

รายงานการวิจัย
เรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ดำเนินการวิจัยโดย
ศาสตราจารย์ ดร. เฉลียว บุรีภักดิ์
และคณะ

โดยความสนับสนุนจาก
สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
พ.ศ. 2531-2532

คำนำของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ	(1)
คำนำโดยนักวิจัย	(3)
ประกาศคณะกรรมการ	(5)
บทกวีภาษาไทย	(6)
บทกวีภาษาอังกฤษ	(9)
สารบัญแผนภาพ	(13)
สารบัญตาราง	(14)
บทที่ 1 ความเป็นมาและวิธีดำเนินการวิจัย	
1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1-1
2. ประเด็นปัญหาสำหรับการวิจัยครั้งนี้	1-6
3. ขอบเขตของประเด็นเรื่องที่ศึกษาวิเคราะห์	1-9
4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1-16
5. รูปแบบการวิจัย	1-16
6. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	1-18
7. เครื่องมือและการปฏิบัติงานสนาม	1-29
8. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	1-34
9. ลักษณะบางประการของกลุ่มตัวอย่าง	1-34
บทที่ 2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
1. ความหมายของวัฒนธรรมการทำงาน	2-1
2. ความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานต่อการทำงานของมนุษย์	2-4
3. คุณประโยชน์จากการทำงานของมนุษย์	2-7
4. วิวัฒนาการของทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน	2-9
5. กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	2-13
6. กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	2-22

7.	กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางอาชีพ	2-41
8.	ปทัสถานและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	2-46
9.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย	2-62
บทที่ 3	ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน	
1.	สิ่งกีดขวาง	3-1
2.	การจำแนกงาน	3-5
3.	จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงาน	3-9
4.	คุณประโยชน์และเหตุผลที่ทำงาน	3-11
5.	สิ่งกีดขวางวันหยุด	3-13
6.	แนวโน้มสิ่งกีดขวาง	3-22
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสิ่งกีดขวางกับตัวแปรอื่น ๆ	3-29
บทที่ 4	พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน	
1.	ปรัชญาชีวิต	4-1
2.	หลักการที่ยึดถือ	4-38
3.	หลักศาสนธรรม	4-42
4.	ความสัมพันธ์งานกับเงิน	4-46
5.	นิสัยการทำงานที่เด่น	4-49
6.	แนวโน้มการทำงานในอนาคต	4-51
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพึงพอใจกับตัวแปรอื่น ๆ	4-53
บทที่ 5	การมุ่งผลในการทำงาน	
1.	การตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย	5-1
2.	การแก้ปัญหาออกเป็นขั้นตอนการทำงาน	5-5
3.	การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี	5-7
4.	เกณฑ์ประเมินผลและประเภทของตัวแปรที่เน้น	5-11
5.	แรงจูงใจ-กำไร	5-12
6.	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการมุ่งผลในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ	5-15

บทที่ 6 วิธีการทำงาน

1. ความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน 6-1
2. เกณฑ์เลือกวิธีการทำงาน 6-3
3. การใช้ปัจจัยการผลิต 6-4
4. การประเมินวิธีทำงาน 6-7
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคิดเกี่ยวกับเวลาและ
แรงงานกับตัวแปรอื่น ๆ 6-8

บทที่ 7 การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

1. ลักษณะกลุ่มและภาระงาน 7-1
2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม 7-8
3. ลักษณะองค์การที่ควรพิจารณา 7-8
4. เกณฑ์การเลือกผู้นำ 7-10
5. หลักการบริหารที่ใช้ 7-12

บทที่ 8 การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

1. การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงาน 8-1
2. การศึกษาเล่าเรียนการทำงาน 8-3
3. การใช้เครื่องจูงใจ 8-11
4. การสร้างสมรรถภาพให้แก่คนทำงาน 8-16
5. การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า 8-17
6. ขบวนการสกรีน 8-23

บทที่ 9 การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

1. คุณค่าของงานพัฒนา 9-1
2. ความซื่อตรงต่อหลักการ 9-2
3. การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล 9-5
4. หลักการสร้างแย้งจึง 9-9
5. การทำงานไม่เสียหาย 9-11
6. แนวทางและกลวิธีพัฒนา 9-11

7. เวลาในการทำงาน	9-13
8. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักร่วมสร้าง-แย้ง กับตัวแปรอื่น ๆ	9-15
บทที่ 10 ประมวลชอคนพบที่เป็นจุดเด่น	
1. ลักษณะทั่วไปของวัฒนธรรมการทำงาน	10-1
2. ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	10-7
3. ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละภาค	10-15
4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับความเจริญก้าวหน้า และภูมิหลัง	10-29
5. แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงาน	10-40
บทที่ 11 อภิปรายชอคนพบ	
1. อภิปรายลักษณะทั่วไปของวัฒนธรรมการทำงาน	11-1
2. อภิปรายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มย่อย	11-3
3. อภิปรายลักษณะเด่นของแต่ละภาค	11-11
4. อภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับ ความเจริญก้าวหน้าและภูมิหลัง	11-24
5. อภิปรายแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงาน จากทัศนะของผู้ให้ข้อมูล	11-36
บทที่ 12 ขอสรุป ขอเสนอแนะ และคำสงท้าย	
1. ขอสรุป	12-1
2. ขอเสนอแนะ	12-7
3. คำสงท้าย	12-42
บรรณานุกรม	ข-1
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ปฏิบัติงาน	ก-1
ข. แบบสัมภาษณ์	ข-1
ค. ตารางของรายงานการวิจัย	

คำนำของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

คำจำกัดความของคำว่า "วัฒนธรรม" มีหลากหลายทั้งที่ทุกท่านทราบดี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโดยประมวล อาจกล่าวได้ว่า มีจุดเน้นต่างกันเป็นสองประเภทคือ ประเภทแรก เน้นถึงความดีงามของวัฒนธรรม ส่วนประเภทที่สองเน้นที่กรรมชาติที่เป็นจริงของวัฒนธรรม และย่อมเป็นธรรมชาติที่จะมีบางคำจำกัดความซึ่งครอบคลุมทั้งสองจุดเน้นอย่างกำกวมกัน

คำจำกัดความที่เน้นความดีงาม เป็นของนักวิชาการฝ่ายมนุษยศาสตร์ (Humanities) ซึ่งมีกรอบความคิดว่า ความเป็นมนุษย์ที่ค้ำประกันประกอบด้วย วิถีชีวิตและการประพฤติปฏิบัติบางอย่างที่เรียกว่า "ดี" ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจตามเกณฑ์อันยอมรับกันแล้ว วัฒนธรรมตามความหมายนี้จึงเป็นของสูง เป็นสิ่งซึ่งทุกคนในสังคมพึงพยายามชวนชวนไปให้ถึง สมาชิกคนใดของสังคมไม่ประพฤติปฏิบัติตามเกณฑ์ดังกล่าว ถือว่าเป็นผู้ขาดวัฒนธรรม และผู้ที่ไม่พยายามไปให้ถึงเกณฑ์ดังกล่าวถือว่าเป็นผู้ไม่ไยดี ประโยชน์สำคัญของวัฒนธรรมตามนัยนี้ คือ เป็นอุดมคติที่หาหน้าที่เหนี่ยวนำให้สมาชิกของสังคมก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามัคคีไม่แตกแยกกระจัดกระจาย ยังความมั่นคงให้แก่หมู่คณะ

คำจำกัดความที่เน้นธรรมชาติที่เป็นจริงของวัฒนธรรม เป็นของนักวิชาการฝ่ายสังคมศาสตร์ (Social Science) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขามานุษยวิทยา (Anthropology) ซึ่งมีกรอบความคิดว่า เป็นธรรมชาติของกลุ่มคนซึ่งอยู่ร่วมกัน ที่จะต้องมีรูปแบบการดำเนินชีวิต และวิถีประพฤติปฏิบัติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยที่ไม่อาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งดีหรือไม่ดี เพราะสิ่งที่ดีสำหรับคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่เหมาะสมสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ ภารกิจของนักมานุษยวิทยาจึงได้แก่ การบรรยายเรียนแสดงหรือพรรณนาภาพลักษณ์ของสิ่งนั้นตามที่เป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อบุคคลจะได้เข้าใจและรู้จักธรรมชาติที่แท้จริงของสิ่งนั้น การเขียนพรรณนาคงกล่าวเรียกว่า "Ethnography" ซึ่งมีผู้แปลเป็นภาษาไทยว่า "ชาติพันธุ์วิทยา" วัฒนธรรมตามความหมายนี้จึงได้แก่ ลักษณะการประพฤติปฏิบัติทั้งหมดของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง ๆ และไม่มี การตัดสินค่าว่าดีหรือไม่ดีตามเกณฑ์ใด ๆ ประโยชน์สำคัญของวัฒนธรรมตามนัยนี้ คือ เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตด้วยกันของสมาชิกในกลุ่ม และเป็นเครื่องหมายประจำกลุ่มหรือเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม

งานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ซึ่งศาสตราจารย์ ดร.เจสสิยา บุรีภักดิ์ และคณะ ได้ดำเนินการภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม

แห่งชาติ ทั้งปรากฏเป็นเล่มรายงานฉบับนี้นั้น เป็นการจงใจศึกษาวัฒนธรรมไทยประยุกต์
 คำจำกัดความทั้งสองประเภทที่กล่าวข้างต้นมาไว้อย่างผสมผสานกัน กล่าวคือ ทั้งต้นจาก
 การใช้คำจำกัดความที่เน้นธรรมชาติอันเป็นจริงของวัฒนธรรมตามแนวของนักมานุษยวิทยา
 เพื่อจะพรรณนาแสดงให้เห็นว่า วิธีชีวิตค่านิยม "การทำงาน" ของประชาชนคนไทยโดยทั่วไป
 มีลักษณะเป็นอย่างไร โดยพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่น ความหมายและความมุ่งหมายของ
 การทำงาน พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน การมุ่งผลในการทำงาน วิธีการทำ
 งาน การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน
 และการคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวมในการทำงาน จากนั้นจึงอาศัยคำ
 จำกัดความของนักมนุษยศาสตร์ที่เน้นความดีงามของวัฒนธรรม ประกอบกับเทคนิควิธีทางสถิติ
 พยายามเลือกสรรประเด็นวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อเสนอแนะให้มีการฟื้นฟู
 อนุรักษ์ ถิ่นควาวิจิตร ประเพณีสร้างสรรค์ และเผยแพร่ ในหมู่ประชาชนคนไทยสืบไป

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ แม้ไม่อาจถือว่าข้อเขียนทั้งปวงใน
 รายงานเล่มนี้ เป็นความคิดเห็นอันเป็นทางการของสำนักงานฯ ขอแสดงความยินดีในความ
 สำเร็จของงานวิจัยชิ้นนี้ และขอขอบคุณคณะนักวิจัยที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหวิริยะ จน
 บรรลุเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

คำนำโดยนักวิจัย

ความเจริญรุ่งเรืองของกลุ่มชนกล่าวโดยสรุปได้ว่า เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ ของสิ่งแวดล้อมอันเป็นที่อยู่อาศัยประการหนึ่ง และการทำกิจการงานของบุคคลอีกประการหนึ่ง ในยุคสมัยที่ประชากรมีจำนวนน้อยและความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติมีมาก ผู้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย โดยอาศัยเก็บเกี่ยวผลผลิตจากธรรมชาติแม้จะลงแรงทำงานก็ไม่หนักหนา และใช้วิธีทำงานแบบง่าย ๆ ก็เพียงพอ แต่เมื่อสังคมมีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น กับทั้งสมาชิกแต่ละคนมีความต้องการบริโภคทรัพยากร โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นด้วย ในขณะที่แหล่งทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่เท่าเดิม ถ้าการทำงานของผู้คนยังเป็นแบบเดิมจะไม่ได้ผลผลิตเพียงพอแก่ความต้องการ ผู้คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงจะสามารถสร้างของกินของใช้เพียงพอและดำรงชีวิตอย่างผาสุกได้

อันที่จริงแล้วไม่เพียงแต่การผลิตราย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้นที่มนุษย์ต้องเรียนรู้ หากยังมีคุณค่าบางประการและวิธีแสวงหาคูณค่าเหล่านั้น ซึ่งแฝงเร้นอยู่ในกระบวนการทำงานของมนุษย์ เช่น คุณค่าที่ว่าการทำงานเป็นแหล่งกำเนิดของความมั่งคั่งในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ และการทำงานเป็นโอกาสให้ได้ทำประโยชน์หรือให้บริการแก่เพื่อนมนุษย์และพระเจ้าเป็นเจ้าหรือเทพยดาฟาคินที่ตนนับถือ

แต่โดยเหตุที่การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นช้ามาก เมื่อเทียบกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กลุ่มชนหลายกลุ่มซึ่งรวมถึงคนไทยจำนวนมากต้องประสบกับภาวะยากจนขาดแคลนและความทุกข์ในชีวิต ในจำนวนนี้บ้างก็แสวงหาทางพ้นทุกข์ด้วยการเสี่ยงโชค เช่น โดยลือทเทอริหวยเบอร์ บ้างก็หันไปฉ้อโกง ลักขโมย และคอร์รัปชัน ที่ไม่คั่นรณเลยย่อมต้องใช้ชีวิตในความจนและตายจากไปในความจน มีเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นเองที่ชวนชววยในทางที่ถูก คือพยายามเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมยุคและสมัย และประสบความสำเร็จในชีวิต

คณะนักวิจัยโดยการสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ มีความปรารถนาที่จะเห็นประชาชนคนไทยทุกคน หรือเกือบทุกคนได้เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงาน ที่ช่วยให้ตนเองมีความสุข และเป็นส่วนประกอบให้สังคมไทยมีความร่มเย็นมั่นคง จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ โดยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

ที่อาศัยอยู่ในชุมชนประเภทต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อทำความเข้าใจสภาพวัฒนธรรมการทำงานของเขา อันจะนำไปสู่การ จำแนกแจกแจงวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เด่นชัดออกจากวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานให้เหมาะสมกับยุคสมัยยิ่งขึ้นในอนาคต

รายงานการวิจัยเล่มนี้ ได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนข้อสรุปและข้อเสนอแนะได้อย่างกว้างขวางพอสมควร โดยจึงพิมพ์รายงานเล่มนี้เป็นรายงานหลัก และจัดทำตารางต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในภาคผนวก ค. เป็นอีกเล่มหนึ่งต่างหาก ดังนั้น ข้อมูลที่อ้างถึงในรายงานเล่มหลัก ถ้าจะดูรายละเอียดในตารางที่อ้างถึงจะต้องพลิกไปดูตารางนั้น ๆ ในรายงานเล่มที่ 2 คือ ภาคผนวก ค.

คณะนักวิจัยหวังว่าข้อมูล ข้ออภิปราย และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยสนามครั้งนี้จะช่วยชี้แนะให้เกิดแนวความคิดและการประพฤติปฏิบัติอันจะนำไปสู่การปรับแต่งวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยให้เป็นวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคสมัยบ้างไม่มากก็น้อย

คณะนักวิจัย

ประกาศคุณประการ

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ซึ่งสำเร็จลงแล้วนี้ ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหลายฝ่าย และหลายบุคคล ซึ่งคณะนักวิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอบคุณอย่างจริงใจ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ นอกจากจัดสรรทุนอุดหนุนอันเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติงานสนามสำเร็จด้วยดีแล้ว ยังได้เป็นแหล่งความคิดและชุมนุมปัญหาอย่างมาก ให้แก่การปฏิบัติงานของคณะนักวิจัย โดยเฉพาะท่านผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานอันได้แก่ ดร.เรือง เจริญชัย และ ดร.เอกวิทย์ ณ ถลาง ซึ่งคณะนักวิจัยรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณอย่างมาก

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีสายตากว้างไกล จึงได้ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาบ้านต่าง ๆ ของวัฒนธรรมของชาติ แม้ว่าได้ตระหนักถึงข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่มีการวิเคราะห์วิจัยไปสัมผัสหรือทำลายชนบทแบบประเพณีของสังคม นับเป็นความกล้าหาญที่ควรแก่การสรรเสริญ และถือได้ว่าเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างมาก ซึ่งคณะนักวิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างลึกซึ้งไว้ ณ โอกาสนี้

คณะปิสิตปริญาโทและปริญาเอกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 21 คน ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทในการสัมภาษณ์ประชาชนด้วยตนเอง และเป็นผู้ควบคุมนิสิตอื่น ๆ อีกจำนวนเท่า ๆ กัน ในการลงรหัส ประมวลผล และวิเคราะห์ตีความข้อมูล ตลอดจนเขียนร่างรายงานการวิจัย ซึ่งคณะนักวิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างมาก

ผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ได้มาซึ่งข้อมูลทั้งปวง สำหรับโครงการนี้ คือท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศ อันได้แก่ นักเรียน-นักศึกษา ข้าราชการ ประชาชน และผู้ให้ข้อมูลชุมชน หากมิใช่เพราะความร่วมมือและความเสียสละของท่านเหล่านี้ การวิจัยจะบรรลุเป้าหมายไม่ได้เลย คณะนักวิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ฝ่ายเลขานุการซึ่งปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยในทุกขั้นตอนของงาน โดยการนำของ คุณปราณี เจริญพานิชย์ เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ และการจัดทำรายงานการวิจัยสำเร็จลงด้วยดี ขอได้รับความขอบคุณจากคณะนักวิจัย เช่นเดียวกัน

บทคัดย่อภาษาไทย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจวิเคราะห์ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ ประชาชน และผู้ให้ข้อมูลชุมชนที่อยู่ในชุมชนลักษณะต่าง ๆ อันได้แก่ ชุมชนชนบทแบบดั้งเดิม ชุมชนชนบทสมัยใหม่ ชุมชนเมืองเล็ก และชุมชนเมืองใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศ จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 932 คน

ประเด็นต่าง ๆ ของวัฒนธรรมการทำงาน การมุ่งผลในการทำงาน วิธีการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน และการคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวมในการทำงาน โดยมุ่งจะทราบว่าในประเด็นดังกล่าวเหล่านี้กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีลักษณะเป็นอย่างไร กลุ่มตัวอย่างย่อยอันได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนโดยทั่วไป มีลักษณะเป็นอย่างไร แต่ละภาคของประเทศอันได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ มีลักษณะเป็นอย่างไร ทวีแปรทางวัฒนธรรม บางประเด็นมีความสัมพันธ์กับทวีแปรความก้าวหน้า และทวีแปรภูมิหลังหรือไม่ และมีแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคตหรือไม่อย่างไร

ผลการวิจัยพบโดยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมเน้นความหมายของการทำงานคือการทำอาชีพ เพื่อการดำรงอยู่ทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ และมีความคิดอยู่บ้างว่า งานรื่นเริงและงานเทศกาลประจำปี เป็นการทำงานอย่างหนึ่ง ความมุ่งหมายหลักของการทำงาน คือ เพื่อสร้างสินทรัพย์และฐานะทางเศรษฐกิจ แท้ไม่ปรากฏเลยว่าเป็นการแสวงหาความพอใจที่ได้แสดงออกถึงความสามารถของมนุษย์ การตั้งเป้าหมายในการทำงานไม่ปรากฏชัดเจน และไม่ใคร่มีการประเมินผลงานเทียบกับเป้าหมาย ไม่มีการจริงจังเลือกใช้วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ แต่มักใช้วิธีการที่เคยปฏิบัติกันมา มีการจัดกลุ่มทำงานในลักษณะแนวราบชั้นเดียว คือ คนจำนวนหนึ่งรวมแรงกันปฏิบัติงานในบทบาทเหมือน ๆ กัน แต่ไม่ถึงขั้นการจัดลำดับศักดิ์ของบทบาทเหมือนอย่างที่เป็นในองค์กรที่ซับซ้อนสมัยใหม่ มีการเน้นหนักเรื่องการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับปทัสฐานของสังคมไทยแต่ไม่มีใครมีความสนใจที่จะพัฒนาคนในแง่ทรัพยากรเพื่อการทำงาน และประการสุดท้ายในการทำงานมีการคำนึงว่าจะเป็นการรบกวนผู้อื่น แต่ไม่มีใครคำนึงที่จะสร้างให้เกิดความเจริญของส่วนรวมในวงกว้างและระยะยาว

กลุ่มตัวอย่างย่อยอันใดแก่ นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไป มีลักษณะเด่นที่แตกต่างกันบ้างไม่มากนัก โดยที่กลุ่มนักเรียน นักศึกษา มีความคิดค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับการงานและอาชีพ ขาดทิศทางการพัฒนาตนเองทางการงาน กลุ่มข้าราชการ เน้นการปฏิบัติที่ถูกต้องขั้นตอนตามระเบียบโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงผลงาน แต่ก็มีจิตสำนึกในการพัฒนาประเทศและบริการสังคม กลุ่มประชาชนทั่วไป เน้นการแสวงหาทรัพย์สินให้เพียงพอแก่การดำรงชีพจึงไม่ใคร่ใฝ่คำนึงถึงคุณค่าอย่างอื่นมากนักในการทำงาน

ภาคต่าง ๆ ของประเทศ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันบ้าง แต่ไม่มากนัก ภาคเหนือเน้นรักค่านการทำงานตามแบบอย่างและประเพณี มีความพอใจค่อนข้างสูง และไม่มีภาวะเคืองครอนต้องถิ่นรณมากนัก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เน้นรักค่านความมุ่งมั่นที่จะหาเลี้ยงชีพให้เพียงพอภายใต้ข้อจำกัดของภาวะแวดล้อม ภาคกลางมีความหลากหลายในการแสวงหาและใช้โอกาส เพื่อความก้าวหน้าทางการงานและเศรษฐกิจ ภาคใต้อาศัยทรัพย์สินที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์เป็นพื้นฐาน มีแนวโน้มจะเพิ่มลักษณะของการสะสมทุน และการทำงานเชิงค้าขายมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางวัฒนธรรมการทำงาน กับตัวแปรภูมิหลัง และตัวแปรความก้าวหน้า ใ้ปรากฏในหลายกรณี เช่น ตัวแปรวัฒนธรรมค่านความคิดเกี่ยวกับงานที่มีเกียรติสูง สาเหตุที่ต้องทำงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การตั้งผู้มีอำนาจในการดำเนินชีวิต การนิยมคนทำงานเพื่อร่ำรวยหรือเพื่อพอกินพอใช้ การคิดคำนึงเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน และการยึดหลักร่วมสร้างหรือแย่งชิงในการแสวงหาประโยชน์ ซึ่งแสดงว่าวัฒนธรรมการทำงานน่าจะเป็นผลมาจากภูมิหลัง และยังคงผลต่อไปถึงความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต

ชุมชนประเภทต่าง ๆ อันใดแก่ ชุมชนชนบทดั้งเดิม ชุมชนชนบทสมัยใหม่ ชุมชนเมืองเล็ก และชุมชนเมืองใหญ่ มีลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน คือ ชุมชนชนบทแบบดั้งเดิมทำงานไปตามช่วงจังหวะของธรรมชาติและวัฒนธรรมประเพณี ไม่ตั้งเป้าหมายในการทำงานมุ่งเพียงเพื่อเลี้ยงชีพหรือดำรงชีวิตอยู่ได้ และไม่คอยคิดวางแผนหรือสร้างสิ่งแปลกใหม่ ชุมชนชนบทสมัยใหม่ เปลี่ยนจากการอาศัยธรรมชาติและประเพณีมาเป็นอาศัยโอกาสตลาดและเทคโนโลยีมากขึ้น มองการทำงานเป็นการสร้างฐานะ ชุมชนเมืองเล็ก เป็นจุดรวมของวัฒนธรรมการทำงานแบบชนบท และแบบเมือง โดยที่เป็นการรวมแบบ "ปะปนกัน" มากกว่า "หลอมเข้าด้วยกัน" เพราะความคิดและพฤติกรรมหลายอย่างหลอมเข้ากัน

ไต่ถาม คนในชุมชนเชื่อในการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่าชุมชนประเภทอื่น ส่วนชุมชนเมืองใหญ่ ซึ่งไต่ถามทั่วจังหวัด มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต่างกับชนบท มีลักษณะภาระหน้าที่การงานที่ต่างไป แต่แก่นสาระพื้นฐานของความคิดและค่านิยมโดยทั่วไป คงมีลักษณะที่คล้ายกับชุมชนลักษณะอื่น ๆ อยู่มาก โดยเฉพาะถ้าเป็นคนเชื้อชาติศาสนาเดียวกัน ในชุมชนลักษณะนี้มีการทำงานเพื่อรายได้ เพื่อเงินและมีการแข่งขันกันมากขึ้น

แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงาน ปรากฏว่า ค่อนข้างมากในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และวัตถุสิ่งของ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยี ซึ่งในระยะยาวคงจะมีผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก และค่านิยม อันเป็นวัฒนธรรมทางจิตใจ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันวัฒนธรรมทางจิตใจยังไม่มี การเปลี่ยนแปลงมากนักในหมู่คนไทยส่วนใหญ่ แม้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพจะเปลี่ยนไปบ้างแล้วก็ตาม ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเหตุหนึ่งของความไม่สมดุลย์ในการดำรงชีพของคนไทยจำนวน ไม่น้อยในปัจจุบัน

ABSTRACT

The research project on Work Culture of Thai people is an analytical survey study by interviewing a sample of 932 persons comprising students, government servants, general people, and community informants. These sample groups were drawn from four types of community: remote/traditional, modern, small town, and city; in the various parts of Thailand.

The aspects of work-culture included in this study were: meaning and purpose of working, basis and background of work-culture, product-orientation in working, method of working, working in group and organization, development and use of manpower for work, and concern for welfare and development of society while working. The research aimed to understand the nature of these aspects of work-culture in the overall sample group, and in the sub-sample groups: students, government servants, and general people. It also aimed to understand the nature of these aspects in the four parts of the country: Northern, Northeastern, Central, and Southern. Besides, it aimed to understand the relationship between certain variables of work-culture with those of the progress and the background. Trend of change in work-culture was also to be investigated.

The result showed that the overall sample gave the meaning of working as doing an occupation, and as economic subsistence. There was some thinking of joyful getting together and annual festival as a kind of working. The main purpose of working was to create financial resources and economic well-being. In no case was working a pursuit of satisfaction on the expression of human ability. Setting of work goal was not clearly expressed, nor was there any evaluation of work performance in reference to work goal. No intention was expressed toward the selection of work

method for work efficiency, rather a method was practiced because of its conventionality. Group working existed in the form of horizontal single-level or aggregate collection, i.e. a number of persons together perform more or less similar roles, but not to the degree of hierarchy of role as found in complex organizations. Concern for developing human individuals to be good persons was strongly emphasized which was in line with the social norm, but there hardly was any concern for developing the human resource aspect of individuals for good working. Finally there was concern that working should not be allowed to annex other persons, but there was no specific concern to create development of the society at large and in the long run.

The sub-group samples, i.e. students, government servants and general people, each showed some distinct work-culture. The student hardly thought of working as performing on an occupation, showed no clear directions for self development regarding work. The government servant held the following of proper steps in the regulation without necessarily considering work product, nevertheless showing the consciousness for country development and social service. The general people were overwhelmed by the pursuit of financial resource for subsistence, thus hardly showing concern for other value of work.

The various parts of the country, i.e. the Northern, the Northeastern, the Central, and the Southern, each also showed some distinct characteristics. The Northern figured prominently tradition-guided work culture, relatively highly content, expressing little state of hardship against which to struggle. The Northeastern showed determination to find enough for a living under the limit of environmental conditions. The

Central figured varieties of pursuit and utilization of opportunities, for progress and prosperity. The Southern, capitalizing on rather abundant natural resources, showed a tendency for capital formation and increasing mercantilism.

In many instances, correlations were found to exist between certain work-culture variables on the one hand with background variables and progress variables on the other hand. These were the variables of concept of honorable occupation, reason for working, setting of work goal, dependence on authority in life, preference of persons who work for riches over those who work for a living, concern for time and effort, and attachment to the principle of collective creation. These findings suggested that work-culture is a result of background experience, which in turn results in subsequent development and progress.

The various types of community, i.e. remote-traditional rural, modern rural, small town, and big city, possessed some distinct differences in work-culture. The remote-traditional rural followed natural rhythms and traditional customs, lacking visualized goal in work, and working mainly for subsistence without planning for new creation. The modern rural shifted from dependence on nature toward dependence on market and technological opportunities, viewing work as creation of economic standard of living. The small town was a meeting place of rural-type and city-type of work-cultures. But the nature of the meeting was more of a "juxtaposition" than an "integration", since many of the ideas and behaviors were hard to blend together. The characteristics of dependence on authority was more dominant than in other types of community. The big city which was the provincial headquarter setting possessed an environmental condition different from that of the rural,

showed a clearly distinct nature of work, but surprisingly enough the basic concept and value of work in general were not much different from those of the other types of community, particularly in the case of same blood-line or religion. The aspects of work culture specially emphasized in this community were working for monetary income, and high degree of competition in work.

A definite trend of change on the aspects of work-culture involving physical environment and materials, including hand-tools, equipments and technologies, which in the long run will have effect on change of people's idea, feeling, and value. However these mental aspects of work-culture have not radically changed inspite of presently observed alterations in the environment. This might have been one of the causes of inequilibrium in life among many Thai people today.

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 1	แสดงผลของตัวแปร ด้านเนื้อหาและบริบทที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานตามทฤษฎีของเคอร์ชเนอร์	63
แผนภาพที่ 2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ และ พฤติกรรมในการทำงาน	68
แผนภาพที่ 3 ก.	แสดงผลของการตั้ง เป้าหมายเฉพาะเพื่อให้ได้ผลผลิต	71
แผนภาพที่ 4	แสดงลักษณะการตั้ง เป้าหมายซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามทฤษฎีการวาง เป้าหมาย	74
แผนภาพที่ 5	แสดงตัวอย่างการหาค่าความพยายามในการทำงานจากทฤษฎี ความคาดหวังของ วูม (Vroom) เมื่อเทียบกับผลตอบแทน ในการทำงาน 4 อย่าง	76
แผนภาพที่ 6	แสดงแนวโน้มที่มุ่งจะทำงานให้สำเร็จ	81

สารบัญตาราง

- ตาราง 1.1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลในชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก่อน
- ตาราง 1.2 ลักษณะของชุมชน
- ตาราง 1.3 เพศ
- ตาราง 1.4 อายุ
- ตาราง 1.5 ระดับการศึกษา
- ตาราง 1.6 อาชีพ
- ตาราง 1.7 ฐานะครอบครัว
- ตาราง 1.8 อาชีพของบิดา
- ตาราง 1.9 อาชีพของมารดา
- ตาราง 1.10 การศึกษาสูงสุดของบิดา
- ตาราง 1.11 การศึกษาสูงสุดของมารดา
- ตาราง 1.12 สถานภาพสมรส
- ตาราง 1.13 จำนวนบุตร
-
- ตาราง 2.1 แสดงตัวอย่างแนวโน้มที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ
ในการทำงาน 5 ชนิด

- ตาราง 3.1 ความหมายของคำว่า "งาน" เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.2 ความหมายของคำว่า "งาน" เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.3 ความหมายของคำว่า "มีงาน" เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.4 ความหมายของคำว่า "มีงาน" เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.5 การจำแนกประเภทของงานเปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.6 การจำแนกประเภทของงานเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.7 งานที่มีเกียรติสูงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.8 งานที่มีเกียรติสูงเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.9 งานที่มีเกียรติค่อยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.10 งานที่มีเกียรติค่อยเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.11 จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานเปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.12 จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานเปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 3.13 วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน
- ตาราง 3.14 ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน
- ตาราง 3.15 ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่ทำงานเปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.16 ประโยชน์ที่ขาดจากการทำงานเปรียบเทียบระหว่างภาค

- ตาราง 3.17 เหตุผลที่ทำงานถึงแม้จะร่ำรวยเปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.18 เหตุผลที่ทำงานถึงแม้จะร่ำรวยเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.19 เหตุผลที่พอใจในอาชีพเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.20 เหตุผลที่พอใจในอาชีพเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.21 ประเภทของวันหยุดเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.22 ประเภทของวันหยุดเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.23 งานที่ทำในวันหยุดเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 3.24 งานที่ทำในวันหยุดเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 3.25 แนวโน้มของจุดประสงค์ในการหางานของประชาชนในอนาคต
- ตาราง 3.26 การเปลี่ยนแปลงการหางานของประชาชนเทียบกับ
เมื่อ 5 ปีที่ผ่านมา
- ตาราง 3.27 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาชีพ
- ตาราง 3.28 อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำ
- ตาราง 3.29 อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำที่อื่น
- ตาราง 3.30 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงาน
ที่มีเกียรติสูงกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
นักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 3.31 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงาน
ที่มีเกียรติสูงกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ

- ตาราง 3.32 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงาน
ที่มีเกียรติสูงกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างประชาชน
- ตาราง 3.33 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุที่
ต้องทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
นักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 3.34 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุที่
ต้องทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ
- ตาราง 3.35 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสวเหตุที่
ต้องทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างประชาชน

- ตาราง 4.1 ความเชื่อหรือไม่เชื่อคุณงามเปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.2 ความเชื่อหรือไม่เชื่อคุณงามเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.3 เหตุผลของการที่ไม่ถือคุณงาม เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.4 เหตุผลของการที่ไม่ถือคุณงาม เปรียบเทียบระหว่าง
ภาค
- ตาราง 4.5 เหตุผลของการถือคุณงาม เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.6 เหตุผลของการถือคุณงาม เปรียบเทียบระหว่าง
ภาค
- ตาราง 4.7 คนเราเกิดมาเพื่ออะไร เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.8 คนเราเกิดมาเพื่ออะไร เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.9 การดำรงชีวิตของคนคล้ายอะไร เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.10 การดำรงชีวิตของคนคล้ายอะไร เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 4.11 การพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่าหรือน้อยกว่าเปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.12 การพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่าหรือน้อยกว่าเปรียบเทียบ
ระหว่างภาค

- ตาราง 4.13 สิ่งหักล้างหรือหักล้างอย่างมากที่สุดเปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.14 สิ่งหักล้างหรือหักล้างอย่างมากที่สุดเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.15 ชีวิตที่พร้อม เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.16 ชีวิตที่พร้อม เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.17 คุณสมบัติของลูกหลานเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.18 คุณสมบัติของลูกหลานเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.19 ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิตเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.20 ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิตเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.21 คนที่ชาวบ้านยกย่องในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 4.22 สาเหตุที่ทำให้ชีวิตที่พร้อมเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.23 สาเหตุที่ทำให้ชีวิตที่พร้อมเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.24 สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 4.25 ความคิดเห็นต่อคนทำงานหนักเปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.26 ความคิดเห็นต่อคนทำงานหนัก เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.27 ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.28 ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงานเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.29 การใช้เงินถูกสื่อเคอร์รี่ เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง

- ตาราง 4.30 การใช้จ่ายเงินถูกถือครองโดยเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.31 การบรรลุความหวังแต่ละอย่าง เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.32 การบรรลุความหวังแต่ละอย่าง เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.33 โครงการเพื่อบรรลุความหวัง เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.34 โครงการเพื่อบรรลุความหวัง เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.35 การมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่สำเร็จ เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.36 การมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่สำเร็จ เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 4.37 สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.38 สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.39 สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.40 สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.41 ความรู้สึกภูมิใจมากเมื่อใดในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 4.42 วิธีการหาเงินในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 4.43 ความคิดของคนชอบเก็บเกี่ยวผลประโยชน์
ในทัศนะของประชาชน

- ตาราง 4.44 ความนึกต่อคนชอบแกล้งคนอื่น ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 4.45 ผลงานที่สำเร็จเป็นอย่างไร ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 4.46 หลักการที่ยึดถือ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.47 หลักการที่ยึดถือ เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.48 ที่มาของหลักกฎ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.49 ที่มาของหลักการ เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.50 หลักธรรมที่ยึดถือ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.51 หลักธรรมที่ยึดถือ เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.52 ที่มาของหลักศาสนา เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.53 ที่มาของหลักศาสนา เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.54 ความนึกที่จะถามคนร่ำรวย เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.55 ความนึกที่จะถามคนร่ำรวย เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 4.56 ความนึกตอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 4.57 ความนึกตอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 4.58 นิสัยการทำงานที่เด่นในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 4.59 ที่มาของลักษณะเด่นในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 4.60 แนวโน้มนิสัยการทำงานในอนาคตที่ไม่เปลี่ยนแปลง
เพราะเหตุใด ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 4.61 แนวโน้มนิสัยการทำงานในอนาคตเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร
ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน

- ตาราง 4.62 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการที่ผู้มีอำนาจ
กับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 4.63 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการที่ผู้มีอำนาจ
กับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ
- ตาราง 4.64 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการที่ผู้มีอำนาจ
กับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างประชาชน
-
- ตาราง 5.1 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.2 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.3 การทำงานได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.4 การทำงานได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 5.5 สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ในทัศนะของ
นักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 5.6 สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้า เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.7 สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้า เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.8 อยากได้ของอย่างไหนมากที่สุดอย่างไร เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

- ตาราง 5.9 อยากรู้ของอย่างไหนมากที่สุดอย่างไร เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 5.10 ทราบผลการเรียนหรือการทำงานหรือไม่ เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.11 ทราบผลการเรียนหรือการทำงานหรือไม่
เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.12 ผลการเรียนที่ดีที่สุดในระดับของนักเรียนนักศึกษา
- ตาราง 5.13 ผลการทำงานที่ดีที่สุด เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.14 ผลการทำงานที่ดีที่สุด เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.15 เหตุผลที่ต้องการทำงานให้ใครมากที่สุด เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.16 เหตุผลที่ต้องการทำงานให้ใครมากที่สุด เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.17 การทำงานเพียงให้พอผ่าน เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.18 การทำงานเพียงให้พอผ่าน เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.19 ผลการทำงานที่ดีที่สุด เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.20 ผลการทำงานที่ดีที่สุด เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.21 ชอบคนทำงานแบบใด เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.22 ชอบคนทำงานแบบใด เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 5.23 คนมีฐานะทำงานเป็นคนอย่างไร เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 5.24 คนมีฐานะทำงานเป็นคนอย่างไร เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค

- ตาราง 5.25 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชอบคน
ทำงานแบบใดกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
นักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 5.26 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชอบคน
ทำงานแบบใดกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ
- ตาราง 5.27 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชอบ
คนทำงานแบบใดกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างประชาชน
- ตาราง 5.28 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการตั้ง
เป้าหมายในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
นักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 5.29 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทราบ
ผลการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ
- ตาราง 5.30 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการตั้ง
เป้าหมายในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
ประชาชน
-
- ตาราง 6.1 วิธีการทำงานให้ได้ดี เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 6.2 วิธีการทำงานให้ได้ดี เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 6.3 เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 6.4 เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 6.5 การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง

- ตาราง 6.6 การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 6.7 วิธีคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 6.8 วิธีคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน เปรียบเทียบระหว่าง
ภาค
- ตาราง 6.9 การนำผลงานมาพิจารณา เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 6.10 การนำผลงานมาพิจารณา เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 6.11 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคิด
เกี่ยวกับเวลาและแรงงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
นักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 6.12 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคิดเกี่ยวกับ
เวลาและแรงงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ
- ตาราง 6.13 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคิด
เกี่ยวกับเวลาและแรงงานกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง
ประชาชน

- ตาราง 7.1 การรวมกลุ่มทำงานในทัศนะของนักเรียน
- ตาราง 7.2 การ เป็นสมาชิกกลุ่มของข้าราชการ
- ตาราง 7.3 การ เป็นสมาชิกกลุ่มของประชาชน
- ตาราง 7.4 การรวมกลุ่มทำงานในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 7.5 ผลของการรวมกลุ่มในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 7.6 ข้อดีของการรวมกลุ่มในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 7.7 ข้อเสียของการรวมกลุ่มในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 7.8 การรวมกลุ่มจำเป็นในค่านิยมบางในทัศนะของ
ผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 7.9 วิธีการปรับปรุงงานกลุ่มในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 7.10 การ จักรระบบอย่าง เป็นทางการในทัศนะของผู้ให้
ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 7.11 คุณสมบัติของผู้นำที่ดีในทัศนะของนักเรียน
- ตาราง 7.12 คุณสมบัติของผู้นำที่ดี เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.13 คุณสมบัติของผู้นำที่ดี เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 7.13ก. แนวโน้มการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการ รวมกลุ่มเพื่อทำงาน
- ตาราง 7.14 การทำงานชั้นที่ 1 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.15 การทำงานชั้นที่ 1 เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 7.16 การทำงานชั้นที่ 2 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.17 การทำงานชั้นที่ 2 เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 7.18 การทำงานชั้นที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.19 การทำงานชั้นที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 7.20 การทำงานชั้นที่ 4 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

- ตาราง 7.21 การทำงานชั้นที่ 4 เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 7.22 การทำงานชั้นที่ 5 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.23 การทำงานชั้นที่ 5 เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 7.24 สาเหตุที่ชอบทำงานด้วยตัวเองเปรียบเทียบกับระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.25 สาเหตุที่ชอบทำงานด้วยตัวเองเปรียบเทียบกับระหว่างภาค
- ตาราง 7.26 การทำงานที่ชอบให้คนอื่นแนะนำเปรียบเทียบกับระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 7.27 การทำงานที่ชอบให้คนอื่นแนะนำเปรียบเทียบกับระหว่างภาค
-
- ตาราง 8.1 ความจำเป็นของการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน
เปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.2 ความจำเป็นของการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน
เปรียบเทียบกับระหว่างภาค
- ตาราง 8.3 เรื่องที่ได้รับการอบรมในทัศนะของนักเรียน
- ตาราง 8.4 การฝึกอบรมจากเรื่องงาน ในทัศนะของนักเรียน
- ตาราง 8.5 ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ในทัศนะของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา
- ตาราง 8.6 จำเป็นหรือไม่ที่ต้องเรียนรู้เรื่องงาน เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.7 จำเป็นหรือไม่ที่ต้องเรียนรู้เรื่องงาน เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 8.8 วิชาที่ได้รับความรู้ ในทัศนะของนักเรียน

- ตาราง 8.9 การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งใด เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.10 การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งใด เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 8.11 การเรียนรู้เรื่องงานเมื่อใด เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.12 การเรียนรู้เรื่องงานเมื่อใด เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 8.13 การเรียนรู้เรื่องงาน งานอะไร เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.14 การเรียนรู้เรื่องงาน งานอะไร เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 8.15 การให้เครื่องจูงใจของผู้มีอำนาจเหมาะสมหรือไม่
ในทัศนะของนักเรียน
- ตาราง 8.16 การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสมอย่างไร ในทัศนะของ
นักเรียน
- ตาราง 8.17 การทำงานของข้าราชการถูกต้องแล้ว ในทัศนะของ
ประชาชน
- ตาราง 8.18 การทำงานของข้าราชการไม่ถูกต้อง ในทัศนะของ
ประชาชน
- ตาราง 8.19 การให้เครื่องจูงใจถูกต้องแล้วในเรื่องใด เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.20 การให้เครื่องจูงใจถูกต้องแล้วในเรื่องใด เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 8.21 การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสมในเรื่องใด เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

- ตาราง 8.22 การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสมในเรื่องใด เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 8.23 การมอบหมายงานหวังผลอะไร เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.24 การมอบหมายงานหวังผลอะไร เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 8.25 เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม เปรียบเทียบ
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 8.26 เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม เปรียบเทียบ
ระหว่างภาค
- ตาราง 8.27 สนใจเรียนรู้เรื่องงานเพราะเหตุใด ในทัศนะของ
ข้าราชการ
- ตาราง 8.28 เหตุผลที่ไม่สนใจเรียนรู้เรื่องงาน ในทัศนะของ
ข้าราชการ
- ตาราง 8.29 การเรียนรู้วิธีการทำงานสนใจเพราะเหตุใด ในทัศนะ
ของประชาชน
- ตาราง 8.30 อยากเรียนรู้วิธีการทำงานไม่สนใจเพราะเหตุใด
ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 8.31 ชาวบ้านสนใจเรียนรู้เรื่องอะไร ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 8.32 การแบ่งงานกันทำชัดเจนหรือไม่ ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 8.33 งานที่ผู้หนึ่งทำในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 8.34 งานที่ผู้ขายทำในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 8.35 การเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หนึ่งในทัศนะของผู้ให้
ข้อมูลชุมชน

- ตาราง 9.1 การทำงานเพื่อส่วนรวม ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.2 คนทำงานซื้อตรงมีผลอย่างไร เปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 9.3 คนทำงานซื้อตรงมีผลอย่างไร เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 9.4 เคยทำให้อื่นเดือดร้อนหรือไม่ ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 9.5 หลักการทำงานไม่ให้อื่นเดือดร้อนเปรียบเทียบระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 9.6 หลักการทำงานไม่ให้อื่นเดือดร้อนเปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 9.7 การทำงานที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 9.8 มีปณิธานจรรยาบรรณไหม ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 9.9 ข้อใจคนอื่นควรได้รับโทษอะไร ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 9.10 เรียกค่าใดควรได้รับโทษอะไร ในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 9.11 ธุรกิจที่มีผลต่อสุขภาพในทัศนะของประชาชน
- ตาราง 9.12 ธุรกิจที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.13 ธุรกิจที่มีผลเสียต่อสุขภาพ ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.14 หลักร่วมสร้าง-แย่งชิง เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 9.15 หลักร่วมสร้าง-แย่งชิง เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 9.16 ธุรกิจที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.17 จำนวนที่เข้าประชุมในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.18 วิถีแบบชาวสวน ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.19 รายการวิทยุที่น่าสนใจ ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน
- ตาราง 9.20 เวลาพักผ่อน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 9.21 เวลาพักผ่อน เปรียบเทียบระหว่างภาค

- ตาราง 9.22 จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 9.23 จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 9.24 เวลาเข้านอน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
- ตาราง 9.25 เวลาเข้านอน เปรียบเทียบระหว่างภาค
- ตาราง 9.26 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักรวม
สร้างแย้งกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา
- ตาราง 9.27 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักรวมสร้าง
แย้งกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ
- ตาราง 9.28 แสดงการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักรวมสร้าง
แย้งกับตัวแปรอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างประชาชน

บทที่ 1

ความเป็นมาและวิธีดำเนินการวิจัย

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

1.1 ความหมายของ "วัฒนธรรมการทำงาน"

คำว่า "วัฒนธรรมการทำงาน" หรือ "Work Culture" หมายถึง แบบแผน การดำเนินชีวิตการทำงานของสมาชิกในสังคมหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่มีลักษณะ เป็น "การทำงาน" นับตั้งแต่ทำงานบ้าน งานอาชีพ งานในโรงงาน งานในสำนักงาน งาน ขององค์การภายในประเทศและข้ามประเทศ งานที่ทำงานเที่ยวและที่ทำเป็นหมู่คณะ ฯลฯ ตลอดจนงานที่เป็นการ เตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต เช่น การศึกษาเล่าเรียนและ การรับการฝึกอบรมของเด็ก ๆ เป็นต้น

คำว่า "วัฒนธรรม" หรือ "Culture" หมายถึง วิถีชีวิตหรือแนวดำเนินชีวิต ที่สมาชิกในสังคมหนึ่งมีคตินิยมปฏิบัติเป็นแบบแผนร่วมกัน

วัฒนธรรม หรือ วิถีชีวิตของแต่ละสังคม แม้จะมีความเป็นเอกภาพ คือ มีลักษณะ ผสมผสานภายในเป็นเนื้อเดียวกัน และเป็นแบบแผนที่แผ่ซ่านอยู่ในทุกเรื่องและทุกส่วนของ สังคมนั้นถึงจริง แต่ก็ปรากฏให้เห็นหรือแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของการดำเนินชีวิต เช่น การกิน การอยู่ การทำงาน การแต่งกาย การปกครอง การผลิตสินค้า การรณรงค์ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ โดยที่ในแต่ละกิจกรรมนั้น ๆ มีวัฒนธรรมปรากฏอยู่เป็น 2 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมทางจิตใจและวัฒนธรรมทางวัตถุ และทั้งสองลักษณะดังกล่าวนี้อาจสะท้อนให้เห็นซึ่งกันและกัน คือ ลักษณะทางจิตใจเป็นเช่นใด ลักษณะทางวัตถุหรือการกระทำก็เป็น เช่นนั้น

วัฒนธรรมทางจิตใจ คือ กระบวนการทางความคิดที่ปรากฏอยู่เป็นพื้นฐานในจิตใจ ของสมาชิกของสังคม เช่น สติปัญญา แนวความคิด ความเชื่อ ความเคยชิน นิสัย ความรู้สึก เจตคติและค่านิยม ลักษณะเหล่านี้ในหมู่สมาชิกของสังคมจะปรากฏสะท้อนให้เห็นในรูปของ การแสดงออกทางค่านิยม จริยธรรม คุณธรรม สุนทรียภาพ ความสวยงาม และ ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ซึ่งเป็นค่านิยมการกระทำและค่านิยมวัตถุ

วัฒนธรรมทางวัตถุ ซึ่งในที่นี้รวมถึงการกระทำของมนุษย์ด้วย คือ ผลทางวัตถุที่ มนุษย์สร้างขึ้น เช่น เครื่องจักรกล ศิลปกรรม วรรณกรรม สถาปัตยกรรม อาคารสถานที่

การตั้งถิ่นฐานของชุมชน การจัดกิจกรรมขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ วัฒนธรรมทางวัตถุหรือการกระทำเหล่านี้ย่อมสะท้อนให้เห็นและเป็นการแสดงออกของวัฒนธรรมทางจิตใจที่สอดคล้องกัน

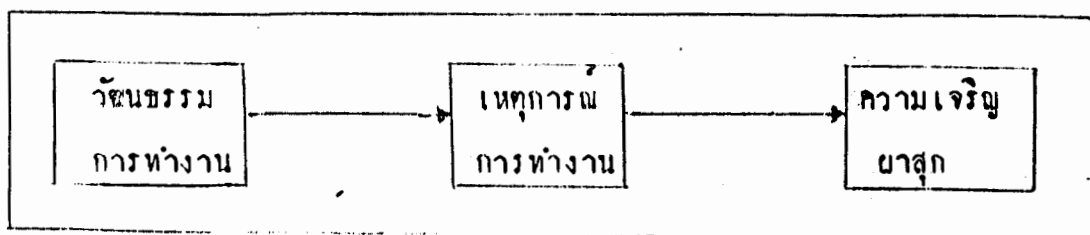
ส่วนคำว่า "การทำงาน" หรือ "Work" หมายถึง การผลิตสินค้าและบริการที่ตนเองหรือสังคมต้องการ โดยที่คำว่า "ต้องการ" ในที่นี้หมายรวมถึงการต้องการในผลผลิตและการต้องการในกระบวนการวิธีผลิตหรือวิธีทำงาน ทั้งนี้ เพราะมนุษย์มีความต้องการทั้งในค่านิยมหรือคุณค่าของการทำงานและกระบวนการหรือวิธีของการทำงาน ทั้งเช่นการได้แสดงออกซึ่งความเก่งกาจหรือความสามารถย่อมเป็นที่พึงพอใจของผู้แสดงเอง และของผู้ถูกการแสดง ทั้งนี้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์สุดท้ายก็ได้ หิมพุกมอลลีที่เล่นไค้ก็แม้จะไม่ชนะก็พอใจที่ได้รับคำนิยมจากผู้ดูเช่นเดียวกัน

ขอบเขตของ "งาน" ในที่นี้จึงกว้างขวางมาก นับตั้งแต่สิ่งที่เล็กน้อยที่สุด เช่น การก้าวเท้าเพื่อเดินไปสู่จุดหมายที่เจ้าตัวต้องการก็เป็นการทำงานอย่างหนึ่ง จนถึงสิ่งที่ใหญ่โต เช่น การนำประเทศเข้าสู่สงคราม หรือการแก้ปัญหาโรคระบาดร้ายแรงข้ามชาติ และในทุกสิ่งทุกอย่างเหล่านี้มนุษย์ปรารถนาการทำงานที่ดีทั้งในแง่ผลลัพธ์และวิธีการหรือกระบวนการทำงานอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้น

1.2 ความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับความเจริญของบุคคลและสังคม

มนุษย์ย่อมปรารถนาความเจริญและความผาสุก ทั้งในระดับรายบุคคลและระดับส่วนรวม และความเจริญหรือความผาสุกดังกล่าวจะไ้มาได้อย่างไรก็โดยการทำงานของมนุษย์นั่นเอง ทั้งนี้ โดยอิงอาศัยปัจจัยจากธรรมชาติและสภาพแวดล้อม แต่มิใช่การทำงานทุกกรณีจะบังเกิดผลดังกล่าวเสมอไป การทำงานที่ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ถูกต้อง มีค่านิยมที่เหมาะสมเท่านั้นจึงจะมีผลดี การทำงานที่ผิดวิธี หรือขาดเป้าหมาย หรือขาดหลักการที่ถูกต้อง นอกจากจะไม่สร้างความเจริญและความผาสุกแล้ว อาจบั่นทอนให้ลดน้อยลงไปอีก

แผนผังต่อไปนี้แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับความเจริญผาสุกของบุคคลและสังคม ตามที่กล่าวข้างต้น



ความเจริญสูงสุดในสังคมไทยในปัจจุบัน ถ้าจะเทียบกับสังคมอื่นอาจมิใช่เลวจนเกินไป อย่างน้อยเราก็ปลอดภาวะสงคราม ปลอดโรคระบาดร้ายแรง มีการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วถึง ไฟฟ้ากำลังจะเข้าถึงทุกชนบท คนส่วนใหญ่ไม่ว่างงาน และเรามีวัตถุสิ่งของตลอดจนสถาบันและขนบธรรมเนียมหลายอย่างที่เรารองและทางชาติต่างภาษาพากันนิยมชมชอบ แต่เราจะวางใจเพียงเท่านั้นย่อมไม่ได้ เพราะยังมีอีกหลายอย่างที่เรากำลังหวั่นวิตกหรือขาดแคลน และกำลังจะขาดแคลนเพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนพลเมืองที่มากขึ้นและความต้องการของรายบุคคลที่ขยายเขตมากขึ้นด้วย แม้ในเรื่องที่กล่าวมาซึ่งโดยผิวเผินนับได้ว่ามีความเจริญแต่ยังมีลักษณะบกพร่องที่ต้องปรับปรุงอีกด้วย เช่น ภาวะปลอดสงครามขนาดใหญ่ของเรายังมีสภาพของสงครามขนาดเล็กตามชายแดน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชน และสงครามเศรษฐกิจจากต่างชาติ ซึ่งถ้าเราปล่อยปละละเลยอาจขยายตัวเป็นพิษภัยต่อบุคคลและสังคมเช่นเดียวกับสงครามที่เกิดขึ้นในแถบอื่นของโลกก็ได้ ภาวะปลอดโรคระบาดร้ายแรงก็เช่นเดียวกัน ยังมีสภาพแพร่ของโรคบางอย่างที่บั่นทอนสุขภาพและอายุขัยของคนไทยอย่างมาก เช่น โรคอันเกิดจากสิ่งมีพิษเจือปนในอาหารและอากาศ ซึ่งจะปรากฏออกมาในรูปของความอ่อน หัวใจพิการ ไตพิการ น้ำเหลืองเสีย ความเครียดในกล้ามเนื้อและอารมณ์สมองเสื่อม ภูมิคุ้มกันต้านลดลง ความดันโลหิตผิดปกติ และภาวะที่มีการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วถึงนั้น แท้จริงประสิทธิภาพของกระบวนการหรือคุณภาพของผลลัพธ์ก็ยังมีสิ่งต้องปรับปรุงอีกมาก เนื้อหาวิชาและวิธีการเรียนการสอนเป็นเรื่องของการท่องจำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการดำรงชีวิตเสียเป็นอันมาก ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาสูงถึงปริญญาตรี ปริญญาโทจำนวนมากเขียนหนังสือไทยสื่อความไม่ชัด ไม่มิตักกะในการประกอบกิจการงานที่เป็นประโยชน์ และไม่มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่การงานหรือในการดำเนินชีวิตอย่างที่มีประสิทธิภาพ จะมี ยังมิต้องพูดถึงผู้จบการศึกษาในระดับต่ำกว่านั้น

ยิ่งกว่านั้นยังมีปัญหาทุกข์ยากบางประการที่เกิดขึ้นจากการทำงานผิดพลาดหรือบกพร่องโดยตรง เช่น ถนนที่ซุกแล้วไม่กลับ การทำถนนตรงทางแยกเป็นมุมฉากเหมือนไม้กางเขนทำให้รถเลี้ยวยากต้องตีวงอ้อมเหลื่อมถนน การเกิดอุบัติเหตุบ่อย เช่น เครื่องบินตก รถชนกัน ไฟไหม้ รถบรรทุกแก๊สระเบิด เรือล่ม รถไฟทกราง เหล่านี้เกิดขึ้นในเมืองไทยในอัตราที่สูงมาก เมื่อตอนกองทัพนัชมิตรเปิดฉากทิ้งระเบิดในศึกอ่าวเปอร์เซียดำเนินการไปได้ 10 กว่าวัน นับเป็นพันเที่ยวเสียชีวิตทหารไป 2-3 คน วันนั้นตรงกับเหตุการณ์ในเมืองไทยที่ทหารทำการฝึกและสาธิตการวางระเบิดลูกเดียว เกิดระเบิดขึ้นนายทหารและพลทหาร

เสียชีวิต 24 นาย เหล่านี้เป็นต้น แม้แต่ในวงการแพทย์ก็มีการเดินเล่นเล่นหลากหลาย
เช่นให้เลือดโดยมีเชื้อเอชไอวี ภัยพิบัติทางธรรมชาติคน เป็นต้น

สำหรับเหตุการณ์การทำงานที่ปรากฏให้เห็น ซึ่งเป็นคำอธิบายหรือเป็นเหตุผลว่า
ทำไมจึงมีปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่เราสามารถพบเห็นได้เสมอ ๆ มีอยู่ในหลายรูปแบบและ
หลายระดับภายในสังคม เช่น ในรูปของความเกียจคร้านการทำงาน รูปของการทำงานไม่เป็น
รูปของการคดโกง หรือเอาประโยชน์มากโดยทำงานน้อยหรือไม่ทำอะไรเลย ฯลฯ และมีอยู่
ทั้งในระดับบุคคลในวงหน้าที่เฉพาะตัวหรืองานอาชีพอิสระ ในระดับหน่วยงาน กรมกอง
หรือบริษัทห้างร้าน และในระดับโครงสร้าง เช่น กฎระเบียบ หรือแบบแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับ
การทำงานของสังคม ตัวอย่างเช่น

1) คนจำนวนไม่น้อย ไม่ชอบทำงาน แม้จะมีงานให้ทำหรือมีช่องทางที่จะทำงาน
อิสระของตนเองได้ แต่นิยมทำกิจกรรมอื่นมากกว่างาน เช่น เล่นการพนัน ภัยปลา ที่โก
จนหมกมุ่นต่าง ๆ ที่ฐานะก็ยากจนอยู่แล้ว

2) คนจำนวนไม่น้อยรู้สึกว่าการได้งานได้เงินแล้ว ควรหยุดทำงานจนกระทั่ง
ให้จ่ายเงินหมดแล้วจึงกลับมาทำงานอีก เช่นนั้นนอกจากตนเองจะสะสมทรัพย์ไว้เมื่อคราว
จำเป็นไม่ได้แล้ว ยังเป็นอุปสรรคต่อกิจการงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ ซึ่งต้องดำเนินการ
ต่อเนื่องหยุดไม่ได้

3) คนจำนวนไม่น้อยมีนิสัยรักสนุกเป็นพื้นฐานทางจิตใจ แม้อยู่ในหน้าที่การงาน
ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังใช้สมาธิก็มักทำเป็นเล่นสนุกจนเสียงาน

4) คนจำนวนมากไม่เข้าใจว่าปัญหาของชีวิตและสังคมนั้นจะแก้ไขได้ด้วยการที่
ผู้คนทำงานในเรื่องซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่นั้น ไม่รู้จักวิธีที่จะแก้ปัญหาที่นั้น ๆ ออกเป็นชิ้นงาน
แล้วลงมือทำงานกัน แต่มักจะรอให้ปัญหาค่อยคลายไปเองตามธรรมชาติ หรือรอให้ผู้มีอำนาจ
ภายนอกมาแก้ไข

5) คนส่วนมากแม้จะมีความรู้ความสามารถเฉพาะตัวสูงในการทำงานเป็นรายคน
แต่ไม่สามารถทำงานซึ่งต้องทำเป็น "ทีม" ที่มีการแบ่งแยกงานโดยมีแผนการแล้วจัดทำงาน
แต่ละส่วนเพื่อมาเชื่อมประสานกันเป็นงานใหญ่ที่สมบูรณ์ได้

6) คนจำนวนไม่น้อยเอาเปรียบผู้อื่นหรือคดโกงในหน้าที่การงานทั้งที่รู้ว่าไม่
ถูกต้อง เช่น จงใจขายสินค้าที่ชำรุดหรือผลไม้ที่เน่าเสียในราคาประหนึ่งเป็นของปกติ
หรือหยิบยืมจากจำนวน แกล้งหลอกลวงเงินจากในงานซื้อขาย ลงโฆษณาชักชวนให้สมัครงาน

หรือสิ่งจูงใจอื่นใดโดยจงใจหลอกลวง บังคับใช้งานลูกจ้างหรือคนงานจนเกินขอบเขต
อำนาจที่พึงหลวง คค. กองทรัพยากรในการทำงานของหน่วยงานที่ทำงาน

7) คนจำนวนไม่น้อยยินดีทำงานที่ผิดศีลธรรมและมนุษยธรรม หรือแม้กระทั่งกฎหมาย
ขอเพียงให้ได้เงิน เช่น งานเมื่อเป็นรับจ้าง งานโจรกรรม งานลักพาเรียกค่าไถ่ งานจัดหา
หญิงเพื่อค้าประเวณี งานค้าของเถื่อนและของทอ้งห้าม ที่ร้ายคือมักกระทำโดยเจ้าหน้าที่
ผู้ถือกฎหมายเรื่องนั้น ๆ

8) คนส่วนมากยังขาดความรู้ความชำนาญที่แท้จริงในงานที่ตนทำ และไม่หมั่น
ศึกษางาน การศึกษาเล่าเรียนที่ได้รับก็มักเป็นไปในทางที่ไม่เอื้อโดยตรงต่อการเตรียมตัว
เพื่อหน้าที่การงาน แต่มักเป็นไปเพื่อความมีเกียรติที่ใคร่จะอ้างว่ามีการศึกษา มีประกาศนียบัตร
และเพื่อการศึกษาต่อเสียมากกว่า

9) ค่านิยมซึ่งเป็นปทัสฐาน (Norm) ของสังคม ไม่ทำหน้าที่เป็นกรอบที่ชี้ให้แก่
การตรวจสอบและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในค่านการทำงาน เช่น สังคมไม่
ยกย่องคนทำงานด้วยความอุทิศสละวิริยะ แ่ยกย่องคนที่มีเงินแม้จะไม่ทำงาน สังคมไม่
ยกย่องคนทำงานที่ใช้แรงกายแม้งานนั้นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อส่วนรวม สังคมไม่ช่วย
เป็นหูเป็นตาในการกำจัตุ์ทำงานผิดกฎหมาย แต่มักถือว่าธุระไม่ใช่

10) ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแบบฟอร์ม โดยเฉพาะของทางราชการและ
รัฐวิสาหกิจในบางกรณีมีไว้ไม่ใช่ว่าให้เกิดผลดีต่อการทำงาน แต่เพื่อให้ทำงานยาก เพื่อ
เจ้าหน้าที่และผู้มีอำนาจจะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการหาประโยชน์ใส่ตน เป็นต้น

การแก้ไขปัญหของสังคมที่เรากระทำกันอยู่ในปัจจุบัน มักเป็นการแก้ที่ "เหตุการณ์
การทำงาน" เพียงอย่างเดียว เช่น ออกระเบียบห้ามมิให้ประพฤติปฏิบัติในบางเรื่อง
สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติในบางเรื่อง จึงได้ผลไม่ถาวร ทั้งนี้ เพราะ "วัฒนธรรมการ
ทำงาน" อันเป็นต้นตอหรือรากเหง้าของพฤติกรรมยังมิได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

การปรับปรุงแก้ไขวัฒนธรรมการทำงานจะกระทำไม่ได้ถ้าเรายังไม่ไดศึกษา
วิเคราะห์ให้ถ่องแท้ว่า จุดใดบ้างของวัฒนธรรมการทำงานเป็นจุดบกพร่อง บกพร่องอย่างไร
และจุดใดบ้างเป็นจุดที่ดี คืออย่างไร ดังนั้น การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของ
คนไทยในครั้งนี้นี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตัววัฒนธรรมการทำงาน อันจะนำไปสู่การ
ปรับปรุงเหตุการณ์การทำงาน และการสร้างความเจริญยาสักเพิ่มขึ้นในสังคมไทย

2. ประเด็นปัญหาสำหรับการวิจัยครั้งนี้

"วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยนั้นแท้จริงเป็นอย่างไร มีลักษณะบทพระองค์จนเป็นเหตุให้เกิดเหตุการณ์การทำงานที่ไม่ถูก นำไปสู่การขาดความเจริญมาสู่ในสังคม จริงหรือ" จึงเป็นประเด็นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ถ้าพบว่าบทพระองค์จริงในจิตใจอย่างไร จะได้นำเสนอแนะแนวทางปรับปรุงต่อไป หรือถ้าพบจุดที่ดีก็จะได้นำเสนอแนะเพื่อสงวนรักษาไว้ หรือเผยแพร่ให้ยึดถือกันกว้างขวางต่อไป

ข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรมานำมาพิจารณาประกอบในประเด็นที่ว่าวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยมีจุดบทพระองค์จริงหรือไม่นี้ แม้จะยังไม่มีผู้รวบรวมไว้เป็นกลุ่มก้อน แต่ก็มียุบบ้าง กล่าวคือ การทำงานของคนไทยนั้นได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากในทำนองว่า คนไทยไม่ค่อยจะจริงจังกับการทำงาน สนิท สมัยการ (สนิท สมัยการ 2522 : 48) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า คนไทยให้ความสำคัญแก่งานและความสำเร็จของงานน้อยกว่าคนตะวันตก ตรงกับความคิดของมุลเดอร์ (Mulder. 1978 : 304) ที่สรุปว่า คนไทยนั้น แม้จะมีความกระตือรือร้น (active) และมีพลัง (energetic) แต่คนไทยแทบจะไม่คิดว่าการทำงานจะมีความสำคัญในตัวเอง เอ็มเบรี (Embree. 1969 : 12) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยในทำนองเดียวกันว่าคนไทยนั้นไม่ยอมรับการทำงานว่าเป็นความดีในตัวเอง คนไทยจะให้ความสนใจอย่างมากกับสิ่งที่ให้ความสนุกสนาน การทำให้สนุกสนานถ้ามีบ่อย ๆ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี แม้ในขณะที่กำลังทำงาน ความรู้สึกในลักษณะนี้ทำให้คนไทยไม่ชอบการทำงาน หรือถ้าจำเป็นต้องทำงานคนไทยจะเลี่ยงการทำงานหนัก เพราะการทำงานหนักไม่ใช่เรื่องสนุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้สมองอย่างลึกซึ้ง ใช้แรงกายหรือแรงงานอย่างหนักแล้ว คนไทยพยายามหลีกเลี่ยงเสมอ (สนิท สมัยการ 2522 : 42-43) คนไทยไม่นิยมชวนชววยกันรันท้งานหนักเพื่อความสำเร็จในชีวิท (ไพฑูรย์ เครือแก้ว 2518 : 131) และจะให้การยกย่องของคนข้างสูงสำหรับผู้ช่วยโอกาสหาประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว แต่ไม่ค่อยจะยกย่องคนที่สร้างโอกาสด้วยความยากลำบาก หรือร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อพยายามทำอะไรสักอย่างหนึ่ง (Mole. 1973 : 99) คนไทยชอบทำงานเบา ๆ ที่ไม่ต้องรับผิดชอบมาก แต่สำหรับงานที่เกี่ยวกับความสนุกรื่นเรีงต่าง ๆ อาทิ งานบุญ งานเลี้ยง หรืองานเทศกาลแล้วคนไทยจะจัดทำอย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยากและสิ้นเปลือง เพราะเป็นงานที่ตนได้รับความสนุกสนาน หรือได้รับการยกย่องว่าเป็นคนกว้างขวาง ใจใหญ่ ใจหนักเลง ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์แห่งความดีงามอย่างหนึ่งในสังคมไทย

1-7

อคุล วิเชียรเจริญ (อคุล วิเชียรเจริญ 2515 : 153) กล่าวถึงการทำงานของคนไทยว่าจะทำงานเฉพาะเท่าที่จำเป็นในการครองชีพเท่านั้น ถ้าเป็นงานหนัก แม้จะมีรายได้สูงคนไทยก็ไม่ค่อยจะทำ เพราะมีความเคยชินกับความสบาย และชอบทำงานสบาย ๆ ถ้าเป็นงานสบายแม้จะได้เงินทองตอบแทนน้อยก็พอใจ คนไทยอาจทดลองเปลี่ยนงานเพราะอยากมีรายได้สูง แต่พอลองทำดูแล้วพบความยากลำบากจะเลิกทำ กลับไปทำงานที่ได้เงินน้อยแต่สบาย ในการทำงานคนไทยมักจะขาดวินัยในตนเอง (วิรัช วิเชียรโชติ 2515 : 157) เกี่ยวกับการ ไม่มีวินัยของคนไทยนี้ เอมบริ (Embree. 1969 : 8) ได้ยกตัวอย่างการจัดคาบареต์ (Cabaret) ในกรุงเทพฯ กับสิงคโปร์ โดยเขากล่าวว่าการจัดคาบареต์ทั้งสองแห่งมีจุดหมายอย่างเดียวกัน และมีผู้หญิงให้บริการแขกที่ไปเที่ยวเล่นรำเช่กัน แต่แตกต่างกันในเรื่องของการทำงาน ในสิงคโปร์ผู้มาเที่ยวจะเต้นรำกับผู้หญิงได้จะต้องมีบัตรการดำเนินงานจัดอย่างมีระบบ ส่วนในกรุงเทพฯ นั้น ผู้หญิงอาจจะมาทำงานหรือไม่มาตามที่คนพอใจ การเต้นรำกับผู้มาเที่ยวนั้นอาจจะใช้บัตรหรือไม่ต้องใช้ก็ได้ และถ้าผู้หญิงเหล่านั้นตกลงจะไปนอนกับผู้ชายคนใดคนหนึ่ง เธออาจจะเรียกร้องเงินหรือไม่เรียกก็ได้ตามความพอใจ เอมบริ สรุปว่า แม้คาบареต์เป็นกิจกรรมที่ได้แนวความคิดมาจากตะวันตก แต่รูปแบบการทำงาน การจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้หญิงทำงานจะเป็นแบบไทย ๆ

นักสังคมศาสตร์ยังมีความเห็นต่อไปว่า เพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่ายในการทำงาน คนไทยจะทำงานแตกต่างไปจากรูปแบบเดิมที่กำหนดไว้ โดยจะทำงานตามวิธีการ ของตนเอง ตามบุคลิกภาพและการรับรู้เกี่ยวกับงานนั้น (Krai Yudht Dhiratayakinant. 1975 : 91) เมื่อใดที่จำเป็นจะต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น งานพัฒนาหรือการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ของกลุ่มมักจะมีปัญหาเสมอ เพราะคนไทยนั้นยากที่จะรวมกลุ่มโดยสมัครใจ (Mole. 1973 : 67) ขาดความสำนึกถึงกฎเกณฑ์ ความเป็นอันหนึ่ง-อันเดียวกันเพื่อประโยชน์ร่วมกัน (Ayal. 1969 : 547) ด้วยเหตุนี้การจัดกลุ่มเพื่อหาประโยชน์ร่วมกัน เช่น กลุ่มชาวนาหรือสหกรณ์จึงมักจะประสบกับอุปสรรค (สุวิทย์ ยี่หวรรักษ์ 2512 : 16) แม้แต่ในเรื่องการค้าขายกับต่างประเทศ คนไทยก็แย่งกันซื้อแย่งกันขาย ตักราคากันเอง ไม่ได้มีการรวมตัวเพื่อการต่อรอง (เขียน ชีววิทย์ 2516 : 98)

ลักษณะการทำงานของคนไทยอีกอย่างหนึ่ง คือ ขาดความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เช่น ข้าราชการจะกระตือรือร้นทำงานตามโครงการต่าง ๆ เพียงระยะแรก ๆ หลังจากนั้นความกระตือรือร้นจะหมดไป แล้วโครงการนั้นจะหยุด (Moore. 1974 : 8) ทั้งนี้ เป็นเพราะคนไทยนั้นทำอะไรไม่ค่อยจะเสมอกันเสมอปลาย (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ 2520 : 40)

เทกซ์เตอร์ (Textor) แห่งภาควิชามานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยคอร์เนลล์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ในการทำงานคนไทยมักจะวางจุดมุ่งหมายและอยากจะมีทักษะ แต่มีแนวโน้มที่จะเลิกความพยายามที่จะมีทักษะใหม่ สเตฟัน (Stephan) นักจิตเวช ที่มีชื่อเสียงคนหนึ่ง แห่งออสเตรเลีย ซึ่งเคยทำงานกับองค์การอนามัยโลกที่กรุงเทพฯ มีความเห็นว่าคนไทยนั้นยอมแพ้ง่าย ๆ ทำงานครึ่ง ๆ กลาง ๆ ถ้าพบว่าไม่สามารถจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ คนไทยจะเลิกทำงานไปก่อน เมื่อเปรียบเทียบกับคนในวัฒนธรรมตะวันตก (Sharp and Rapaport, 1966 : 34 - 35) จึงอนุมานว่าคนไทยทำงานโดยไม่ค่อยวางแผน วิธีการใดที่มีลักษณะเห็นผลและได้ได้ทันทีคนไทยจะยอมรับและลงใจ แต่ถ้าวิธีการนั้นเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ ไปในอนาคตคนงาน ๆ คนไทยไม่ชอบทำ (Mulder, 1979 : 92)

นอกจากนี้ ยังมีผลงานวิจัยที่ยืนยันปัญหาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของคนไทย คือ การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย (ไพศาล ไกรสิทธิ์ 2524) ในด้านของแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน และการอบรมเลี้ยงดูเพื่อการหางาน ผลการวิจัยสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

ข้อที่ 1 เรื่องแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยเชื่อว่าการทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก และการสะสมทรัพย์สินหาได้มาจากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องกระทำ

ข้อที่ 2 เรื่องค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยมีค่านิยมในการต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยง และต้องการงานที่มีอิสระ

ข้อที่ 3 เรื่องพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และไม่มีวินัยในการทำงาน

ข้อที่ 4 เรื่องการอบรมเลี้ยงดูเพื่อการหางาน พบว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง และไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ

เตรียมตัวที่จะทำงานลาชีพ ซึ่งผลจากการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ เบลีย์ว บุรีภักดิ์ (เบลีย์ว บุรีภักดิ์ 2527 : 20 - 21) ที่พบว่า เยาวชนที่ว่างงานบางส่วนพอใจที่จะอยู่กับผู้ปกครองโดยไม่ต้องทำงาน

ถ้าข้อวิทกวิจารณ์นี้เป็นความจริงก็น่าเป็นห่วงว่า ลักษณะการทำงานของคนไทยจะไม่มีประสิทธิภาพมากนักในอันที่จะแก้ปัญหาความทุกข์ร้อนที่กล่าวถึงข้างต้น ไม่เพียงเท่านั้น กลับนำร้ายจะเป็นการช่วยเพิ่มความรุนแรงและความยุ่งยากให้แก่ปัญหาเหล่านั้นมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นจะต้องแก้ปัญหาวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวโดยรีบด่วน แต่การจะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ จำเป็นจะต้องศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง ก่อน ทั้งจะต้องทราบถึงปรัชญาชีวิตอันเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยด้วย มิฉะนั้นแล้วจะไม่อาจแก้ปัญหาวัฒนธรรมการทำงาน และปัญหาของสังคมไทยได้เลย

3. ขอบเขตของประเด็นเรื่องที่ศึกษาวิเคราะห์

สำหรับการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ จะเน้นความสนใจในประเด็นเรื่องที่เป็นวัฒนธรรมทางจิตใจเป็นสำคัญ มิใช่ประเด็นเรื่องค่านิยมเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะประเด็นเรื่องค่านิยมมีส่วนที่มีใช้วัฒนธรรมอยู่มากกว่าประเด็นเรื่องค่านิยมจิตใจ ประเด็นเรื่องที่ศึกษา ได้แก่

3.1 สังกัปงาน หมายถึง ความคิด ความเข้าใจ (ของผู้ให้สัมภาษณ์) เกี่ยวกับความหมายของคำว่า "งาน" และคำว่า "มีงาน"

3.2 การจำแนกงาน หมายถึง ระบบความคิดที่ใช้จำแนกประเภทของงานออกเป็นงานชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการมองเห็นว่างานชนิดใดเป็นงานที่มีเกียรติสูง หรืองานชนิดใดเป็นงานที่มีเกียรติต่ำหรือไร้เกียรติ

3.3 จุดประสงค์และสิ่งจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่จูงใจ โดยทั่ว ๆ ไปและในระยะยาว อันเป็นที่มุ่งหมายในการทำงาน

3.4 คุณประโยชน์และเหตุผลที่ทำงาน หมายถึง ผลประโยชน์ที่สังเกตเห็นว่าจะได้รับจากการทำงาน และผลประโยชน์ที่จะขาดไปถ้าไม่ทำงาน ตลอดจนเหตุผลที่คิดจะทำงานแม้ว่าไม่ทราบก็แล้ว

3.5 สังกัปวันหยุด หมายถึง วันอันเป็นวันหยุด ซึ่งถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและกิจกรรมที่ทำในวันหยุดนั้น

3.6 แนวโน้มสังกัลังงาน หมายถึง แนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับการทำงานในอนาคตของประชาชนในชุมชนและการเปลี่ยนแปลงการทำงานของประชาชน

3.7 ปรัชญาชีวิตที่เกี่ยวกับงาน หมายถึง พื้นฐานของความคิด ค่านิยม เหตุผล และการปฏิบัติอันเป็นที่มาของการกระทำในการทำงาน เช่น ความเชื่อที่ว่าธรรมชาติสร้างคนมาเพื่อทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่อที่ว่า ธรรมชาติสร้างคนเพื่อไม่ต้องทำงาน หรือ ค่านิยมที่ว่าการทำงานเป็นสิ่งดี ซึ่งตรงกันข้ามกับค่านิยมที่ว่าการทำงานเป็นเครื่องแสดงถึงความทุกข์ยาก คนที่เลือกนอนหรือไม่มีอันจะกินเท่านั้นจึงต้องทำงาน หรือความคิดเชิงเหตุผลที่ว่าเมื่อทำงานใดประสพผลดีก็แสดงว่าได้ทำมาโดยถูกวิธี มิใช่เกิดผลดีนั้นขึ้นมาเพราะโชคชะตา อำนวย ส่วนในเรื่องการปฏิบัติตามปรัชญาที่หมายถึงว่า ได้มีการปฏิบัติตามหลักการแห่งความเชื่อที่กล่าวมาแล้วข้างกันเหล่านั้น อะไรมีบ้าง หรือไม่มีการปฏิบัติเพียงเชื่อเฉย ๆ

3.8 หลักการที่ยึดถือ หมายถึง หลักการหรือแนวความคิดที่ดีถือเป็นกรอบปฏิบัติในการทำงาน พร้อมทั้งที่มาของหลักการนั้น ๆ

3.9 หลักศาสนธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนในศาสนาเกี่ยวกับการทำงานที่ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติพร้อมทั้งวิธีการที่ได้มาซึ่งหลักธรรมคำสอนเหล่านั้น

3.10 การเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเงิน หมายถึง เห็นว่าเงินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของการทำงานมิใช่เห็นเพียงว่าเงินเป็นสิ่งพึงปรารถนา ไม่ว่าจะได้มาโดยวิธีใดก็ยอมรับทั้งนั้น หรือมองอีกด้านหนึ่งคือ การเห็นว่า ผลของการทำงานจะกลายสภาพเป็นเงินหรือทรัพย์สินได้ มิใช่มองเห็นแต่เพียงว่า เมื่อทำงานได้ผลแล้วก็ไม่รู้ว่าจะไปกลายเป็นเงินหรือทรัพย์สินได้อย่างไร

3.11 นิสัยการทำงานที่เด่น หมายถึง นิสัยการทำงานของประชาชนในชุมชนที่มองเห็นว่าเป็นนิสัยถาวรหรือนิสัยประจำชุมชน พร้อมทั้งพื้นฐาน สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดลักษณะเด่นนั้น ๆ

3.12 แนวโน้มพื้นฐานที่มา หมายถึง แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพอันเป็นพื้นฐานแห่งนิสัยการทำงานของประชาชนในชุมชนในอนาคต

3.13 การตั้งเป้าหมายและประเภทของผลที่มุ่ง หมายถึง การกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าในการเรียนหรือการทำงานว่าจะให้ได้ผลเป็นอย่างไรหรือเท่าไร

3.14 การแตกปัญหาหรือความต้องการออกเป็นชิ้นงานที่ต้องทำ หมายถึง การที่

ทำการวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาซึ่งเป็นความทุกข์ความเดือดร้อนที่เผชิญอยู่ในแต่ละคราวให้แตกออกเป็นประเด็นปัญหาย่อย ๆ หรือชิ้นงานย่อยที่จะต้องลงมือทำ หรือลงมือแก้ไข เช่น การจะสอบให้ไค้คะแนนดีประจำภาคย่อมต้องแตกประเด็นออกไปเป็นการสอบให้ไค้คะแนนดีสำหรับรายวิชา เพื่อว่าเมื่อมารวมกันเป็นคะแนนดีของทั้งภาคเรียน และขั้นต่อไปอีกการทำคะแนนให้ไค้ดีในแต่ละรายวิชาย่อมต้องประกอบด้วยการทำงานแต่ละชิ้นในวิชานั้น ให้ไค้งานคะแนนดีทุกชิ้นเพื่อว่ามารวมกันแล้วก็จะ เป็นคะแนนของทั้งวิชา

3.15 การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี หมายถึง การที่ไค้กำหนดอย่างชัดเจนว่าผลงานที่ดีกับผลงานที่ไม่ดีนั้นต่างกันอย่างไร ในอาชีพของคนพร้อมทั้งระบุผลที่ไค้ในระดับต่าง ๆ ด้วย รวมทั้งความคิดเห็นต่อบางงานว่าจะต้องทำให้ไค้ผลดีเลิศ หรือทำให้เพียงให้ทางผ่าน ๆ ไปเท่านั้น

3.16 การคำนึงถึงเกณฑ์ประเมินประสิทธิผล ผลิทธิภาพ และประสิทธิภาพ หมายถึง ความว่าผู้ควมมีแนวโน้มที่จะคิดคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้หรือไม่ในการทำกิจการงานแต่ละอย่างของเขา เพราะว่ามิคนบางคนทำงานโดยไม่คิดถึงสิ่งเหล่านี้ ซึ่งแน่นอนผลที่ไค้ย่อมค้อยกว่าคนที่คิดถึงสิ่งเหล่านี้

3.17 แรงจูงใจในแง่กำไร หมายถึง เป็นผู้สนใจที่จะไค้กำไรในการทำกิจการงานของตนมากน้อยเพียงใด คนบางคนยินดีทำงานหนักถางงานนั้นให้กำไรมาก แต่บางคนไม่ยินดีเพราะว่าไม่สนใจในกำไร

3.18 ความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน คือ เล็งเห็นว่าวิธีทำงานบางวิธีจะให้ผลงานดี ส่วนบางวิธีจะให้ผลงานไม่ดี

3.19 เกณฑ์เลือกวิธีการทำงาน หมายถึง หลักการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการทำงาน เพื่อให้ไค้วิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3.20 การใช้ปัจจัยการผลิต หมายถึง การคำนึงเกี่ยวกับเวลาและแรงงานที่ควรใช้อย่างประหยัดในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพ

3.21 การประเมินวิธีการทำงาน หมายถึง การนำวิธีการและผลการเรียนหรือการทำงาน มาพิจารณาใดแง่ต่าง ๆ พร้อมทั้งเหตุผลที่นำมาพิจารณาหรือไม่ได้นำมาพิจารณา และการแก้ไขปรับปรุงวิธีการทำงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ไค้ผลดีขึ้น

3.22 ลักษณะกลุ่มและภาระงาน หมายถึง การมีอยู่และการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือคณะทำงานที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งการระบุเป้าหมายงานของกลุ่มหรือคณะนั้น

3.23 ประสิทธิภาพของกลุ่ม หมายถึง การพิจารณาผล หรือผลเสียของงานกลุ่ม พร้อมทั้งวิธีการปรับปรุงวิธีการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3.24 ความเข้าใจในการจัดองค์การเพื่อทำงาน หมายถึง ความเข้าใจในทางวิชาการและหลักการในการทำงานเกี่ยวกับการจัดองค์การ เมื่อต้องทำงานเป็นหมู่คณะ บางคนมีความเข้าใจมากว่าองค์การจะต้องประกอบด้วยคนที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน และหน้าที่เหล่านั้นเชื่อมประสานกัน เมื่อแต่ละคนทำงานแล้วผลงานมารวมกันเป็นงานขององค์การได้อย่างเหมาะสม แต่บางคนไม่มีความเข้าใจเช่นนี้เลย อาจเข้าใจแต่เพียงว่าการทำงานเป็นหมู่คณะคือ การที่คนจำนวนหนึ่งมาทำรวม ๆ กันเท่านั้นเอง ไม่มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน

3.25 ลักษณะขององค์การเท่าที่มีอยู่ หมายถึง การจัดระบบอย่างเป็นทางการ เพื่อให้สมาชิกทำงานเป็นองค์การหรือหมู่คณะของชุมชน

3.26 เกณฑ์การเลือกผู้นำ หมายถึง ประเด็นที่ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของคนที่จะเป็นผู้นำกลุ่มทำงาน

3.27 หลักการบริหารงานแบบอภิจิต (Super-mind) หมายถึง หลักการในการบริหารองค์การแนวหนึ่ง คือ แนวที่ว่าหัวหน้างานต้องมีภาพรวมเกี่ยวกับงานทั้งหมดในความรับผิดชอบของตน และวางแผนจำแนกแยกแยะงาน มอบหมายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนรับผิดชอบไปดำเนินการ โดยหวังว่าจะนำผลของแต่ละคนมารวมเข้าเป็นงานรวมของคณะ แต่บางคนเข้าใจแต่เพียงว่าผู้บริหารงานนั้นคือ ผู้คุมให้คนทำงานใต้อำนาจบัญชาทำงานเท่านั้นเอง โดยไม่คำนึงว่าเป็นผู้มีหน้าที่จำแนกและกำหนดชิ้นงานด้วย

3.28 แนวโน้มการทำงานกลุ่ม หมายถึง แนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการรวมกลุ่มกันทำงาน

3.29 การอบรมเลี้ยงดูด้านการทำงาน หมายถึง ปริมาณการได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง และเรื่องที่ได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงาน

3.30 การศึกษาเล่าเรียนด้านการงาน หมายถึง ปริมาณการได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากครูผู้สอน และเรื่องที่ได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงาน

3.31 การใช้เครื่องจูงใจ หมายถึง การจัดให้เครื่องจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.32 การสร้างสมรรถภาพให้แก่คนทำงาน หมายถึง การคำนึงให้เกิดผลด้านการ

พัฒนาความรู้ความสามารถในคนที่ร่วมงานด้วยหรือว่าจ้างมาทำงาน

3.33 การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่คนประกอบอยู่ และการรู้ถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเกิดผลดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3.34 บทบาทสตรี หมายถึง การแบ่งงานกันทำระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง

3.35 การให้คุณค่าและความสำคัญแก่งานที่จำเป็นต่อการพัฒนาอย่างกว้างขวาง หมายความว่า ค่านิยมที่เน้นว่าในจำนวนงานทั้งหลายที่มีอยู่ในโลกนี้ งานที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องทำก็คือ งานซึ่งมีผลเสียโดยตรงต่อการพัฒนาโดยส่วนรวม งานใดแม้จะเป็นผลประโยชน์แก่ตนคนเดียว แต่ไม่ก่อประโยชน์แก่ส่วนรวม งานนั้นย่อมมีคุณค่าต่ำ บางคนมีความคิดในแนวดังกล่าวอยู่แล้ว แต่บางคนจะไม่มีความคิดคำนึงเช่นนั้น เพียงถือว่างานใดที่เป็นผลประโยชน์ซึ่งทำเงินให้เท่านั้น ถึงให้ความสำคัญแก่งานนั้น

3.36 ความซื่อตรงต่อหลักการ หมายถึง ความคิดเห็นว่าการทำงานอย่างซื่อตรงว่าจะมีผลดีหรือผลเสียต่อตนเองมากหรือน้อยประการใด

3.37 การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล หมายถึง การยึดหลักการทำงานที่จะไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน

3.38 การคำนึงถึงสุขภาพ หมายถึง การยึดหลักการหรือเลือกทำธุรกิจที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อผู้อื่น

3.39 หลัก "ร่วมสร้าง" "แย่งชิง" หมายถึง หลักการในการรับผลประโยชน์ในสังคม คือ คำนึงว่า ควรร่วมกันสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นแล้วค่อยแบ่งผลกัน หรือว่า ควรรับแย่งชิงผลที่มีอยู่แล้วเพื่อให้ตนเองได้มากกว่าผู้อื่น

ประเด็นทั้งหลายเหล่านี้ได้จัดรวมเข้าด้วยกันเป็น 7 หมวด เพื่อความสะดวกในการนำเสนอ คือ หมวดที่ว่าด้วย ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน การมุ่งผลในการทำงาน วิธีการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน และการคำนึงถึงสวัสดิการและความเจริญของส่วนรวม ในการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นหมวด ๆ ตามที่กล่าวมานี้

เมื่อจิตประเด็นทั้งหลายเข้าเป็นพวกหมู่แล้วจะไต่กิ่งนี้

หมวด 1 ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

- 1) สิ่งกีดขวาง
- 2) การจำแนกงาน
- 3) จุกประสงค์และแรงจูงใจในการทำงาน
- 4) คุณประโยชน์และเหตุผลที่ทำงาน
- 5) สิ่งกีดขวางวันหยุด

หมวด 2 พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

- 1) ปรัชญาชีวิต
- 2) หลักการที่ถือถือ
- 3) หลักศาสนธรรม
- 4) ความสัมพันธ์งานกับเงิน
- 5) นิสัยการทำงานที่เค้น

หมวด 3 การมุ่งผลในการทำงาน

- 1) การตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย
- 2) การแตกปัญหาค่อยเป็นขั้นตอนการทำงาน
- 3) การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี
- 4) เกณฑ์ประเมินผลและประเภทของตัวแปรที่เน้น
- 5) แรงจูงใจในแง่กำไร

หมวด 4 วิธีการทำงาน

- 1) ความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน
- 2) เกณฑ์เลือกวิธีการทำงาน
- 3) การใช้ปัจจัยการผลิต
- 4) การประเมินวิธีทำงาน

หมวด 5 การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

- 1) ลักษณะกลุ่มและภาระงาน
- 2) ประสิทธิภาพของกลุ่ม
- 3) ลักษณะขององค์การ ที่ทำอยู่
- 4) เทคนิคการเลือกผู้นำ
- 5) หลักการบริหารงานแบบอภิจิต

หมวด 6 การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

- 1) การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงาน
- 2) การศึกษาเล่าเรียนการทำงาน
- 3) การใช้เครื่องจูงใจ
- 4) การสร้างสมรรถภาพให้แก่คนทำงาน
- 5) การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า
- 6) บทบาทสตรี

หมวด 7 การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

- 1) คุณค่าของงานพัฒนา
- 2) ความซื่อตรงต่อหลักการ
- 3) การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล
- 4) หลักร่วมสร้างแย้งชิง
- 5) การทำงานไม่เสียหาย
- 6) แนวทางและกลวิธีพัฒนา
- 7) เวลาในการทำงาน

4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ความมุ่งหมายหลักของการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ เพื่อทราบลักษณะโดยทั่วไปของวัฒนธรรมการทำงานของประชาชนคนไทยในสังคมโดยรวม อันจะช่วยให้เข้าใจเหตุการณ์การทำงานทั้งที่ดีและไม่ดี ซึ่งมักพบเห็นในสังคมไทย นอกจากนั้นมีความมุ่งหมายรอง คือ เพื่อทราบลักษณะเด่น (ถ้ามี) ของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละกลุ่มย่อย คือ นักเรียน-นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชน และในแต่ละภาคของประเทศ เพื่อทราบว่าวัฒนธรรมการทำงานในบางประเด็น มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการงานและการดำรงชีวิตโดยทั่วไปอย่างไรบ้าง เช่น เกี่ยวกับฐานะครอบครัว รายได้ ความก้าวหน้า เป็นต้น และมีความสัมพันธ์กับลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างอย่างไรบ้าง เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ เป็นต้น และเพื่อทราบแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่อาจมีขึ้นในอนาคต

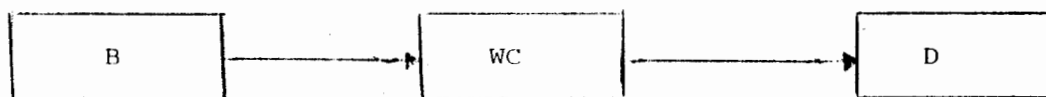
5. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยศึกษาตัวแปรที่เกิดขึ้นอยู่ก่อนแล้ว (Ex-post Facto Analysis) โดยระบุกลุ่มตัวอย่างภายในแต่ละพื้นที่ตามลักษณะของกลุ่มการงานและอาชีพที่ทำ เช่น นักเรียน-นักศึกษา ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประชาชนทั่วไป เป็นต้น

การลงรหัสสลายเปิด กระทำโดยสร้างระบบรหัสขึ้นจากมวลคำตอบที่ได้รับมาโดยอาศัยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ และตารางคร่อมตัวแปร (Crosstabulation) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การเขียนเรียบเรียงรายงานการวิจัย จะมุ่งให้ผู้อ่านทั่วไปสามารถอ่านเข้าใจได้เป็นสำคัญ และจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับสามมัญสารของผู้อื่น เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่และปฏิบัติให้อย่างกว้างขวางสืบไป

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบความคิด (Conceptual Framework) แสดงให้เห็นโครงสร้างแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพ 1.1 แสดงรูปแบบของการวิจัย



B คือ Background

ได้แก่ กลุ่มตัวแปรภูมิหลังต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ เพศ ลักษณะชุมชน เป็นต้น

WC คือ Work Culture

ได้แก่ กลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน เช่น สัมพันธภาพ การจ้างงาน การมุ่งผลในการทำงาน การรวมกลุ่มและการจัดองค์การ การคำนึงถึงสวัสดิการและความเจริญของส่วนรวม เป็นต้น

D คือ Development

ได้แก่ กลุ่มตัวแปรความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการงานและการดำรงชีวิตทั่วไป เช่น ฐานะครอบครัว รายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากบรรยายให้ทราบถึงลักษณะของตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ก็ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานกับตัวแปรภูมิหลัง และตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานกับตัวแปร ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการงานอีกด้วย

6. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.1 กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่จะเป็นผู้ใช้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยนักเรียน นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั้งชายและหญิง ที่อยู่ในวัยระหว่าง 21 - 70 ปี ซึ่งอาศัยอยู่ในภาคภูมิศาสตร์ใหญ่ ๆ ของประเทศไทย คือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 4 ภาค

6.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แยกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้แก่ นักเรียน นิสิตนักศึกษา ข้าราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประชาชนวัย 21 - 30 ปี ประชาชนวัย 31 - 50 ปี ประชาชนวัย 51 - 70 ปี และผู้ให้ข้อมูลชุมชน

บุคคลเหล่านี้จะคัดเลือกจากชุมชน 4 ลักษณะ โดยให้แต่ละชุมชนมีบุคคลครบทุกกลุ่มมากที่สุด ชุมชนทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าวคือ ชุมชนชนบทแบบดั้งเดิม ชุมชนชนบทแบบใหม่ ชุมชนเมืองขนาดเล็ก และชุมชนเมืองขนาดใหญ่

สำหรับวิธีการ เลือกกลุ่มตัวอย่างนั้น เพื่อให้สะดวกแก่การ เก็บรวบรวมข้อมูลในแง่ การ เดินทางและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่ จึงเลือกด้วยวิธีเจาะจงพื้นที่เป็นตัวแทนของ แต่ละภาค แล้วเลือกบุคคลแต่ละกลุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว

6.3 วิธีเลือกชุมชนและเกณฑ์การคัดเลือก

ในการปฏิบัติงานภาคสนามครั้งนี้ ได้ดำเนินการ คัดเลือกหมู่บ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากจังหวัดที่เป็นตัวแทนของภาคภูมิศาสตร์ต่าง ๆ รวม 4 จังหวัด คือ ภาคเหนือ ได้แก่ เชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ขอนแก่น ภาคกลาง ได้แก่ ราชบุรี และภาคใต้ ได้แก่ สงขลา และในแต่ละจังหวัดจะหาการศึกษาจากชุมชน 6 ชุมชนใน 4 ลักษณะ คือ

- (1) ชุมชนดั้งเดิม 2 ชุมชน (2) ชุมชนสมัยใหม่ 2 ชุมชน (3) ชุมชนเมืองเล็ก 1 ชุมชน
- (4) ชุมชนเมืองใหญ่ 1 ชุมชน ดังรายละเอียดของเกณฑ์ในการคัดเลือกชุมชนดังต่อไปนี้

1) หมู่บ้านชนบทแบบดั้งเดิม (จังหวัดละ 2 หมู่บ้าน)

- ไม่มีไฟฟ้าใช้

- การเดินทางติดต่อไม่ค่อยสะดวก (ทั้งภายในและภายนอก)

- ชาวบ้านไม่ค่อยได้ติดต่อกับบุคคลภายนอกมากนัก
- ไม่มีโรงเรียนหรือสุสาน ถ้ามีก็ค่อนข้างร้าง
- ความเชื่อและวัฒนธรรมประเพณีแบบดั้งเดิมยังคงปรากฏให้เห็นอยู่

2) หมู่บ้านชนบทแบบใหม่ (จังหวัดละ 2 หมู่บ้าน)

- การคมนาคมติดต่อกันสะดวก
- มีไฟฟ้าเข้าถึง
- มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพร้อม (วิทยุ โทรทัศน์ รถไถนา แหกรถยนต์ ฯลฯ)
- มีสถานอนามัย
- มีการรวมกลุ่มกันเป็นสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ
- มีการติดต่อซื้อขายกับเมืองมา
- วัฒนธรรมประเพณีแบบดั้งเดิมไม่ปรากฏให้เห็นมากนัก

3) หมู่บ้านแบบเมืองขนาดเล็ก (จังหวัดละ 1 หมู่บ้าน)

- อยู่ในตัวอำเภอขนาดเล็ก
- (อาจจะ) อยู่ในเขตเทศบาลตำบลหรือในเขตสุขาภิบาล
- ประชาชนอาศัยอยู่กันค่อนข้างหนาแน่น
- ความเป็นอยู่ทุก ๆ ด้านค่อนข้างทันสมัย

4) หมู่บ้านแบบเมืองขนาดใหญ่ (จังหวัดละ 1 หมู่บ้าน)

- อยู่ในจังหวัด
- อยู่ในเขตเทศบาลเมือง
- ประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น
- ความเป็นอยู่ในทุก ๆ ด้านทันสมัย

6.4 จำนวนตัวบุคคลผู้ให้ข้อมูล

เมื่อได้เลือกชุมชนแล้วจึงเลือกตัวบุคคลในชุมชนตามที่กำหนดในตาราง 1.3

ตาราง 1.1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลในชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก่อน

(%)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละชุมชน	จำนวน			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
1. นักเรียน นักศึกษา	7	7	14	แต่ละกลุ่มแบ่งครึ่งเพื่อ ตอบแบบสัมภาษณ์ชุดที่ 3กับ4 ซึ่งต่อเนื่องกัน
- นักเรียน ป.6	2	2	4	
- นักเรียน ม.3	2	2	4	
- นักเรียน ม.6	2	2	4	
- นิสิตนักศึกษา	1	1	2	
2. ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	2	2	4	
3. ประชาชนอายุ 21-30 ปี	2	2	4	
4. ประชาชนอายุ 31-50 ปี	4	4	8	
5. ประชาชนอายุ 51-70 ปี	4	4	8	
6. ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	2	2	4	
รวมทั้งสิ้น	21	21	42	

ดังนั้น จำนวนบุคคลผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดตามเกณฑ์นี้ คือ จังหวัดละ 6 หมู่บ้าน ๗ ละ 42 คน จำนวน 4 จังหวัด รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,008 คน แต่ที่ได้สัมภาษณ์จริง 932 คน

6.5 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์จริง เมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานสนามจริง ในแต่ละชุมชนทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ได้จริงดังต่อไปนี้

1. ภาคกลาง (จังหวัดราชบุรี)

1.1 ชุมชนชนบทดั้งเดิม 1 (บ้านห้วยคันห่าง)

1) นักเรียน นักศึกษา	6 คน
2) ข้าราชการ	2 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน

5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	32 คน

1.2 ชุมชนเขตท้องที่เดิม 2 (บ้านพุน้ำร้อน)

1) นักเรียน นักศึกษา	4 คน
2) ข้าราชการ	3 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	31 คน

1.3 ชุมชนสมัยใหม่ 1 (บ้านหนองบัวค่าย)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

1.4 ชุมชนสมัยใหม่ 2 (บ้านบัวค่าย)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

1.5 เมืองเล็ก (บ้านท่าเตียน-จอมบึง)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

1.6 เมืองใหญ่ (เมืองราชบุรี)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

รวมทั้งจังหวัด 231 คน

2. ภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่)

2.1 ชนบทดั้งเดิม 1 (บ้านปางไฮ)

1) นักเรียน นักศึกษา	4 คน
2) ข้าราชการ	2 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	30 คน

2.2 ชนบทดั้งเดิม 2 (บ้านปางก้านแพง)

1) นักเรียน นักศึกษา	9 คน
2) ข้าราชการ	1 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	3 คน
รวม	33 คน

2.3 ชนบทสมัยใหม่ 1 (สหกรณ์วิกรมแม่แตง)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

2.4 ชนบทสมัยใหม่ 2 (บ้านหนองหล่ม)

1) นักเรียน นักศึกษา	13 คน
2) ข้าราชการ	3 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	3 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	7 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	38 คน

2.5 เมืองเล็ก (บ้านทรายมูล)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน

4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

2.6 เบ็ญจใหญ่ (บ้านหนองไผ่แดง)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน
รวมทั้งจังหวัด	227 คน

3. ภาคอีสาน (จังหวัดขอนแก่น)

3.1 ชุมชนดั้งเดิม 1 (บ้านหลุมพญาครุฑ)

1) นักเรียน นักศึกษา	9 คน
2) ข้าราชการ (ไม่มี)	
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	33 คน

3.2 ชุมชนดั้งเดิม 2 (บ้านคำกุดค้อ)

1) นักเรียน นักศึกษา	5 คน
2) ข้าราชการ (ไม่มี)	
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน

5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	29 คน

3.3 ตำบลสมัยใหม่ 1 (บ้านม่วง)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ชาวราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

3.4 ตำบลสมัยใหม่ 2 (บ้านโพนกุ่ม)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ชาวราชการ	3 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	41 คน

3.5 เมืองเล็ก (อำเภอคำม่วง)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ชาวราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน

3.6 เมืองใหญ่ (บ้านม่วง)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน
รวมทั้งจังหวัด	229 คน

4. ภาคใต้ (จังหวัดสงขลา)

4.1 หนองเค็งเคิม 1 (บ้านหัวไม้ไผ่-ห้วยลาด)

1) นักเรียน นักศึกษา	12 คน
2) ข้าราชการ	5 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	41 คน

4.2 หนองเค็งเคิม 2 (บ้านหนองบัว)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ข้าราชการ	3 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	7 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	40 คน

4.3 ตำบลสมัยใหม่ 1 (บ้านโพนระแนง)

1) นักเรียน นักศึกษา	13 คน
2) ชาวราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	41 คน

4.4 ตำบลสมัยใหม่ 2 (บ้านเกาะแก้ว)

1) นักเรียน นักศึกษา	13 คน
2) ชาวราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	41 คน

4.5 เมืองเล็ก (บ้านนา-จะนะ)

1) นักเรียน นักศึกษา	12 คน
2) ชาวราชการ	4 คน
3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	40 คน

4.6 เมืองใหญ่ (อำเภอเมืองสงขลา)

1) นักเรียน นักศึกษา	14 คน
2) ชาวราชการ	4 คน

3) ประชาชนอายุ 21-30 ปี	4 คน
4) ประชาชนอายุ 31-50 ปี	8 คน
5) ประชาชนอายุ 51-70 ปี	8 คน
6) ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	4 คน
รวม	42 คน
รวมทั้งจังหวัด	245 คน
รวมทั้งประเทศ	932 คน

สรุปจำนวนรวมแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. นักเรียน นักศึกษา	282 คน
2. ข้าราชการ	78 คน
3. ประชาชนอายุ 21-30 ปี	95 คน
4. ประชาชนอายุ 31-50 ปี	191 คน
5. ประชาชนอายุ 51-70 ปี	191 คน
6. ผู้ให้ข้อมูลชุมชน	95 คน
รวมทั้งประเทศ	932 คน

มีข้อควมสังเกตในการอ่านตารางต่าง ๆ ที่นำเสนอ คือ จำนวนรวมของกลุ่มตัวอย่างอาจไม่เท่ากันทุกตาราง เพราะคำถามบางคำถามมิได้ถามกับกลุ่มตัวอย่างย่อยบางกลุ่ม

7. เครื่องมือและการปฏิบัติงานสนาม

7.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ชุด ดังนี้ (รายละเอียดปรากฏอยู่ในภาคผนวก)

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีโครงสร้างของเนื้อหา 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นข้อความปลายเปิดเกี่ยวกับความหมายและความมุ่งหมายของงาน การมุ่งผลในการทำงาน วิธีการทำงานและการทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีโครงสร้างของเนื้อหาคล้ายคลึงกับแบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 แต่ตอนที่ 2 เพิ่มเติมในเรื่องพื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนากำลังใจคนเพื่อการ ทำงาน การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม และให้ยกตัวอย่างกิจกรรมการทำงานในรอบ 2 วันที่ผ่านมา

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์ประชาชนวัย 21-70 ปี ชุดที่ 1 มีโครงสร้างของเนื้อหา 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นข้อความปลายเปิดเกี่ยวกับความหมายและความมุ่งหมายของงาน พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน การมุ่งผลในการทำงานและวิธีการทำงาน

ชุดที่ 4 แบบสัมภาษณ์ประชาชนวัย 21-70 ปี ชุดที่ 2 มีโครงสร้างของเนื้อหา 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นข้อความปลายเปิดเกี่ยวกับการมุ่งผลในงาน วิธีการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ การพัฒนาและการใช้กำลังใจคนเพื่อการ ทำงาน การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม และให้ยกตัวอย่างการทำงานในรอบ 2 วันที่ผ่านมา

ชุดที่ 5 แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในชุมชน มีโครงสร้างเนื้อหา 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นข้อความปลายเปิดตามความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของชาวบ้านในชุมชนนั้น ในเรื่องความหมายและความมุ่งหมายของงาน พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน วิธีการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ การพัฒนาและการใช้กำลังใจคนเพื่อการ ทำงาน และการคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

7.2 การปฏิบัติงานภาคสนาม ในการดำเนินการ เก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อความ สะดวกในการ สัมภาษณ์และ ความเข้าใจที่ตรงกัน จึงได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานภาคสนามโดย กำหนดรายละเอียดดังนี้

1) การติดต่อกับจังหวัดและหมู่บ้าน

การติดต่อกับจังหวัด อำเภอ และหมู่บ้าน เป็นการระงับที่ของผู้ประสานงาน ภาค (หรือจังหวัด) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. นำหนังสือจากทางโครงการแจ้งไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขออนุญาต ดำเนินการ เก็บข้อมูล ให้ความอนุเคราะห์ในการแจ้งเรื่องนี้ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือแก่ผู้ประสานงานจังหวัดในการดำเนินงาน ซึ่งถ้าผู้ประสานงานต้องการความรวดเร็วในการดำเนินการ ก็อาจจะนำสำเนาหนังสือที่ผู้ว่าราชการ จังหวัดเซ็นอนุญาตไปแทนก็ได้

2. การติดต่อกับนายอำเภอหรือดำเนินการ เช่นเดียวกับข้อ 1

3. ส่วนการติดต่อกับหมู่บ้านนั้น ผู้ประสานงานจะต้องนำสำเนาหนังสือจาก จังหวัดและอำเภอไปแจ้งให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านทราบและพิจารณาเลือกผู้ประสานงานชุมชน เพื่อดำเนินการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ต่อไป

2) เกณฑ์การคัดเลือกและภาระงานของผู้ประสานงานภาค (หรือจังหวัด)

ผู้ประสานงานภาค (หรือจังหวัด) ได้แก่ บุคคลผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้ประสานงานชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน ของแต่ละจังหวัด ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ จะต้องเป็นบุคคล ที่อยู่อาศัยในจังหวัดที่ไป รุ้จักหมู่บ้านที่จะเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง และสามารถประสานงาน กับผู้ประสานงานชุมชนในแต่ละหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1. ติดต่อกับจังหวัด อำเภอ ตำบล หรือหมู่บ้าน ที่จะทำการ เก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้น

2. ประสานงานกับผู้ประสานงานชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้คัดเลือก และนัดหมายกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการ สัมภาษณ์

3. ประสานงานกับคณะผู้เก็บข้อมูลจากส่วนกลาง เพื่อให้สามารถดำเนินการ เก็บข้อมูลได้สะดวก และเรียบร้อยตามกำหนดการ

4. ก่อนลงสนามให้ติดต่อบริษัทขนส่งทุกฝ่ายให้เรียบร้อย พร้อมแจ้ง

รายชื่อผู้โหวตในชุมชน และรายชื่อของชาวบ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ตามแบบฟอร์มรายชื่อบุคคลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง) ให้สำนักงานกลางทราบล่วงหน้าด้วย

5. คำเนิการอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานภาคสนามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุผลตามเป้าหมาย

3) เกณฑ์การคัดเลือกและภาระงานของผู้โหวตในชุมชน

ผู้โหวตในชุมชน หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่โหวตหมายประชาชนที่จะมาให้สัมภาษณ์ในแต่ละหมู่บ้าน เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้โหวตในชุมชนก็จะต้อง เป็นผู้รู้จักชาวบ้านเป็นอย่างดี และมีความสนใจที่จะติดต่อและประชาสัมพันธ์กับชาวบ้านทั้งหลาย เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ครู มรรคทายก หรือผู้สื่อข่าวประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

ผู้โหวตในชุมชน มีภาระงานดังต่อไปนี้ คือ

1. ประสานงานกับผู้นำระดับงานจังหวัดเกี่ยวกับรายละเอียดของการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ และวันเวลาที่จะให้สัมภาษณ์

2. คำเนิการโหวตให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด โดยใช้แบบโหวตตามที่กำหนดให้ แล้วเขียนรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์แจ้งผู้ประสานงานจังหวัด

3. ในวันสัมภาษณ์จริงคอยอำนวยความสะดวกให้แก่คณะผู้สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ เสร็จเรียบร้อยแล้วผู้ให้สัมภาษณ์ที่นัดไว้แล้วไม่มาตามนัด หรือการติดต่อสัมภาษณ์ที่บ้านพักของผู้ให้สัมภาษณ์แล้วแต่กรณี

4. อำนวยความสะดวกเรื่องที่พังก้างคืนแก่คณะผู้สัมภาษณ์ ในกรณีที่คณะผู้สัมภาษณ์จำเป็นต้องค้างคืน ณ ชุมชน

4) การเงินทางเข้าสู่ชุมชน การสัมภาษณ์ และการพักแรม

ตามกำหนดการที่วางไว้ คณะผู้สัมภาษณ์จะต้องเดินทางเข้าสู่ชุมชนและดำเนินการสัมภาษณ์ ในแต่ละชุมชนประมาณชุมชนละ 2 วัน จึงจะแล้วเสร็จ ดังนั้น คณะผู้สัมภาษณ์จะต้องค้างคืน 1 คืน ต่อ 1 ชุมชน โดยปกติแล้วผู้สัมภาษณ์จะพักค้างคืนในชุมชนที่ทำการสัมภาษณ์นั้น โดยให้ผู้ประสานงานชุมชนเป็นผู้จัดหาที่พักให้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ชุมชนอยู่ไม่ห่างจากตัวจังหวัดนักก็อาจจะเดินทางกลับมาค้างคืนในตัวจังหวัดก็ได้ แล้วแต่ความสะดวก

ในการดำเนินการสัมภาษณ์นี้ให้คณะผู้สัมภาษณ์ดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ

1. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ตามบริเวณที่นัดหมายไว้ เช่น โรงเรียน

วัด ศาลาประชาคม หรือบ้านกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น โดยให้คณะผู้สัมภาษณ์แต่ละคน เป็นผู้สัมภาษณ์ และมีหัวหน้าคณะ 1 คน เป็นผู้คอยประสานงานกับผู้จัดหาหมายชุมชน และจัดคิว (ลำดับ) การให้สัมภาษณ์ เพื่อไม่ให้มีปัญหาลูกชลูกหลาน ทั้งนี้ อาจเปลี่ยนแปลงกันทำหน้าที่ก็ได้

2. ในวันแรกของการสัมภาษณ์หากมีการ พักค้างคืนในชุมชนให้ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เหลืที่ไม่สามารถ ให้สัมภาษณ์ตามนัดหมายไว้ได้ โดยอาจจะตามไปสัมภาษณ์ที่บ้านของผู้ให้สัมภาษณ์ก็ได้

3. ในวันที่สองของการสัมภาษณ์ให้รับดำเนินการ สัมภาษณ์ให้เสร็จสิ้นภายใน ภาคเช้าของวันนั้น เพื่อจะได้เดินทางไปยังชุมชนอื่น ๆ ต่อไปอีก

4. เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ในแต่ละชุมชน ผู้สัมภาษณ์จะต้องเขียนกรอก ข้อมูลแบบบันทึกของผู้สัมภาษณ์ ไปด้วยทันทีชุมชนละ 1 ชุด ต่อผู้สัมภาษณ์ 1 คน โดยใช้ข้อสังเกต ของผู้สัมภาษณ์เอง ไม่ต้องดู รายละเอียดในแบบสัมภาษณ์แต่ละชุมชน และอย่าทิ้งไว้นาน เพราะ อาจลืมหรือเกิดความสับสนกับชุมชนอื่น ๆ ได้

5. ในกรณีที่ในชุมชนนั้นมีผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาจ พิจารณาเลือกจากชุมชนใกล้เคียงที่มีลักษณะชุมชนคล้ายคลึงกันก็ได้ แต่ถ้าไม่มีจริง ๆ ก็ ไม่ต้องสัมภาษณ์

6. ในการส่งงานให้ดำเนินการ ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจัดชุมชนแบบสอบถามของแต่ละกลุ่มเรียงตามลำดับรายชื่อในบัญชี รายชื่อบุคคลที่เลือก เป็นกลุ่มตัวอย่างให้เรียบร้อยพร้อมแบบบัญชีรายชื่อไปด้วย โดยใช้ความระมัดระวังเพื่อป้องกันการ สูญหายแล้วนำส่งสำนักงานกลาง

5) วิธีคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์และเกณฑ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประชาชนในชุมชนในกลุ่มต่าง ๆ รวม 42 คน จึงกล่าว มาแล้วโดยมีเกณฑ์การ คัดเลือกดังต่อไปนี้ คือ

1. อย่าคัดเลือกตัวผู้ให้สัมภาษณ์จากครอบครัวเดียวกันมากกว่า 1 คน และ ควรหลีกเลี่ยงการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จากครอบครัวที่เป็นญาติสนิทกันมากกว่า 1 คน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็นกลุ่มตัวอย่างใด (นักเรียน นิสิต นักศึกษาข้าราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประชาชน และผู้ให้ข้อมูลชุมชน) และเพศหญิงหรือเพศชาย

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องให้

มีความกระจายให้ทั่วทั้งข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และสำหรับข้าราชการก็ให้มีความกระจายตามกระทรวงต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

3. ต้องอยู่ในภูมิลำเนาเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

6) การคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม

ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ

1. พึงพอใจในอาชีพการงาน
2. พึงพอใจและจับประเด็นได้ถูกต้องครบถ้วนชัดเจนและรวดเร็ว
3. จัดเก็บหลักฐานได้ชัดเจนและรวดเร็ว ไม่เสียจังหวะการสนทนาและ

คำตอบที่จับใจ ผู้สมัครเข้าใจชัดเจน

4. ใจเย็นให้ความเห็นกับตนเอง ให้เกียรติและอะลุ่มอล่วยแก่ผู้ให้สัมภาษณ์
5. มีความสนใจทางวิชาการ เป็นพื้นฐานและมีความสนใจในข้อมูลที่สัมภาษณ์

โดยเฉพาะ

ส่วนการฝึกอบรมนั้น คณะผู้สมัครจะต้อง ได้รับการฝึกอบรมจากโครงการที่มีความเข้าใจและความชำนาญการ เป็นอย่างดี จึงดำเนินการ ออกไปสัมภาษณ์

7) การ ไม่มาตามนัดและการ จัดบุคคลทดแทน

ในกรณีที่บุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ ไม่มาให้สัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมายไว้ แล้ว ผู้ประสานงานชุมชนจะต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ติดต่อให้คณะผู้สมัครไปสัมภาษณ์ ณ ที่พักของผู้ให้สัมภาษณ์ กรณีผู้ให้สัมภาษณ์มีความยินดีที่จะให้สัมภาษณ์แต่ไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์ตามที่นัดหมายไว้
2. กรณีผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อยู่หรือ ไม่ยินดีที่จะให้สัมภาษณ์ตามนัด ผู้ประสานงานชุมชนจะต้องพิจารณาเลือกบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติเหมือนกับบุคคลดังกล่าวมาให้สัมภาษณ์แทน

8) การ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลชุมชน

ผู้ให้ข้อมูลชุมชน ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้น ๆ เป็นอย่างดี และมีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลชุมชนแก่ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดีด้วย

ตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลชุมชน ได้แก่ ครู พระสงฆ์ ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

8. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลจกักระทำการขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

- 1) จัดหมวดหมู่ประเด็นคำถามในแบบสอบถามปลาย เปิดของแบบสอบถามทุกชุด โดยใช้วิธี Content Analysis เพื่อให้ได้หมวดหมู่ของคำตอบ ในแต่ละข้อคำถามพร้อมทั้งหมายเลขประจำคำตอบหนึ่ง ๆ
- 2) ลงหมายเลขของคำตอบที่ตรงกับประเด็นคำตอบที่ได้จัดหมวดหมู่ไว้แล้ว ตามข้อ 1
- 3) แจนับความถี่ และคิดค่าร้อยละของข้อมูลจากแบบสอบถามทุกชุดเพื่อบรรยายวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
- 4) ทำการวิเคราะห์โดยการวางกรอว์ตัวแปร (Crosstabulation) โดยการแจกแจงเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน กับตัวแปรภูมิหลังและตัวแปรความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการงาน

9. ลักษณะบางประการ ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของชุมชน จากตาราง 1.2 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในชุมชนชนบทสมัยใหม่มากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 28.51) โดยกลุ่มภาคอีสานมีค่าร้อยละสูงสุด คือ 37.13 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือ กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 27.78, 31.08 และ 25.19 ตามลำดับ
 - กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในชุมชนชนบทดั้งเดิมมากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 26.43) โดยกลุ่มภาคใต้มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 32.06
 - กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในเมืองเล็กมากเป็นอันดับรองลงมา (เฉลี่ยร้อยละ 23.76)
 - กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่น้อยที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 21.29)
- เพศ จากตาราง 1.3 สรุปประเด็นได้ดังนี้
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงและชาย มีค่าเฉลี่ยร้อยละใกล้เคียงกัน คือ 50.83 และ 49.17 ตามลำดับ

- เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มก็พบว่า ส่วนของเพศหญิงคือเพศชายยังคงใกล้เคียงกัน คือ ภาคเหนือ 51.29 ต่อ 48.71 ภาคอีสาน 49.37 ต่อ 50.63 ภาคกลาง 50.21 ต่อ 49.79 และภาคใต้ 52.29 ต่อ 49.17

อายุ จากตาราง 1.4 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มอายุ 31-40 ปี มากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 27.33) โดยกลุ่มภาคอีสานมีค่าร้อยละสูงสุด คือ 20.25 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือ กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 17.95, 17.17 และ 17.56 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 21.36) โดยกลุ่มภาคกลางมีค่าร้อยละสูงสุด คือ 19.74

- กลุ่มตัวอย่างอายุ 10-15 ปี และ 51-60 ปี มากเป็นอันดับสาม โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละไม่แตกต่างกันเลย คือ เฉลี่ยร้อยละ 14.96 และ 14.37 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างอายุ 61-70 ปี และ 70 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 7.48 และ 0.88 ตามลำดับ)

ระดับการศึกษา จากตาราง 1.5 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 44.96) โดยกลุ่มภาคเหนือและอีสาน มีค่าร้อยละไม่แตกต่างกันเลย คือ ร้อยละ 49.15 ต่อ 48.01 ในขณะที่กลุ่มภาคกลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 42.27 และ 44.27 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 35.02) โดยกลุ่มภาคเหนือและอีสาน มีค่าร้อยละใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 35.90 ต่อ 35.69

- กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และไม่ได้อ่านศึกษาค้นข้าน้อย (เฉลี่ยร้อยละ 12.85 และ 7.17 ตามลำดับ)

อาชีพ จากตาราง 1.6 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีอาชีพเกษตรกรรวมมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 37.74) โดยกลุ่มภาคอีสาน มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 48.78 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือ กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 32.93, 25.75 และ 39.48 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับจ้างมากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 17.24) โดยกลุ่มภาคเหนือ มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 29.88

- กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และค้าขาย-ทำธุรกิจ เป็นอันดับรองลงมา (เฉลี่ยร้อยละ 15.30 และ 14.26 ตามลำดับ)

ฐานะครอบครัว จากตาราง 1.7 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีฐานะครอบครัวปานกลางมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 78.61) โดยกลุ่มภาคใต้และอีสานมีค่าร้อยละไม่แตกต่างกันเด่นชัด คือ ร้อยละ 82.98 และ 81.34 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือและภาคกลางมีค่าร้อยละ 77.73 และ 71.90 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างมีฐานะค่อนข้างยากจน และที่ มากเป็นอันดับรองลงมา (เฉลี่ยร้อยละ 10.40 และ 8.55 ตามลำดับ)

- กลุ่มตัวอย่างมีฐานะที่มากน้อยที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.46

อาชีพบิดา จากตาราง 1.8 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า บิดามีอาชีพเกษตรกรมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 57.12) โดยกลุ่มภาคใต้และอีสานมีค่าร้อยละได้แตกต่างกันเด่นชัด คือ ร้อยละ 62.13 ต่อ 61.24 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือและกลาง มีค่าร้อยละ 45.50 และ 59.05 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า บิดามีอาชีพข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจมากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 14.22) โดยกลุ่มภาคอีสานมีค่าร้อยละสูงสุด คือ 23.44

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า บิดามีอาชีพค้าขาย-ธุรกิจ และรับจ้าง เป็นอันดับรองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 12.14 และ 11.33 ตามลำดับ

อาชีพของมารดา จากตาราง 1.9 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า มารดามีอาชีพเกษตรกรมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 57.46) โดยกลุ่มภาคอีสานและใต้มีค่าร้อยละไม่แตกต่างกันเด่นชัด คือ ร้อยละ 65.55 ต่อ 64.24 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือและกลาง มีค่าร้อยละ 38.86 และ 59.52 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มารดามีอาชีพค้าขาย-ธุรกิจมากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 17.22) โดยกลุ่มภาคเหนือและกลาง มีค่าร้อยละไม่แตกต่างกันเด่นชัด คือ 20.38 ต่อ 19.05

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มารดามีอาชีพรับจ้างมากเป็นอันดับรองลงไป (เฉลี่ยร้อยละ 9.25) โดยกลุ่มภาคเหนือมีค่าร้อยละสูงสุด คือ 18.96

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มารคามีอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.35

การศึกษาสูงสุดของบิดา จากตาราง 1.10 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า บิดามีการศึกษาสูงสุดระดับ ป.4 หรือป.6 มากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 57.80) โดยกลุ่มภาคอีสาน มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 68.42 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือ กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 61.14, 46.67 และ 55.32 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า บิดาที่ไม่ได้ศึกษามีมากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 12.25) โดยกลุ่มภาคใต้และเหนือ มีค่าร้อยละไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ร้อยละ 20.00 ต่อ 18.01

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า บิดามีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาเป็นอันดับรองลงมา (เฉลี่ยร้อยละ 11.10)

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า บิดามีการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า และปริญาหรือเทียบเท่าค่อนข้างน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.35 และ 2.10 ตามลำดับ

การศึกษาสูงสุดของมารดา จากตาราง 1.11 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า มารคามีการศึกษาสูงสุดระดับป.4 หรือป.6 มากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 57.46) โดยกลุ่มภาคอีสาน มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 69.86 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือ กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 62.56, 36.46 และ 58.23 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มารดาที่ไม่ได้ศึกษามีมากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 16.99) โดยกลุ่มภาคใต้ และภาคเหนือ มีค่าร้อยละแตกต่างกันไม่มากนัก คือ ร้อยละ 24.70 ต่อ 23.22

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีมารดาที่มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษา อนุปริญาหรือเทียบเท่า และปริญาหรือเทียบเท่า ค่อนข้างน้อย (เฉลี่ยร้อยละ 5.09, 2.08 และ 1.39 ตามลำดับ)

สถานภาพสมรส จากตาราง 1.12 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า สมรสแล้วมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 78.71) โดยกลุ่มภาคอีสาน มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 86.03 ในขณะที่กลุ่มภาคเหนือ กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 73.76, 72.95 และ 78.29 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า เป็นโศกและหย่ำร้าง/หม้าย ค่อนข้างน้อย (เฉลี่ยร้อยละ 10.65 และ 6.63 ตามลำดับ)

จำนวนบุตร จากตาราง 1.13 สรุปประเด็นได้ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า มีบุตรจำนวน 1-2 คนมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 37.17) โดยกลุ่มภาคเหนือ มีค่าร้อยละสูงสุด คือ 53.90 ในขณะที่กลุ่มภาคอีสาน กลาง และใต้ มีค่าร้อยละ 28.68, 22.22 และ 43.42 ตามลำดับ

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีบุตรจำนวน 3-4 คน มากเป็นอันดับสอง (เฉลี่ยร้อยละ 26.35) โดยกลุ่มภาคใต้และภาคอีสาน มีค่าร้อยละแตกต่างกันไม่มากนัก คือ ร้อยละ 30.20 และ 28.68

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีบุตรจำนวน 5-6 คน มากเป็นอันดับรองลงมา (เฉลี่ยร้อยละ 14.31)

- กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีบุตรจำนวน 7-8 คน และ 9 คนขึ้นไป ค่อนข้างน้อย (เฉลี่ยร้อยละ 5.58 และ 5.14 ตามลำดับ)

บทที่ 2

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ

1. ความหมายของวัฒนธรรมการทำงาน

1.1 ความหมายของวัฒนธรรม คำว่า "วัฒนธรรม" หรือ "Culture" หมายถึง วิถีชีวิตหรือแนวค่านิยมชีวิตซึ่งสมาชิกในสังคมหนึ่งยึดถือปฏิบัติเป็นแบบแผนร่วมกัน

วัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตของแต่ละสังคม แม้จะมีความเป็นเอกภาพ คือมีลักษณะผสมผสานภายในเป็นเนื้อเดียวกันเพราะเป็นแบบแผนที่แผ่ขยายในทุกเรื่องและทุกส่วนของสังคมนั้นก็จริง แต่ก็ปรากฏให้เห็นหรือแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของการดำเนินชีวิต เช่น การกิน การอยู่ การทำงาน การแต่งกาย การปกครอง การผลิตสินค้า การรณรงค์ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ โดยที่ในแต่ละกิจกรรมนั้น ๆ มีวัฒนธรรมปรากฏอยู่เป็น 2 ลักษณะคือ วัฒนธรรมทางจิตใจและวัฒนธรรมทางวัตถุ

วัฒนธรรมทางจิตใจ คือกระบวนการทางความคิดที่ปรากฏอยู่ในพื้นฐานในจิตใจของสมาชิกของสังคม เช่น สติปัญญา แนวความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก เจตคติและค่านิยม ทั้งที่สมาชิกของสังคมแสดงออกทางคำวินัยการ จริยธรรม คุณธรรม คุณทวิภาพ ความสวยงาม และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ

วัฒนธรรมทางวัตถุ คือ ผลทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น เครื่องจักรกล ศิลปกรรม สถาปัตยกรรม อาคารสถานที่ การตั้งถิ่นฐานของชุมชน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ในบางกรณีวัฒนธรรมทางวัตถุก็เป็นการแสดงออกของวัฒนธรรมทางจิตใจด้วย

เมื่อสืบค้นโดยละเอียดพบว่า คำว่า วัฒนธรรม มีนิยามและสิ่งใกล้เคียงกัน ออกไปมากมาย ไครเนอร์ และคลักฮอห์น (Kroeber and Kluckhohn) ได้ศึกษาวิเคราะห์นิยามของคำว่าวัฒนธรรมมากกว่า 167 นิยาม แต่ไม่ปรากฏว่านิยามใดที่เหมือนกันทุกประการ (Weiss, 1973 : 1376) ถึงกระนั้นก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าทั้ง ลินตัน, พิตา, สายพู, คลักฮอห์น และเดอส์โควิช ต่างก็เห็นพ้องกันว่า วัฒนธรรมเป็นกิจกรรมหรือพฤติกรรมทั้งมวลอันเกิดจากการเรียนรู้ขึ้นเนื่องมาจากการบวนการสังคมประภค (Socialization) ลินตัน (Linton, 1945 : 33) ยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมในความหมายทางวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลทั้งหมทไม่ว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้หรือไม่

ก็ตาม และไม่ว่าจะเห็นพฤติกรรมทางกายหรือพฤติกรรมทางจิตใจ ถูกแผน (Goodman, 1967 : 40) กล่าวว่าพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Cultural behavior) นั้นเริ่มตั้งแต่การกระทำง่าย ๆ เช่น การรับประทานอาหารรสเค็มหรือหวาน การชั่งร่อนเท้า จนถึงการกระทำที่ยาก ๆ พืชยา สายหู (พืชยา สายหู 2522 : 36) ได้ให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกับอันตัน และถูกแผนว่า การกระทำของมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากภาษา ถ้าไม่ใช่เป็นการกระทำทางกายภาพ ชีวิตแท้ ๆ เช่น กระพริบตา สะอึก จาม ฯลฯ แล้ว ก็เป็นการกระทำทางวัฒนธรรมทั้งสิ้น การกระทำหรือพฤติกรรมทางวัฒนธรรมนั้นเริ่มตั้งแต่การกระทำเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ดูไม่สำคัญ เช่น ทำนึ่ง นอน ยืน เดิน กิน ฯลฯ ซึ่งเป็นการกระทำในชีวิตประจำวัน ไปถึงการกระทำที่เป็นเรื่องใหญ่โต มีพิธีรีตอง นานที-มีน รัชสมัยหรือระบอบประเทศ เช่น พิธีบรมราชาภิเษก เป็นต้น จึงสามารถกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเรียนรู้จากกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ไม่ใช่ทำไปเองโดยอัตโนมัติ

1.2 ความหมายของการทำงาน การทำงาน (Work) คือ "การผลิตสินค้าและบริการที่สังคมต้องการ" (Devies and Shackleton, 1975 : 3) ความหมายนี้เน้นลักษณะ "ความเป็นเครื่องมือ" ของการทำงาน ส่วนเนฟฟ์ ได้กล่าวถึงความหมายที่สมบูรณ์ว่า "การทำงานคือ "กิจกรรมที่กระทำโดยมนุษย์โดยมีจุดประสงค์เพื่อรักษาและคงอยู่ซึ่งชีวิต และเป็นทางเลือกในการวางแผนให้ตนเองสนองต่อสภาพแวดล้อมของตน" (Neff, 1980 : 10) และยังมี ความหมายที่กว้างขึ้นอีกคือ การทำงานเป็น "กิจกรรมที่เป็นการสร้างสิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลอื่น ๆ" (O' Toole, 1973 : 10, 38)

การทำงานนั้นทำหน้าที่หลายอย่างในตัวเอง โดยเฉพาะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่สำคัญสองประการคือ ประการที่หนึ่ง บุคคลที่ทำงานย่อมได้กับความภูมิใจที่จะสามารถควบคุมตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ ประการที่สอง การทำงานผูกพันกับกิจกรรมที่ทำให้เกิดสินค้าและบริการที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น ทำให้บุคคลสามารถตรวจสอบและประเมินตนเองต่อผู้อื่น ได้โดยวิธีการเปรียบเทียบกับผู้อื่น การประเมินตนเองทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า (Devies and Shackleton, 1975 : 4) ดังนั้น การทำงานจึงมิใช่มีความหมายเฉพาะแก่หน้าที่ในสังคมเท่านั้น แต่มีความหมายโดยนัยสำคัญในตัวเองสำหรับผู้ที่ทำงานแต่ละคนด้วย

นอกจากนี้ มอร์ส และเวส (Morse and Weiss, 1968 : 7-8) ยังได้กล่าวถึงการทำงานในสังคมอุตสาหกรรมที่ชี้ชัดว่า "เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่เป้าหมายในการดำรงชีวิตให้อยู่ได้ และการทำงานยังเป็นหน้าที่หนึ่งของมนุษย์ที่มีส่วนเสริมหน้าที่อื่น ๆ ให้ดำเนินไปได้ดี เพราะถึงแม้ว่าทุกคนจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงชีพได้ แต่เขายังคงต้องการที่จะทำงาน ทั้งนี้เพราะการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับสังคม มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ และมีจุดหมายในชีวิต กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะมีคุณค่ามากกว่ากิจกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน"

นักจิตวิทยาหลายท่าน เช่น ฟรอยด์ (Freud) แอดเลอร์ (Adler) และเอลตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานว่า เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาได้สัมผัสกับความเป็นจริงของชีวิต ความหมายของชีวิตขึ้นอยู่กับการทำงานที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กับผู้อื่นและชุมชน และก่อให้เกิดความสามารถที่จะมีความรักได้ (Sweeney, 1981 : 21) ส่วนนักปราชญ์เช่น มาร์กซ์ (Marx) และเซนต์ทอมัส อควีนาส (St. Thomas Aquinas) มีทัศนะว่า "การทำงาน" มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในแง่เศรษฐกิจและ "การทำงาน" เป็นสิ่งที่น่าสรรเสริญ เป็นหน้าที่พื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งหนึ่งที่มีมนุษย์สามารถปฏิบัติพระเจ้าได้ (นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2528 : 5-6)

จากแนวคิดความหมายของการทำงานโดยทั่วไป สรุปได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ งานได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในส่วนลึกของมนุษย์และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและเศรษฐกิจ มนุษย์จำเป็นต้องทำงานไม่เพียงเพื่อให้มีชีวิตรอดเท่านั้น แต่จะต้องทำงานเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย

1.3 ความหมายของ "วัฒนธรรมการทำงาน" ดังนั้นคำว่า "วัฒนธรรมการทำงาน" หรือ "Work Culture" จึงหมายถึงแบบแผนการดำเนินชีวิตก่อนการทำงานของสมาชิกในสังคม หมายถึงรวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่มีลักษณะเป็น "การทำงาน" นับตั้งแต่ทำงานบ้าน งานอาชีพ งานในโบสถ์ งานในสำนักงาน งานขององค์กรภายในประเทศและข้ามประเทศ งานที่ทำงานเดี่ยวและที่ทำเป็นหมู่คณะ ฯลฯ ตลอดจนงานที่เป็นการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต เช่น การศึกษาเล่าเรียนและการรับการฝึกอบรมของเด็ก ๆ เป็นต้น

2. ความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานต่อการทำงานของมนุษย์

การทำงานใด ๆ ก็คือ การใช้ความพยายามของมนุษย์อย่างมีเป้าหมาย ปกติคนทำงาน เพราะมีเหตุผลการทำงานเป็นกิจกรรม การทำงานดำเนินไปเพราะความคาดหวังและความปรารถนาทางสังคม ทั้งโดยจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ทั้งเบี่ยงเบนและไม่เบี่ยงเบน การทำงานจึงเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมสมาชิกในสังคมจะคิด มีค่านิยม มีพฤติกรรม ตลอดจนได้รับการสั่งสอนอบรมเพื่อการทำงานในลักษณะใดอยู่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของสังคมนั้น จึงเห็นได้ว่าแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันออกไป เช่น เกี่ยวกับวัฒนธรรมการกินการนอน การแต่งงาน ฯลฯ ทั้งนี้เพราะว่าความเชื่อ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากการมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่สังคม ใ้ถ่ายทอดคติของตนเป็นระยะเวลานาน (Neff. 1968 : 3) อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อการทำงานจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ยูโก (Udy. 1970 : 563) มีความเห็นว่า ระบบการทำงานจะถูกกำหนดความเป็นไปโดยวัฒนธรรม เป้าหมายของการผลิตจะบรรลุเป้าหมายใดก็ต่อเมื่อเป้าหมายนั้นสอดคล้องกับค่านิยมและความหมายทางวัฒนธรรมของสังคมนั้น ในสังคมที่มีประเพณีซับซ้อน ระบบการทำงานจะถูกกำหนดโดยเหตุผลทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นสำคัญ เนฟ (Neff. 1968 : 4-5) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมจะกำหนดคุณค่าให้กับงานแรงจูงใจที่จะทำงานและความหมายของการทำงานให้แตกต่างกันไป ทริแอนด์ส (Triandis. 1973 : 49-50) สรุปว่าวัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดให้การทำงานแตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ความเหมาะสมของปริมาณงาน
- 2) ช่วงเวลาของการทำงาน
- 3) อัตราการทำงาน
- 4) กิจกรรมที่สามารถทำควบคู่ไปกับการทำงาน เช่น การพูดคุยกัน การร้องเพลง การสังสรรค์ ฯลฯ
- 5) งานใดควรทำในที่ลับงานใดควรทำในที่สาธารณะ
- 6) งานใดเหมาะสมกับเพศหรือวัยใด

ข้อกำหนดทางวัฒนธรรมเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนการสั่งสอนอบรมให้สมาชิกในสังคมรู้จักการทำงานแตกต่างกันไป หรือจะกล่าวเสียใหม่ก็จะได้ว่า ข้อกำหนดทางวัฒนธรรมทำให้วัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันไป ในบางสังคมการทำงานหมายถึงการใช้แรงงาน การทำงานเป็นความอยู่รอดของชีวิต (Heneman Jr. 1973 : 26) ในบางสังคมเชื่อว่าการทำงานทำให้มนุษย์อยู่รวมกันได้ การทำงานทำให้มนุษย์นับถือตนเอง ช่วยให้มีตำแหน่งในสังคม ในบางสังคมเชื่อว่าการทำงานเป็นคุณค่าชีวิต ความสำเร็จในการทำงานเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความสำเร็จ แต่ในบางสังคมเห็นว่าการทำงานเป็นความจำเป็นที่ชั่วร้าย (Triandis. 1973 : 29) การทำงานเปรียบเสมือนการลงโทษ (สุนทร โคมิน 2522 : 379) ในสังคมที่สามารถหาเลี้ยงชีพได้ง่าย การทำงานจะไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคุณค่าชีวิต การทำงานจะไม่ได้รับการยอมรับอย่างสูงในชุมชนที่ทุกคนแม้ไม่ทำงานก็สามารถมีชีวิตอยู่อย่างสบาย อยู่อย่างมีเกียรติได้ ทั้งนี้เพราะสมาชิกคนอื่นในสังคมจะเลียนแบบพฤติกรรมของคนมีเงินเท่านั้น เกิดความคิดว่าการทำงานเป็นการลิดตัวเองให้ค่าลงจึงทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในสังคมที่เคยชินกับการทำงานในทุ่งนาของตนเอง ไม่มีนาฬิกา การทำงานตรงเวลาหรือความตรงต่อเวลาอาจจะไม่มี เนื่องจากเวลาไม่ใช่เป็นสิ่งสำคัญ หรือในสังคมที่มีความคุ้นเคยแบบญาติพี่น้องยอมยากที่จะเอาระเบียบมาว่ากัน (Dewis. 1963 : 36-40) ส่วนในสังคมที่มีวัฒนธรรมเน้นการทำงาน (Work-Oriented Society) สมาชิกในสังคมจะถูกสอนว่าการทำงานไม่เพียงแต่เป็นสิ่งจำเป็นที่นำไปสู่การมีฐานะ การเป็นอิสระ การแต่งงานและการยอมรับจากคนอื่นเท่านั้น แต่ยังสอนให้รู้ว่าการทำงานมีความดีในตัวเอง ซึ่งการปลูกฝังในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะมีในศาสนาเท่านั้น แต่สถาบันทางสังคมต่างพยายามปลูกฝังนิสัย ค่านิยม และทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานอีกด้วย (Neiff. 1968 : 126) ในสังคมอเมริกันซึ่งมีวัฒนธรรมเน้นการทำงานนั้น มีตัวอย่างมากมายที่แสดงให้เห็นว่า การทำงานนั้นมีไว้เพื่อเหตุผลทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ทำงานด้วยเหตุจูงใจอย่างอื่นด้วย เช่น ทำงานเพื่อตำแหน่งทางสังคม ทำงานตามประเพณีหน้าที่

หรือทำงานเพื่ออำนาจ การทำงานมีคุณค่าสูงมากในสังคมอเมริกัน คนร่ำรวยมาก ๆ จะทำงานหนัก อดอาหารและอดนอนทำงานโดยไม่หยุดหย่อนอย่างอื่นมากไปกว่าสนองความพอใจของตนเองที่ได้สร้างผลงานขึ้นมา

นักสังคมศาสตร์ยังพบต่อไปว่า แต่ละวัฒนธรรมจะกำหนดหน้าที่ที่มีต่อการทำงานแตกต่างกันออกไป เช่น คนไทยชอบทำงานรัฐบาลไม่ชอบทำงานที่เปราะเปื้อน แต่พวกอัฟกัน (Afghans) ไม่ชอบทำงานรัฐบาล คนจีนในแผ่นดินใหญ่ถือว่าการทำงานด้วยมือเป็นสิ่งที่เกียจคร้าน คนอินเดียเห็นว่าการที่ทำงานโดยต้องสัมผัสกับอุจจาระเป็นงานที่ต่ำในไอกินาว่าถือว่างานที่ต่ำมากที่สุดคืองานขายหมู (Triandis, 1973 : 37-38) เรย์มอนด์ เฟิร์ธ (Raymond Firth) นักมานุษยวิทยาอีกคนที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานพบว่าแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยเขาได้ศึกษาคนสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งอาศัยอยู่ที่ ทิโคเปีย (Tikopia) ประเทศนิวซีแลนด์ คนกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่าการทำงานมีความหมายตรงกันข้ามกับการพักผ่อนหรือการร่วมเพศ และเชื่อว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ดี ความเกียจคร้านเป็นความเหลวไหล เป็นความผิดทางศาสนา ประสิทธิภาพในการทำงานถือว่าเป็นความดี การร่วมมือกันเพื่อทำงานหนักถือว่าเป็นกิจกรรมที่ดียิ่ง คนกลุ่มนี้จึงมีความขยันและทำงานหนัก อีกกลุ่มหนึ่งคือพวกซิริโอโน (Siriono) พวกนี้อาศัยอยู่ในแถบลุ่มแม่น้ำ อเมซอน (Amazon) มีวัฒนธรรมการทำงานตรงกันข้ามกับพวกแรก พวกนี้มีแนวคิดว่าการทำงานหมายถึงกิจกรรมต่อไปนี้คือการสร้างบ้าน เก็บฟืน การเพาะปลูก ฯลฯ คนเหล่านี้ล่าสัตว์เพื่อเป็นอาหารทุกวัน เมื่อใดเขามีอาหารเพียงพอ เขาจะพักผ่อน กิน ร่วมเพศ นอนหลับ เล่นกับลูก ร้องเพลง เต้นรำ หรือดื่มแ้วเมา โดยไม่มีใครถูกวิจารณ์ว่าเป็นคนขี้เกียจ (Triandis, 1973 : 30) ฟอสเตอร์ (Foster, 1973 : 89) ได้ให้ข้อสังเกตว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนว่า งานใดควรทำงานใดไม่ควรทำ โดยเขาเล่าว่าครั้งหนึ่งได้มีการอบรมสถาปนิกและนักวางแผนจากหลายประเทศ

ในลาตินอเมริกา การฝึกอบรมครั้งนั้นจัดขึ้นที่เมืองโบโกตา (Bogota) ประเทศโคลัมเบีย (Colombia) จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมก็เพื่อให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการวางแผน คณะผู้ให้การฝึกอบรม มีความเห็นว่าการมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้างเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้เข้ารับการอบรมจึงถูกแจกจ่ายให้สมบุณย์ ก่ออิฐ และทำงานอื่น ๆ ที่ต้องใช้แรงงาน ผู้เข้ารับการอบรมเหล่านั้นต่างก็เห็นพ้องกันว่างานที่ต้องทำเฉพาะสมบุณย์เกี่ยวกับพวกตนหรือไม่ คนระกับ พวกเขาคงทำงานกันสมอง งานที่ทำด้วยมือจึงทำให้ใคร่หากได้ช่วยเหวี่ยง หลักสูตรบางส่วนจึง ประสบความสำเร็จในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาเมื่อมีผู้เสนอความคิดให้ผู้เข้ารับการอบรมเหล่านั้น สวมเสื้อ ซึ่งปกติใช้สวมกันในห้องปฏิบัติการ โดยมีข้อบกพร่องไว้เพื่อกระแทก การเปลี่ยนแปลง เช่นนี้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเหล่านั้นทำงานที่แยกตัวกันอย่างมีความสุขใจทั้งนี้เพราะผู้ให้การอบรมยอมรับว่าสถานการณ์ทางอาชีพของผู้รับการอบรม คือผู้ปฏิบัติงานช่างเทคนิคระดับสูง

ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรม สมาชิกในสังคมหนึ่ง ๆ จะมีแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมตลอดจนจะได้รับการ อบรมสั่งสอนเพื่อการทำงานในลักษณะใด ย่อมเป็นไปตามวัฒนธรรมการทำงานของสังคมนั้น ๆ ทั้งนี้วัฒนธรรมการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบของแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในสังคมที่ส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติเป็นแบบแผนร่วมกัน

3. คุณประโยชน์จากการทำงานของมนุษย์

การทำงานของมนุษย์ก่อให้เกิดทั้งในค่านเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา (นวลศิริ เปาโรหิตย์ 2528 : 6-9) ก็จะอธิบายต่อไปนี้

การทำงานของบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ คือ การมีของกินของใช้เพิ่มขึ้น การทำงานจะทำให้คนมีรายได้มาใช้จ่ายแสวงหาปัจจัยอื่น ๆ ได้ต่อไปอีก ทั้งเคยมีคำขวัญเพื่อ

จงใจให้ท่านทั้งหลายเสริมธุรกิจในประเทศไทยสมัยหนึ่งว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บັນดาลสุข" แม้จะมีนักวิชาการบางคนไม่เห็นด้วยกับคำว่า "งานคือเงิน" แต่ก็ยากที่จะมีใครปฏิเสธว่า การมีปัจจัยด้านการเงินนี้ไม่มีความหมายต่อการรกรงชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

การทำงานของบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาทางสังคม งานที่บุคคลเลือกทำนั้นช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคลในส่วนเชิงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การทำงานทำให้บุคคลมีโอกาสพบปะกัน มีการยอมรับและถ่ายทอดความคิดเห็นแก่กันได้รับความรู้และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจากการมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันอาจจะมีผลและความมีความสำคัญกับชีวิตในปัจจุบันได้เช่นกัน นอกจากนี้ ยังมีผลพลอยได้จากการมุ่งทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างถือการหนึ่งคือ การมีสถานภาพทางสังคมที่ก้าวหน้ากว่าที่ทำงานของบุคคล ซึ่งได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือวัดสถานภาพทางสังคมของเขา ผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นแพทย์ นักการเมือง วิศวกร นักธุรกิจ หรือครู มักได้รับการยกย่องว่ามีสถานภาพทางสังคมสูง เป็นเหตุให้วิถีชีวิตของบุคคลเหล่านี้ ตลอดจนครอบครัวของเขาพลอยได้รับการยอมรับและมีโอกาสทางสังคมอีกหลาย ๆ ด้านที่กว่าผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ โดยปริยาย

นอกจากความสำคัญทางสังคมเสริมธุรกิจและสังคมแล้ว ผลงานที่สำเร็จจากการมุ่งมั่นในการทำงานมีความสำคัญอย่างสูงทางจิตวิทยา กล่าวคือ การทำงานมีผลโดยตรงกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคล คือความสามารถที่แฝงเร้นอยู่ในตัวเราเอง เมื่อบุคคลทำงานสุจริตและประสบผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกว่าเขาได้ใช้ชีวิตอย่างมีประโยชน์ต่อสังคม และทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นคุณค่า เรื่องเดียวกันนี้คุณค่าของการทำงานนี้เปรียบเทียบกับให้เห็นได้จากคนที่ตกงาน ทำงานทำไม่ได้ หรือไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มักจะมีสภาพทางจิตใจที่หดเหี่ยว ห่อเหี่ยว ความรู้สึกภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองจะตกต่ำลงไป ยิ่งตกงานนานขึ้น ความรู้สึกนี้จะทวีความรุนแรงขึ้นเป็นสภาพที่ทรมานและบั่นทอนความรู้สึกถึงงานของตนลงไต่ไป อย่างไรก็ดี นอกจากงานจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลแล้ว งานยังมีส่วนสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับรูปแบบของชีวิตอยู่อย่างยิ่ง จะเห็นได้จากคำสอนที่เป็นหลักศีลธรรมต่าง ๆ มักเน้นว่า มนุษย์ที่เกิดมาไม่เพียงแต่

จะทำงานให้มีชีวิตรอดเท่านั้น หากแต่จะต้องทำงานเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย (ซูเมคเกอร์ 2524 คำนำ) ดังนั้น หากมนุษย์มีการมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากเท่าใด เขาก็เข้าใจลึกซึ้งกับความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มากเท่านั้น

โดยสรุป คุณประโยชน์จากการทำงานของมนุษย์จำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1) เกิดผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เพราะการทำงานช่วยให้บุคคลมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- 2) เป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเป็นขั้นนี้แสดงสถานภาพทางสังคมของบุคคล
- 3) เป็นการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวให้ได้นำมาใช้อย่างเต็มที่ หลุดพ้นจากสภาวะการเห็นแก่ตัวและยึดตนเองเป็นศูนย์กลางของสิ่งต่าง ๆ จนสามารถเข้าสู่สภาวะของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

4. วิวัฒนาการของทัศนะที่เกี่ยวกับการทำงาน

ทัศนะของมนุษย์เกี่ยวกับการทำงาน มีลักษณะแตกต่างกันไปตามลักษณะวัฒนธรรม และมีความเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาของประวัติศาสตร์ จากการศึกษาของไทเฮอร์ (Tilgher. 1962 : 15) พบว่า ในทัศนะของชาวกรีก "การทำงาน คือ การถูกสาปแช่ง" พวกโรมันและกบิบุรกีมีความเห็นเช่นเดียวกัน ชาวคริสต์เห็นในบุคคลนั้นคำเน้นตามแนวคิดกึ่งเกมของพวกยิว โดยพิจารณาว่า "การทำงาน คือ การถูกลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิด" อย่างไรก็ตามยังมีทัศนะในทางที่ดีเกี่ยวกับการทำงานบ้างเหมือนกัน ในแง่ที่ "งานเป็นสิ่งที่มีความหมายในการช่วยเหลือคนจนและผู้ที่ยากไร้" ต่อจากนั้นการทำงานเริ่มได้รับการพิจารณาว่าเป็นสิ่งสำคัญทั้งในค่านิยมทางกายภาพและด้านจิตใจ เพราะถ้าหากปราศจากการทำงาน คนจะตกเป็นเหยื่อของความเกียรจกร้าน

และอาจได้รับอันตรายในรูปแบบของความชั่วร้ายต่าง ๆ คอมมูนิสต์ (Luther) ได้พัฒนาทัศนะเกี่ยวกับการทำงานถึงกล่าวโดยทั่วไปให้แนวคิดโดยสรุปว่า คนที่สามารถทำงานได้จะต้องทำงาน การทำงานนั้นไม่ใช่แค่เป็นเพียงแต่พื้นฐานของสังคม แต่เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะรับใช้พระเจ้า คาลวิน (Calvin) เป็นผู้ที่มีต่อแนวคิดและนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมสำหรับคาลวิน เขาถือว่า การทำงานเป็นภารกิจทางศาสนาอันเป็นคุณความดีที่สำคัญที่สุดของกระทำอย่างเคร่งครัด บุคคลจะต้องทำงานหนักอยู่ในขณะเดียวกันเขาจะคงไม่สนุกสนานกับผลที่ได้รับจากแรงงานของตน

ลูเธอร์และคาลวิน ได้พัฒนาศาสนาของศาสนาให้แสดงถึงค่านิยมและแนวความคิดทั่วไปที่เรียกว่า "จริยธรรมโปรเตสแตนต์" (Protestant ethic) ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการก่อรูปทางอุดมการณ์ของลัทธิทุนนิยมสมัยใหม่ (Weber, 1968 : 35 - 47) ในศตวรรษที่ 19 คุณลักษณะความสละ (Ascetic) ของจริยธรรมโปรเตสแตนต์มีความสำคัญสูงมาก และถูกแทนที่ด้วยการเน้นรางวัลทางก้นวัตถุแก่ผู้ที่ทำงาน การทำงานกลายเป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นวิถีทางไปสู่ความก้าวหน้าส่วนบุคคลและถูกกำหนดให้เป็นคุณธรรมที่ไม่จำกัดสำหรับการช่วยตนเองและการปรับปรุงตนเอง

การเริ่มวิธีการผลิตแบบจำนวนมาก (mass production methods) ซึ่งขยายจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 นำมาซึ่งการแบ่งงานกันทำที่ซับซ้อนและการแยกกระบวนการทำงานออกเป็นส่วน ๆ การพัฒนาการผลิตที่มีประสิทธิภาพเช่นนี้ ผลักดันช่างฝีมือ ในงานขนาดเล็ก ๆ ให้ออกไปจากระบบ นักทฤษฎีทางสังคมหลายคนเริ่มจากคาร์ล มาร์ก (Karl Marx) จนกระทั่งถึงวิลเลียม มอร์ริส (William Morris) ได้พิจารณาเรื่องการทำงานรูปแบบดังกล่าวนี้ และวิจารณ์ว่าเป็นการทำลายค่านิยมภายในของการทำงาน (Intrinsic Value of Work) คนงานแต่ละคนกลายมาเป็นส่วนประกอบของเครื่องจักร มีการศึกษาในเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการแบ่งปันรายได้และระบบควบคุมการผลิต ผู้ศึกษาหลายคน เช่น เฟรเดอริก เกอริค (Frederick) วินสโลว์ (Winslow) ทายเลอร์ (Taylor) แฟรงก์ (Frank) และกิลเบรธส์ (Gilbreth) ได้ลดการศึกษาที่มีสนับสนุนในทัศนะที่เห็นว่างานเช่นนั้นได้ลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ลงไป นับตั้งแต่ได้มีการประกาศเป้าหมายของวิธีการผลิตเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ (Davies and Shackleton, 1975 : 25-38)

หลายเลอริก็ว่าการศึกษาเรื่องคนงาน (Workers) จะต้องกระทำเป็นหน่วยโคก ๆ
 แต่มีข้อโต้แย้งว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพนั้นมีทั้งเรื่องของความเหนื่อยอ่อน หรือ
 สภาพแวดล้อมที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือวิธีการที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน ในทัศนะนี้จะคงคิดถึง
 อิทธิพลอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนงานที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย ต่อมา
 เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะ ได้ทำการศึกษาการทำงานของคนงานในบริษัท
 ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าฮอว์ธอร์น (Hawthorne Electric Company) ได้พบผลสำคัญที่มีคุณค่า
 สอดคล้องกับงานวิจัยของคนอื่น ๆ อีกในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ (human relations) ในการ
 ทำงาน

การศึกษาเหล่านี้ทำให้เกิดความสนใจในเรื่องความสำคัญของปัจจัยทางสังคมที่มีต่อ
 สภาพการทำงาน งานวิจัยเหล่านี้เน้นการวิจัยองค์ที่เป็นทางการของการทำงานกลุ่มและรูปแบบ
 ของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานและความ
 หึงพ้อใจในงาน ในงานวิจัยเรื่อง "Bank Wiring Observation Room" พบว่าอิทธิพล
 ของกลุ่มมีผลต่อผลงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานที่มีข้อจำกัด แม้ว่ากฎเกณฑ์ทางการจัดการ
 การแบ่ววิทยาศาสตร์ยังคงถูกต้อง ทัศนะของคนงานในภาคอุตสาหกรรมต่อการทำงานที่เข้มงวด
 ตามการทดลอง "Hawthorne" ไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น

ในการศึกษาเรื่อง "Hawthorne" ได้พบทัศนะใหม่ของคนงานในภาคอุตสาหกรรม ที่เรียกว่า "มนุษย์สังคม" (social man) พบว่า ความพอใจในงานเกิดขึ้นจากกลุ่ม สมาชิกที่ทำงานร่วมกันแน่นอน และถือว่าได้รับผลตอบแทนจากสังคมในกรณี บทเรียนนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จนั้น ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับคนรายบุคคล ความล้าหลัง เกิดขึ้นอยู่กับกลุ่มเล็ก ๆ ที่แน่นอน ดังนั้นจึงเกิดเทคนิคที่เรียกว่า "การมีส่วนร่วมในการจัดการ" (participatory management) ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ที่มากกว่า (Fescarella, 1984 : 110-123) แต่ในทัศนะของนักทฤษฎีรุ่นต่อมา คือ สำนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations School) ได้ปรับปรุงแนวคิดแบบมนุษย์สังคมมา ให้ความสำคัญแก่ความเป็นเจ้าของ (belongingness) มากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะละเลย ความต้องการด้านอื่น ๆ ของมนุษย์ ซึ่งอาจจะมีผลสำคัญเท่าเทียมกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงาน เช่น ความสำเร็จของแรงจูงใจไปสู่สัมฤทธิ์ผลก่อนผลสำเร็จในการทำงาน (McClelland, 1961) เป็นต้น

แนวคิดที่ออกมาในเรื่องคนงานในยุคอุตสาหกรรม ได้ถูกนำมาอภิปรายกันในรูปของการ บรรลุสู่การแห่งตน (self-actualization) มาสโลว์ได้เสนอลำดับขั้นของความ ต้องการซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง คือความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการ ด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) และความต้องการบรรลุสู่การแห่งตน (self-actualization) วิธีการ ของมาสโลว์เห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกควบคุมโดยแรงจูงใจหลายอย่าง และสิ่งที่สำคัญคือ มนุษย์จะตอบสนองกับกิจกรรมที่ได้รางวัลจากภายใน หรือได้กับความพึงพอใจ ซึ่งถือว่าการทำงาน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างก็ถือเป็นกิจกรรมส่วนตัวของมนุษย์ แม้ว่าแนวคิดของมาสโลว์จะมี อิทธิพลมาก แต่ก็ไม่มีงานวิจัยสนับสนุนมากนัก สำหรับวิธีการของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 27-40) เป็นแนวทางที่ตรงกันข้ามกับมาสโลว์ แต่มีบางส่วนที่คล้ายคลึงกัน และ แนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กได้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยมากกว่า เฮิร์ซเบิร์กเสนอทฤษฎีสององค์ประกอบ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน (two-factors theory of work behavior) โดยมี พื้นฐานมาจากการสังเกตว่า เมื่อคนอธิบายเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เขาพอใจที่สุด กิจกรรมที่

เขามองเกี่ยวข้องจะปรากฏว่ามีความแตกต่างจากกรอบหมายถึงสภาพการทำงานที่เขารู้สึกไม่พอใจที่สุด

เฮิร์ชเบิร์ก ได้พบว่าความพึงพอใจในงานจะปรากฏในภาพรวมของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และตัวของงานเอง สิ่งเหล่านี้เขาเรียกว่า แรงจูงใจ (motivators) ส่วนความไม่พึงพอใจในงานจะปรากฏในปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น รายได้ เงื่อนไขในการทำงาน และคุณภาพของการควบคุม ตรวจสอบ เหล่านี้เรียกว่าปัจจัยกันความเสีย (hygiene factors) ตัวอย่างเช่น แม้จะมีการปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานจะไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้นได้ เพราะเป็นแค่เพียงการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น การปรับปรุงในเรื่องความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานจะทำได้โดยการเปลี่ยนแรงจูงใจ (motivators) เท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในความต้องการการสำรวจตนเองได้ แม้ว่าทัศนคติของเฮิร์ชเบิร์กจะไม่ได้รับการยืนยันมากนักแต่แนวคิดของเขายังมีอิทธิพลอย่างมากในปัจจุบัน

5. กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Theories of Job Satisfaction)

ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองความรู้สึกด้านอารมณ์ที่สะท้อนมาเป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดังนั้นความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกยินดีหรือพอใจที่ได้รับจากงาน ลอค (Locke, 1976 : 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า "เป็นอารมณ์ด้านดีหรือความรู้สึกบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสิทธิภาพการทำงาน" ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองส่วนบุคคล ไม่เหมือนกับขวัญ (morale) ซึ่งเป็นการตอบสนองเป็นกลุ่ม ขวัญของกลุ่มอาจจะสูงในขณะที่มีคนหนึ่งในกลุ่มไม่พึงพอใจ รัชกับความพึงพอใจในงานมีตั้งแต่ต่ำไปสูง เป็นความรู้สึกโดยทั่วไปต่องาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง คนที่มีความรู้สึกที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและรายได้ แต่ทั้งสองอย่างนี้ก็มีความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องาน ดังนั้นคนสองคนอาจมีระดับความพึงพอใจในงานทั้งหมดเท่ากันแต่มีเหตุผลที่ต่างกัน คนหนึ่งอาจจะพอใจเพื่อนร่วมงานมากแต่ไม่พอใจเรื่องรายได้ แต่ส่วนรวมของความพึงพอใจ

อยู่ในระดับกลาง ในขณะที่อีกคนหนึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่า ๆ กับ
ทั้งเพื่อนร่วมงานและรายได้ แต่ส่วนรวมของระดับความพึงพอใจปานกลางเช่นกัน

ทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีไม่มีข้อยืนัน
ที่แน่นอนชัดเพราะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ จึงไม่มีทฤษฎีใด
เพียงทฤษฎีเดียวอธิบายได้ชัดเจน เพราะแต่ละทฤษฎีอธิบายได้เฉพาะบางส่วนเท่านั้น กลุ่ม
ทฤษฎีความพึงพอใจในงานประกอบด้วยทฤษฎีต่อไปนี้

5.1 ทฤษฎีเปรียบเทียบกระบวนการ (Comparison Process Theory)
แมคคอร์มิกและอีลเกน (McCormick and Ilgen, 1980 : 138 - 142) เสนอทฤษฎี
ของเขาว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากขนาด (degree) ของกระบวนการที่ไ้กับ
จากผลของการเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานของบุคคล (individual's standard)
และการรับรู้ของบุคคล (individual's perception) ในขอบเขตที่เป็นมาตรฐาน
เดียวกัน ขนาดของความพึงพอใจคือ ความแตกต่างระหว่างมาตรฐานและสิ่งที่ไ้กับจากงาน
ทฤษฎีนี้เปรียบเทียบสิ่งที่บุคคลต้องการ (มาตรฐาน) กับสิ่งที่ไ้กับ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อย
เพียงไร ความรู้สึกพึงพอใจก็มากขึ้นเพียงนั้น

นักวิจัยบางคนเชื่อว่า มาตรฐานประกอบด้วยความต้องการของมนุษย์
(human needs) ที่มีมาตั้งแต่เกิด และเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน
ความต้องการนั้นแยกออกเป็นสองประการคือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทาง
จิตใจ (Machinsky, 1983 : 322-323) งานที่น่าพึงพอใจจะตอบสนองความต้องการทาง
กายร่างกาย เช่น การมีรายได้เพียงพอ หรือตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น
ความภาคภูมิใจในตนเองและความนับถือตนเอง งานวิจัยของเชฟเฟอร์และพอร์เตอร์ (Schaffer,
1953 : 304 and Porter, 1962 : 375-384) อธิบายถึงแนวคิดในเรื่องของความพึงพอใจ
ในงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการประสบความสำเร็จ

นักวิจัยบางกลุ่มเชื่อว่า มาตรฐานมาจากค่านิยมของมนุษย์ไม่ใช่ความต้องการ
พื้นฐาน ค่านิยมคือสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ หรือแสวงหาเพื่อให้บรรลุ คนทุกคนมีความต้องการพื้นฐาน

เหมือนกันแต่มีความแตกต่างกันในเรื่องค่านิยม ค่านิยมเป็นตัวตัดสินในการเลือกงานของคนที่งานที่น่าพึงพอใจจะมีโอกาสทำให้บุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนตามค่านิยมของตน งานที่น่าพึงพอใจจะมีโอกาสทำให้บุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนตามค่านิยมของตน (Locke, 1969 : 309 - 336, Mobley and Locke, 1970 : 463 - 483)

จากข้อคิดของนักวิจัยสองกลุ่มดูเหมือนว่าทฤษฎีที่ถือค่านิยมเป็นพื้นฐานจะมีเหตุผลมากกว่าทฤษฎีที่ถือความต้องการเป็นพื้นฐาน ทุกคนจะมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน แต่แต่ละคนจะมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะทำงานอย่างเดียวกัน ประเด็นนี้เป็นข้อขัดแย้งในทฤษฎีความต้องการ แต่ในขณะเดียวกันมีข้อโต้แย้งว่าทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่มีความแตกต่างกันในระดับความเข้มของความต้องการ ดังนั้นคนที่มีความต้องการรุนแรงมากในเรื่องความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) อาจจะไม่พึงพอใจกับงานอย่างใดเพียงอย่างเดียว ในขณะที่บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อยกว่าอาจจะพึงพอใจในงานประเภทนั้นแล้ว และในทางตรงข้ามกันคนที่มีความต้องการทั้งนี้จะสามารถอธิบายถึงความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงานได้ เช่น คนที่มีค่านิยมในเรื่องผลตอบแทนเป็นตัวเงินรายได้ที่ค่าและงานประจำยอมไม่เป็นที่พึงพอใจของเขา ในขณะที่คนที่มีค่านิยมในเรื่องการมีรายได้พอเลี้ยงชีพก็อาจจะสบายใจและพึงพอใจในงานนี้แล้ว

ทฤษฎีเปรียบเทียบกระบวนการที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดกว้างๆ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลร่วมกัน ถ้าไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการและสิ่งที่ได้มา ผลที่เกิดขึ้นคือ ความไม่พึงพอใจในงาน และงานจะกลายเป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจได้ ถ้าหากว่าความต้องการของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป หรือเขามีค่านิยมใหม่เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้จะมีความเป็นไปได้สูงถ้าหากว่าบุคคลทำงานในสังคมที่เป็นสังคมศักดินาที่ไม่มีบุคคลอื่น ๆ อยู่และมีความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมและความต้องการผลที่เกิดขึ้นย่อมเป็นความพึงพอใจ การที่ไม่มีบุคคลอื่นอยู่ในทฤษฎีการเปรียบเทียบกระบวนการนี้ทำให้ทฤษฎีนี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีของความพึงพอใจในงานอีกทฤษฎีหนึ่งที่จะกล่าวต่อไป

5.2 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison Theory)

พื้นฐานของทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม มีความเชื่อว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในการประเมินความรู้สึกของตนเองในเรื่องความพึงพอใจในงาน นอกจากการเปรียบเทียบที่เกิดขึ้นในตนภายในที่ไม่เกี่ยวกับบุคคลอื่น (ขึ้นอยู่กับความกังวลการและค่านิยม) การเปรียบเทียบนี้เกิดขึ้นได้ในระบบสังคม ระหว่างบุคคลเอง คนแต่ละคนสังเกตนุ้บุคคลอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกัน แล้วสรุปว่าพวกเขาพึงพอใจในงานอย่างไร บุคคลจะเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น และใ้รับเอาความรู้สึกพึงพอใจที่ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลอื่น รู้สึกท่องานของเขาอย่างไร (Lentell and Pfeffer, 1977 : 427 - 456)

เวสและชอว์ (Wells and Shaw, 1979 : 126 - 140) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจของคนอื่น เขาได้จัดทำภาพยนตร์เรื่องหนึ่งที่แสดงถึงการทำงานประเภทอุปกรณไฟฟ้าสองประเภท งานประเภทแรกเป็นงานประจำและน่าเบื่อหน่าย และอีกงานหนึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ ในภาพยนตร์เรื่องนี้ผู้แสดงได้กล่าวถึงความรู้สึกที่เป็นกันลบนหรือกันบวก หลังจากนั้นผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะไ้ทำงานอย่างหนึ่ง (อาจจะเ็นงานที่น่าเบื่อหรืองานที่น่าสนใจก็ได้) แล้วให้เขาประมาณค่าความพึงพอใจในงานที่เขาทำ ผลการศึกษาได้แสดงความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่ไ้รับอิทธิพลจากปฏิริยาของผู้แสดงภาพยนตร์ที่ทำงานประเภทเดียวกัน เวสและชอว์ จึงสรุปว่าความรู้สึกพึงพอใจเกิดขึ้นจากการสังเกตนุ้บุคคลอื่น ๆ

ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม เรื่องความพึงพอใจในงานมีส่วนที่เพิ่มขึ้นกับเรื่องความต้องการคือ ค่านิยมตามทฤษฎีเปรียบเทียบกระบวนการคือ ความเชื่อที่ว่าความรู้สึกที่เกี่ยวกับงานนั้นเปรียบเทียบกันได้ สองทฤษฎีนี้แตกต่างกันในพื้นฐานของการเปรียบเทียบ ถ้ามีสมมุติฐานว่าบุคคลทำงานในสุญญากาศ ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมจะกล่าวว่าบุคคลนั้นไม่สามารถประเมินความพึงพอใจในงานได้

การที่ปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการหยั่งรู้ มีงานวิจัยทางค่านจิตวิทยาสังคมหลายเรื่องที่ได้แสดงให้เห็นถึงการประเมินตนเอง

โดยการรับรู้บุคคลอื่นด้วยตนเอง ทั้งได้จึงถือได้ว่าการเปรียบเทียบทางสังคมเกิดขึ้นใน เรื่องความพึงพอใจในงาน

5.3 ทฤษฎีกระบวนการปฏิโกณ (Opponent-Process Theory) แลงกี (Landy, 1978 : 533 - 547) เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่า สาเหตุ พื้นฐานของความพึงพอใจคือ สภาพจิตใจที่เกี่ยวข้องกับระบบประสาทส่วนกลาง ความพึงพอใจ ของแต่ละบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาที่เขายังคงทำงานไว้อยู่ มีตัวอย่างว่างานที่มี แนวโน้มน่าสนใจในช่วง 2-3 สัปดาห์แรก มากกว่าการทำงานนั้น เป็นเวลาหลายปี หลังจากนั้นปฏิกิริยาเช่นนี้เรียกว่า ความเบื่อหน่าย (boredom) แต่ไม่มีคำอธิบายสำหรับ คำนี้ แลงกี เสนอว่ามีกลไกภายในตัวบุคคลที่ช่วยควบคุมความสมดุลทางอารมณ์ได้ ความ พึงพอใจและความไม่พึงพอใจเป็นการตอบสนองทางกันอารมณ์ส่วนหนึ่ง กลไกนี้มีบทบาท ก่อ ให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีกระบวนการชักแย้งอ้างถึงกระบวนการต่อต้านที่กระทำกับอารมณ์ (emotion) ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลมีความสุขมาก จะมีการตอบสนองทางจิตใจที่ต่อต้านสภาพอารมณ์ และ พยายามที่จะนำบุคคลกลับไปสู่ระดับที่เป็นกลาง อารมณ์ที่รุนแรงเกินไปทั้งบวกและลบจะเป็น การทำลายตัวบุคคลนั่นเอง กลไกทางจิตนี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อป้องกันบุคคลให้พ้นจากสภาพอารมณ์ ที่รุนแรงสุดขีด แลงกี เสนอว่าเหตุผลที่คนแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในงาน เป็นเพราะว่า เขาแตกต่างกันในรูปแบบ ขั้นตอนการทำหน้าที่ป้องกันทางจิต

เมื่อสิ่งเร้า (งาน) ถูกนำเข้ามาจะทำให้เกิดปฏิกิริยาทางกันอารมณ์ขึ้นทั้ง ทางบวกและลบ เมื่ออารมณ์นี้เกิดขึ้นในระดับหนึ่ง กระบวนการชักแย้งนี้จะเข้ามาควบคุมโดย อัตโนมัติ เมื่อสิ่งเร้าหายไป (คนยุติการทำงานในวันนั้น) อารมณ์ที่เกิดขึ้นก็ยุติและกระบวนการ ชักแย้งก็จะลดลง ตามทฤษฎีนี้เมื่อกลไกการป้องกันทำหน้าที่เข้มแข็งขึ้น อารมณ์ที่รุนแรง จะลดลงตลอดเวลาคิดจะรักษาความเป็นกลางในการทำงานของตนเองในเวลาต่อมา ถ้าหาก ทฤษฎีนี้ถูกต้องจะมีคำอธิบายเกี่ยวกับเรื่องความเบื่อหน่ายในการทำงาน คนส่วนมากคาดว่า สิ่งเร้าในงานจะสูญหายไปตลอดเวลาจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายขึ้น ทฤษฎีกระบวนการชักแย้ง

เสนอแนะว่าระดับของการเร้า (stimulation) ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปแต่กระบวนการ
ชักแย้งเข้มแข็งขึ้น ทั้งนี้งานแค่เพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้เบื่อหน่าย แต่การที่คน
ต้องทำงานหนักเกี่ยวกับซ้ำซากกันนั้นทำให้เกิดการตอบสนองทางจิตที่รุนแรงขึ้นมาเพื่อชดเชยกับ
อารมณ์ที่บิดเบี้ยวหรือหงุดหงิด

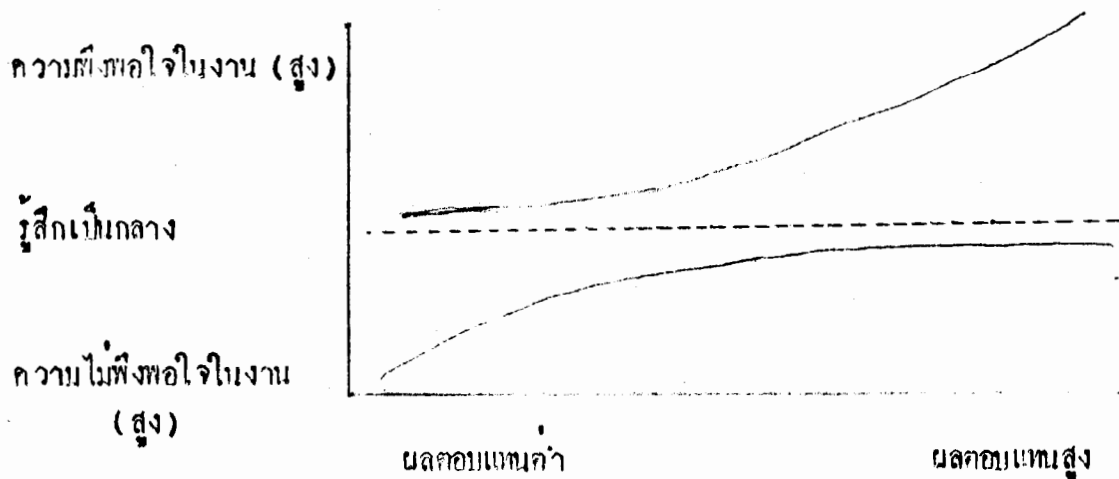
ข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของทฤษฎีนี้มีไม่มากนัก ทฤษฎีนี้ให้คำอธิบายใน
เรื่องของความเบื่อหน่าย แต่ไม่ได้ให้คำอธิบายว่าเหตุใดคนจึงมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ
(ไม่ใช่เบื่อหน่าย) ในงานของตนตลอดเวลา ทั้งนี้จึงพบว่ามีความยากที่ไต่ทำงานหนักเกี่ยวกับ
เป็นเวลานาน ๆ และมีทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ทฤษฎีของแลนกี ยังเป็นแนวคิดใหม่
ที่ยังต้องการคำอธิบายที่เป็นปรากฏการณ์เชิงวิทยาศาสตร์อีก อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์
ในการอธิบายข้อบกพร่องบางส่วนของคำอธิบายในทฤษฎีอื่น ๆ

5.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) เฮิร์ซเบิร์กและคณะ
(Herzberg and others. 1959 : 301 - 310) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงาน
ของวิศวกรและนักบัญชี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคลในกลุ่มตัวอย่างอธิบายความรู้สึกที่
ไม่ดีต่องานที่เขาทำ กลุ่มตัวอย่างได้บรรยายเหตุการณ์ที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่
พึงพอใจ จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหาที่มีคำตอบร่วมกัน โดยมีเกณฑ์
พิจารณา ดังนี้ (1) รายการที่บุคคลเหล่านั้นกล่าวถึงเมื่อบรรยายช่วงเวลาที่เขาพึงพอใจมาก ๆ
(2) รายการที่กล่าวถึงเมื่อบรรยายช่วงเวลาที่เขาไม่พอใจมาก ๆ และ (3) ความแตกต่าง
ของการบรรยายถึงสถานการณ์ 2 อย่างนั้น

ผลของการศึกษาสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบที่ระบุสำหรับสภาพที่พึงพอใจสูงสุดหนึ่ง
และองค์ประกอบสำหรับสภาพที่ไม่พึงพอใจอีกชุดหนึ่ง ผู้วิจัยพบว่าคำบรรยายสำหรับสภาพในช่วง
เวลาพอใจจะประกอบด้วยความสำเร็จ (achievement) การยอมรับนับถือ (recognition)
ความก้าวหน้า (advancement) และความรับผิดชอบ (responsibility) เหล่านี้ล้วนเป็น
เนื้อหาของงานที่เรียกว่า "องค์ประกอบทางเนื้อหา" (Content Factors) คำบรรยาย
ในช่วงเวลาไม่พอใจประกอบกับนโยบายของหน่วยงาน การควบคุมตรวจตราเงินเฟ้อ สภาพ

การทำงาน (working conditions) เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานเรียกว่า "องค์ประกอบด้านบริบท" (Context Factors)

เฮอริซเบอร์ก เสนอตัวแปรที่เป็นผลลัพท์ในการทำงานเป็นสองตัวแปรคือ ตัวแปรประเภทที่เป็นสิ่งที่ทำให้พึงพอใจ (satisfiers) เป็นองค์ประกอบด้านเนื้อหาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และตัวแปรอีกประเภทหนึ่งคือ สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจ (dissatisfiers) เป็นองค์ประกอบทางบริบทที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เฮอริซเบอร์ก ได้เสนอว่า ตัวแปรประเภทแรกเป็นสิ่งที่อยู่ในเนื้อหาของงานมีหลายประการ เช่น ความรู้สึกยอมรับนับถือตนเอง ความสำเร็จ เป็นต้น เหล่านี้ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงาน ถ้าเมื่อใดความรู้สึกเหล่านี้หายไปจากงาน เช่น การไม่มีความยอมรับนับถือตนเอง ไม่มีความก้าวหน้า คนก็จะไม่มีความรู้สึกถึงขนาดไม่พึงพอใจ แต่จะรู้สึกเป็นกลาง (neutral) หรือไม่แยแส ส่วนตัวแปรประเภทหลังเป็นสิ่งที่อยู่นอกเนื้อหาของงาน หรือเป็นบริบท เช่น เงินเดือนดี สภาพการทำงานดี เขาพบว่าแม้จะมีสิ่งสูง คนจะไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องานมากนัก แต่จะรู้สึกเป็นกลางหรือไม่แยแสต่องาน (อาจจะพอใจกับบริบทนั้น) กลับเมื่อเราองค์ประกอบเหล่านี้ออกไปเสียจากงาน เช่น ให้เงินเดือนต่ำ สภาพการทำงานไม่ดี คนจะรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน สรุปได้ว่า เมื่อตัวแปรทางด้านสิ่งที่ทำให้พึงพอใจมีระดับของผลลัพท์เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อลดระดับของผลลัพท์เหล่านี้ให้ต่ำลงผลที่ได้ก็คือความรู้สึกจะเป็นกลาง ในทางตรงกันข้ามเมื่อให้ผลลัพท์ทางตัวแปรด้านที่ทำให้ไม่พึงพอใจจะมีผลทำให้รู้สึกเป็นกลาง และเมื่อลดระดับผลลัพท์ต่ำลงจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ แสดงให้เห็นได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงผลของตัวแปรด้านเนื้อหาและด้านบริบทที่มีต่อความพึงพอใจในงาน
ตามทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ได้มีการวิจารณ์สองประเด็นคือ ประเด็นแรก ในเรื่องวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การที่เฮิร์ชเบอร์กคาดหวังว่าผลจากการสัมภาษณ์นั้นจะถูกกรองตรงกับสภาพการทำงานที่เขารายงานทั้งในแง่ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อบุคคลบรรยายถึงสิ่งที่ทำให้พอใจมักจะมีแนวโน้มที่จะกล่าวถึงความสำเร็จของตนเองในเนื้องาน (content items) และในทางตรงข้ามเมื่อบรรยายประสบการณ์ที่ไม่พอใจ บุคคลมักจะกล่าวในแง่ของค่าที่บุคคลอื่นที่มีต่อตน (context items) มากกว่าจะยอมรับการจำหนึ่ตนเอง (Hatchinsky, 1983 : 527) ข้อวิจารณ์ระบุถึงวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

ข้อวิจารณ์ประเด็นที่สอง คือ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ไม่สนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก เช่นงานของ อีเวน, ฮินริคส์ และมิชคิน (Ewen, 1964 : 161 - 163, Hinrichs and Fischkind, 1967 : 191 - 200) ซึ่งพบว่าทั้งตัวแปรทางค่านี้อาหาและบริบทนั้นให้ทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ถ้าคนรู้สึกว่ามีความสำเร็จหรือไม่ได้รับการยอมรับจะมีการตอบสนองที่ไม่พึงพอใจในงานด้วย ไม่ใช่แบบเป็นกลาง ในทำนองเดียวกันคนก็มีความพึงพอใจในงานด้วย จากเงินเดือนและสภาพการทำงานที่ดี ดูเหมือนว่าองค์ประกอบทั้งสองนี้ไม่ได้ให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน จึงยังคงมีข้อสงสัยในเรื่องความเที่ยงตรงในการจำแนกตัวแปรของเฮิร์ชเบอร์ก

จากการศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจในงานทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ตามแนวคิดของทฤษฎีเปรียบเทียบกระบวนการมีพื้นฐานอยู่ที่ความต้องการและค่านิยม ถือว่าความพึงพอใจในงาน เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ต้องการหรือค่านิยมกับผลที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการภายในแต่ละบุคคล ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมเสนอแนะว่าความพึงพอใจได้มาจากการเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่นในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคม ทฤษฎีกระบวนการจิตแข็งชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจเป็นสภาพทางจิตวิทยาแบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งจะตอบสนองต่อความรู้สึกพึงพอใจโดยทำหน้าที่ปกป้องบุคคลจากการมีอารมณ์ที่รุนแรงเกินไป สำหรับทฤษฎีสององค์ประกอบ กล่าวถึงแหล่งที่มาของความพึงพอใจคือ สภาพการทำงานอันมีองค์ประกอบทางค่านี้อาหาและค่านี้อาหาเป็นตัวตัดสินว่าความพึงพอใจของบุคคลจะเป็นอย่างไร

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดในเรื่องความพึงพอใจในงาน (ดูจากลักษณะและจำนวนงานวิจัยที่ใช้อ้างอิง) คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก ถึงแม้ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นใหม่จะต่อต้านทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก แต่อย่างไรก็ตามแต่ละทฤษฎีก็มีลักษณะเฉพาะตัวที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนั้นทุกทฤษฎีสามารถนำมาหลอมรวมเป็นทฤษฎีเดียวกันได้ เพราะแต่ละทฤษฎีได้อธิบายเพียงบางส่วนของความพึงพอใจในงานเท่านั้น

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเพราะถ้าหากคนทำงานอย่างมีความสุขย่อมจะทำให้เกิดผลผลิตของงานที่ดี ในระยะแรกมีงานวิจัยที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง (Brayfield and Crockett, 1955 : 396 - 424, Vroom, 1964 citing Muchinsky, 1983 : 344 - 345) สรุปว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อย Vroom (Vroom) พบว่า ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ค่ามัธยฐาน .14 งานวิจัยในระยะต่อมาพบว่าพฤติกรรมการทำงานบางอย่างเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอย่างอื่น จึงมีข้อโต้แย้งว่าความพึงพอใจจะเป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมการทำงานหรือว่าแท้จริงแล้วพฤติกรรมการทำงานในแนวที่คนมีความพึงพอใจเป็นสาเหตุให้คนปฏิบัติงานได้เกิดผลและทำให้เขามีความสุข ตามแนวคิดนี้คนจะรักกับความพึงพอใจจากงานหลังจากที่เขาพบแล้วว่าเขาทำงานได้ดี นั่นคือ พฤติกรรมการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจ งานวิจัยในห้องปฏิบัติการในระยะก่อนมากยังไม่พบข้อยุติระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ (Manous, 1974 : 139 - 144, Organ, 1977 : 46 - 53 and Lorenzi, 1978 : 380 - 384) ถ้าหากว่าความเชื่อที่พฤติกรรมการทำงานเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งถูกต้อง หัวหน้างานควรต้องจัดรางวัลให้สำหรับคนปฏิบัติงานในอัตราความเชื่อที่ว่ารางวัลเป็นเครื่องเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีประสงค์ แต่หากว่าความพึงพอใจเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นแนวคิดที่ถูกต้อง หัวหน้างานอาจจะให้รางวัลโดยไม่ตลกร้ายงานผลงาน แล้วคนงาน

ก็จะทำงานให้ดีขึ้นในขนาดเพื่อเป็นการทดแทน อย่างไรก็ตามแม้จะมีหลักฐานแสดงว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่ยังมีข้อโต้แย้งที่ยังสรุปในเรื่องนี้ ชักเจนไมโต้ (Sheridan and Solcum, 1975 : 159 - 172)

งานวิจัยบางเรื่องพยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้งานเฉพาะทางอย่าง เช่น จักให้พนักงานที่นำเบียร์ขึ้นหิ้ง และงานที่นำสมาธิอีก ขึ้นหิ้งนำไปทดลองในห้องปฏิบัติการ โดยมีสมมุติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานมีสูงในงานที่นำสมาธิ มากกว่างานที่นำเบียร์ แต่ผลการวิจัยให้ข้อสรุป ที่ขัดแย้งกัน (Baird, 1976 : 721 - 727) โคลด์ที่ตรงกันข้ามกับสมมุติฐานคือ ความ พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในงานประเภทนำเบียร์เท่านั้น งานวิจัย ของ จาคอบส์และโซโลมอน (Jacobs and Solomon, 1977 : 417 - 421) พบว่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับพฤติกรรมการทำงานจะมีมากขึ้นถ้ารางวัลขึ้นอยู่กับพฤติกรรมม การทำงาน ดังนั้น คนที่รับค่าจ้างในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เช่น คำนายหน้าในการขาย จะมีความพึงพอใจกับงานที่หานั้นมากกว่าการได้ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง (Cherrington, 1971 : 531 - 536)

โดยปกติความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจมีไม่มากนักและ ไม่มีความคงที่ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างงานที่แตกต่างกัน ฟิชเชอร์ (Fisher, 1980 : 607-612) อธิบายว่าการที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กันก็นั้น อาจเป็นเพราะว่า นักวิจัยพยายามโยงเจตคติทั่ว ๆ ไป (ความพึงพอใจทั้งหมดเข้ากับพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่ใดที่หนึ่ง) ฟิชเชอร์ เสนอแนะว่าควรจะใช้เจตคติเฉพาะอย่าง สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานเฉพาะอย่าง ทั้งนี้เพราะเมื่อไม่มีความสอดคล้องกันระหว่าง ตัวแปรก็จะไม่พบค่าความสัมพันธ์ที่สูง

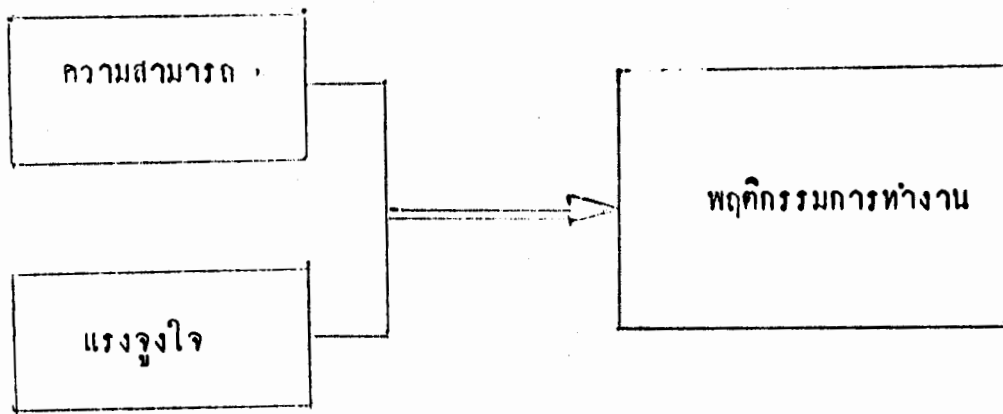
6. กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

สตีแยร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 15) กำหนดองค์ประกอบ ของแรงจูงใจเป็นสามส่วนคือ กระบวนการให้พลังงาน (energizing) คือพลังในตัวบุคคลที่ก่อ

ให้เกิดพฤติกรรม ด้านการนำทิศทาง (direction) คือการที่คนใช้ความพยายามอย่างมีทิศทางในสถานการณ์ที่แน่นอน และด้านความคงทน (maintenance) คือการที่คนจะมีความบากบั่นในการทำงานบางชนิดโดยจะยุติกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน. งานนั้น

ความแน่วแน่นี้ แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนที่ทำงานในช่วงเวลานาน ๆ เช่น การประกอบอาชีพ ซึ่งต้องอาศัยความคงทนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้วยประการหนึ่ง แรงจูงใจในการทำงานตามแนวนี้นี้จึงทำหน้าที่เป็น "เงื่อนไขที่มีอิทธิพลหรือมีพลังในการเร้าใจให้เกิดมีทิศทาง และมีความคงทนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่ถาวร".

โดยทฤษฎีทั่วไปแรงจูงใจเป็นโครงสร้างทางค่านิยมมูลฐาน ซึ่งจะรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรมของคนที่ทำงานเป็นผลงานออกมา แล้วนำมาตีความเป็นระดับของแรงจูงใจ อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกัน คนที่มีแรงจูงใจสูงอาจปฏิบัติงานไม่ได้ก็ ทั้งนี้ในทางทฤษฎีนั้นพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถในขณะที่มีแรงจูงใจ ความสามารถคือศักยภาพของบุคคลแต่ละบุคคลในการทำงานชิ้นหนึ่ง ความสามารถแม้จะเป็นสิ่งที่จำเป็นในกระบวนการของการปฏิบัติงานแต่ก็ไม่เพียงพอ แรงจูงใจเป็นความปรารถนาของบุคคลแต่ละคนที่จะแสดงพฤติกรรมและสะท้อนความตั้งใจในการใช้ความพยายาม ถ้าบุคคลขาดแรงจูงใจหรือความสามารถเพียงอย่างเดียวใดอย่างหนึ่ง การปฏิบัติงานก็ไม่ดี เช่น การที่คนไม่มีความสามารถทางค่านศรีย แม้จะมีแรงจูงใจอย่างมากก็ไม่สามารถเป็นนักศรียที่ดีได้ บุคคลจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดถ้าเขามีความสามารถที่ตรงกับงาน และมีความปรารถนาจะทำงานนั้นอย่างดี พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีไม่ได้มีสาเหตุมาจากการมีแรงจูงใจต่ำเสมอไป แต่อาจมีสาเหตุมาจากการขาดความสามารถที่ตรงกับงานก็ได้ แรงจูงใจเป็นเพียงตัวเชื่อมที่อยู่ระหว่างความสามารถกับพฤติกรรมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ และพฤติกรรม
ในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีงานวิจัยที่สนับสนุนและโต้แย้งในระดับต่าง ๆ กัน รวมทั้งมีข้อจำกัดในการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับที่ต่างกัน เช่นกัน มีทฤษฎีที่น่าพิจารณาจากการที่มีผลการวิจัยสนับสนุนค่อนข้างมาก และมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้คือ ทฤษฎีการวางเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

6.1 ทฤษฎีการวางเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีการวางเป้าหมายมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า คนย่อมกระทำพฤติกรรมใด ๆ อย่างมีเหตุผลและมีสติ หัวใจของทฤษฎีนี้มีพื้นฐานอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่สำนึกมัน (conscious goals) ความตั้งใจ (intentions) และพฤติกรรมการทำงาน (task performance) การมีเป้าหมายที่สำนึกมันจะนำไปสู่การมีความตั้งใจและการใช้ความพยายามอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นเป้าหมายในอนาคต

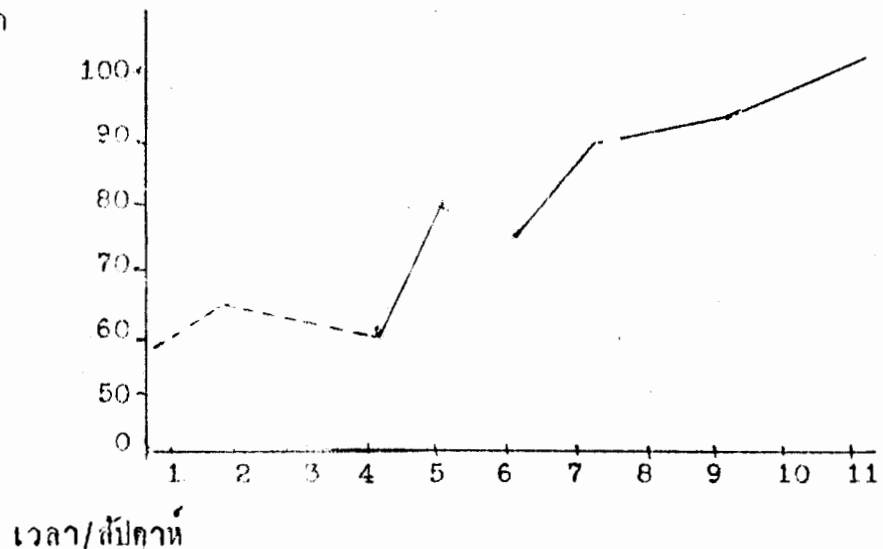
ล็อก (Locke, 1968 : 157 - 189) กล่าวว่าเป้าหมายมีหน้าที่สำคัญสองประการที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจซึ่งมุ่งไปสู่พฤติกรรม คือประการแรก เป้าหมายจะกำหนดแนวทางการตัดสินใจว่าควรจะใช้ความพยายามเท่าไรในการทำงานนี้ และประการที่สอง เป้าหมายทำให้เกิดพฤติกรรมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยมีเงื่อนไขว่าในประการแรก แต่ละคนจะต้องตระหนักในเป้าหมายและรู้ว่าจะสามารถทำได้สำเร็จ (McCormick and Ilgen, 1980 : 87) ในประการที่สอง แต่ละคนจะต้องยอมรับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่เขาจะตั้งใจทำงานเพื่อเป้าหมายนั้น บุคคลจะปฏิเสธเป้าหมายนั้นถ้าหากเห็นว่ามันยากเกินไป หรือง่ายเกินไป หรือเป็นเพราะว่าเขาไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น การยอมรับเป้าหมายหมายถึง การที่แต่ละบุคคลตั้งใจจะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีการวางเป้าหมายของล็อก ถือว่าเป้าหมายที่ยากนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานในระดับที่สูงขึ้น และข้อผูกพันในการทำให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นสัดส่วนกับความยากของเป้าหมายนั้น เป้าหมายยิ่งยากเท่าใดย่อมเกิดข้อผูกพันที่จะต้องทำให้ได้ (Steers and Porter, 1974 : 434 - 452) เป้าหมายนี้สามารถแปรเปลี่ยนไปในระดับของความยาก เป้าหมายบางอย่างเป็นเป้าหมายปกติ เช่น การเป็นนักเรียนที่ดีในการเรียนวิชาชีววิทยา และยังมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอีก เช่น การที่จะต้องสอบให้ได้คะแนนที่ดีในวิชาชีววิทยา เมื่อมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง บุคคลจะมุ่งใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เป้าหมายเป็นตัวชี้นำพฤติกรรม ยังมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเท่าใดจะเกิดพฤติกรรมที่มุ่งมั่นมากขึ้นเท่านั้น (Terborg, 1977 : 188-216) สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การได้รับการประเมินผลการกระทำย้อนกลับ (feed back) เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานนั้นจะทำให้บุคคลทราบว่าเขาคงจะทำงานหนักมากขึ้น หรือก้าวไปได้ในระดับเดิม

อย่างไรก็ตาม ความแนวคิดทฤษฎีการวางเป้าหมาย มีปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่การมีแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานในขั้นที่สูงขึ้น เป้าหมายเป็นความตั้งใจให้ทำพฤติกรรมโดยใช้พลังงานไปในทิศทางที่แน่นอน เป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจงก่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น การประเมินผลการกระทำย้อนกลับจะทำให้ทราบว่าเราได้ใช้ความพยายามตรงกับเป้าหมายหรือไม่ การเกิดแรงจูงใจนำไปสู่การตั้งเป้าหมาย และทำให้เกิดความปรารถนาและความตั้งใจให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทั้งนี้จะต้องเกิดควบคู่ไปกับการยอมรับเป้าหมายของบุคคลนั้นด้วย (ซึ่งก็ว่าการจูงใจโดยสิ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือการให้การเสริมแรง) การวางเป้าหมายนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายที่ตนเองยอมรับแล้วจะหาทางใช้ความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นให้ได้

ลัทธัมและยูกส์ (Latham and Yukl. 1975 : 824 - 845 a.) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาตามทฤษฎีการวางเป้าหมายมากกว่า 25 เรื่อง ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่ค่อนข้างสนับสนุนทฤษฎีนี้ เช่น การศึกษาเรื่องคนขับรถบรรทุกขนาน้ำขังไปยังโรงเลื่อย (Latham and Baldea. 1975 : 122 - 124) การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวางเงื่อนไขสองสถานการณ์ สถานการณ์แรก คนขับรถได้รับการบอกว่า "ให้ทำงานให้ดีที่สุดในการบรรทุกขนาน้ำขังในรถ" และสถานการณ์ต่อมาบอกว่า "ให้คนขับรถตั้งเป้าหมายในการบรรทุกขนาน้ำขังถึงร้อยละ 94 ของการจำกัดน้ำหนักตามกฎหมาย" (การบรรทุกขนาน้ำขังให้น้ำหนักมากใกล้กับข้อกำหนดตามกฎหมายจะทำให้เกิดการขนส่งลดน้อยลง) คนขับแต่ละคนได้รับทราบผลการทำงาน (feed back) โดยดูจากตารางบันทึกน้ำหนักที่แสดงในแผนภาพที่ 3 เมื่อได้ตั้งเป้าหมายแล้วพบว่าการปฏิบัติงานก็ขึ้นมาก เหตุผลประการหนึ่งเป็นเพราะผลของการตั้งเป้าหมายไว้ เหตุอื่น ๆ เกิดขึ้นเพราะเป็นความรู้สึกแข่งขันกันระหว่างคนขับรถว่าใครจะสามารถบรรทุกขนาน้ำขังในรถให้ใกล้เคียงกับข้อกำหนดของกฎหมายให้มากที่สุด การศึกษารังนี้แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานภายใต้การตั้งเป้าหมายมีผลเกินดีกว่าการให้ทำงานโดยบอกแต่เพียงว่า "ให้ทำให้ดีที่สุด"

ร้อยละของการกำหนด
น้ำหนักตามกฎหมาย



ทำให้ดีที่สุด

ตั้งเป้าหมายเฉพาะ

แผนภาพที่ 3 ก. แสดงผลของการตั้งเป้าหมายเฉพาะเพื่อให้ได้ผลผลิต

แหล่งที่มา G.P. Latham and J.J. Baldes. "The Practical Significance of Locke's Theory of Goal Setting." Journal of Applied Psychology. 60 : 122 - 124, 1975.

มีการศึกษาของลัทธัมและยูคลอว์เรื่องหนึ่ง (Latham and Yukl. 1975 : 299 - 302 b.) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการตั้งเป้าหมายสามวิธีในการชักจูงวิธีการตั้งเป้าหมายวิธีที่หนึ่งคือ บอกคนงานว่า "ให้ชักจูงให้ดีที่สุด" วิธีที่สองเป็นการตั้งเป้าหมายในการชักจูงไว้ก่อนแล้วให้คนงานทำตาม และวิธีที่สามให้คนงานร่วมกันตั้งเป้าหมายของกลุ่มในการชักจูง ผลปรากฏว่ากลุ่มที่มีการร่วมมือกันตั้งเป้าหมาย สามารถทำงานได้ดีกว่า และมีความถี่ในการบรรลุเป้าหมายไวกว่ากลุ่มอื่น คะแนนเฉลี่ยในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่สามไวกว่ากลุ่มที่ถูกตั้งเป้าหมายให้แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างในผลการทำงานขึ้นอยู่กับวิธีการตั้งเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก โดยมีการร่วมมือกัน ดังนั้นการบรรลุเป้าหมายที่สูงที่สุดขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันมากกว่าความยากของเป้าหมายนั้น สรุปได้ว่าการยอมรับเป้าหมายจะมีมากขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมวางเป้าหมายของคนงาน

ถึงแม้ว่าจะมีข้อค้นพบที่ค่อนข้างแน่นอนว่าการตั้งเป้าหมายจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในระดัและพฤติกรรม แต่มีงานวิจัยบางเรื่องแสดงให้เห็นว่ากลุ่มมีความแตกต่างกันในการยอมรับเป้าหมายและแตกต่างกันพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายนั้น อิลเลนชวิช และแมคมาฮัน (Ivanecovich and McMahon, 1977 : 287 - 300) ได้ศึกษาเปรียบเทียบช่างเทคนิคผิวขาวและผิวดำในโครงการการทำงานโดยตั้งเป้าหมาย พบว่าคนผิวดำต้องการทราบผลของการทำงานและต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมายมากกว่าคนผิวขาว ในขณะที่คนผิวขาวต้องการเป้าหมายที่ยากมากกว่า ทั้งนี้ จะพบว่าเรื่องเชื้อชาติมีความแตกต่างกันในการยอมรับการตั้งเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ก็ยังสนับสนุนว่าการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีกว่าการไม่ตั้งเป้าหมาย หรือการมีเป้าหมายทั่ว ๆ ไป ที่ไม่ชัดเจน

โดยสรุปดูเหมือนว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดประกอบด้วยกรรมมีความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นในการใช้ความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ก่อกำหนด เป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่นเดียวกับขนาดและลักษณะของการประเมินผลการกระทำย้อนกลับ อย่างไรก็ตามจะมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันถ้าหากเป้าหมายนั้นถูกกำหนดให้หรือปฏิบัติงานกำหนดเอง และบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันจะพอใจกับเป้าหมายที่แตกต่างกัน แต่มีความชัดเจนว่าการตั้งเป้าหมายนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่า

เรื่องของการทำงานที่ดูน่าพอใจอาจถึงในทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานนั้น ไม่เพียงแต่จะจำกัดเฉพาะใช้กับคนที่มีความสูงหรือสติปัญญาสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามความตั้งใจด้วย ทฤษฎีที่มีพื้นฐานกันอยู่กับสติปัญญาจะทำให้บุคคลคิดถึงเป้าหมายที่เขาต้องการทำให้สำเร็จ ทำให้เขาคิดสนใจยอมรับเป้าหมายนั้นได้ และทำให้เขาเข้าใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น ทั้งยังทำให้เขาหาวิธีการประเมินผลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองด้วย

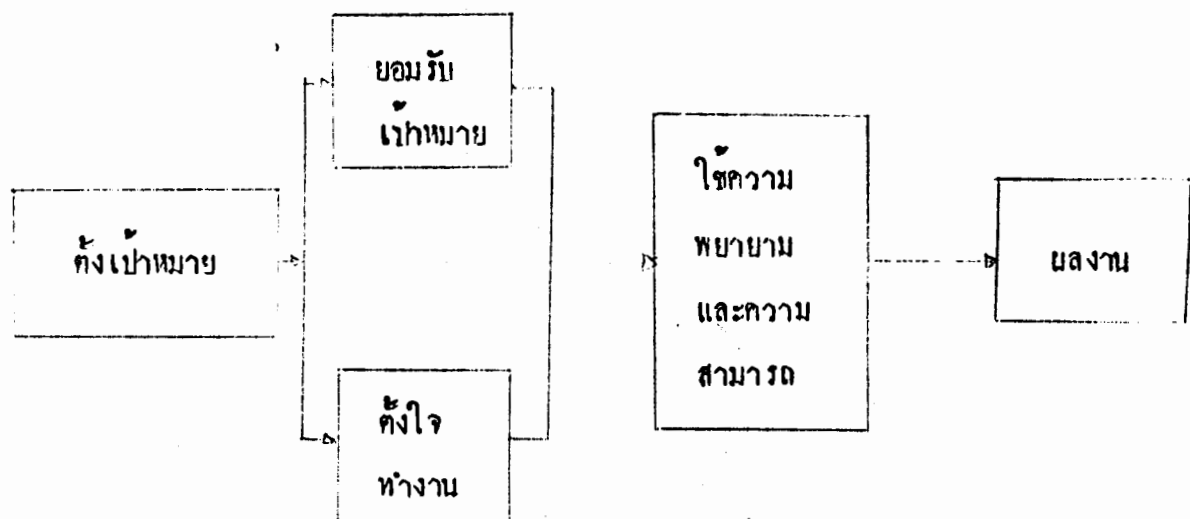
งานวิจัยเกี่ยวกับผลการประเมินผลย้อนกลับ (Erez, 1977 : 624 - 627, Kin and Hammer, 1976 : 48 - 57) แสดงให้เห็นว่าการให้ผลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานที่ถูกของตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานรายบุคคล การที่กลุ่มทำงานสามารถตั้งเป้าหมายร่วมกันเป็นการลดอัตราความขัดแย้งกัน

ตัวอย่างเช่นตั้งเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มและอาจารย์ก็จะสัมฤทธิ์ผล แต่อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของกลุ่มก็เป็นความสำเร็จที่ดีกว่าความสำเร็จเฉพาะตัวสมาชิกแต่ละคนเช่นเกี่ยวกับการเล่นบาส เตะบอลทีมที่บาส เตะบอลชนะ เป็นเพราะมีการตั้งเป้าหมายของกลุ่มว่าจะต้องชนะ แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นจะต้องถูกกำหนดโดยคะแนนที่ได้จากสมาชิกแต่ละคน การวางแผนร่วมมือกันเล่นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้เล่นคนหนึ่งต้องทำหน้าที่ส่งลูกให้อีกคนหนึ่งเลี้ยงบอลเพื่อส่งให้แก่นักที่จะโยนลูกลงตะกร้า

การที่จะทำงานในระบบใหญ่ให้ประสบผลสำเร็จมีปัจจัยที่สำคัญคือคนงานที่ทำหน้าที่ผลิตเพียงคนใดคนหนึ่งไม่อาจจะเพิ่มความเร็วของการผลิตในงานที่ทำเป็นคณะได้ เพียงลำพังคนเดียวความพยายามหรือความต้องการเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีการรับรู้แนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน

แนวคิดเรื่องการวางเป้าหมายได้ถูกนำมาใช้ใน เรื่องการจัดการโดยมีวัตถุประสงค์ (management by objective-MBO) วิธีการจัดการเช่นนี้หมายถึงการเพิ่มการปฏิบัติงานโดยมีคือเป้าหมายที่วางไว้ (McConkie, 1979 : 29 - 40) การจัดการโดยมีวัตถุประสงค์นี้มีรูปแบบที่หลากหลายมาก ทมหลักการแล้วคนงานและหัวหน้างานจะตั้งวัตถุประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานในสมาคมไว้ก่อน จากนั้นจึงจัดคนงานให้ทำหน้าที่ตามกระบวนการของเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีข้อตกลงที่ทุกคนถือว่าเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ มีงานวิจัยที่สนับสนุนเรื่องการบริหารมีวัตถุประสงค์ เช่นว่าเป็นวิธีการที่มีเหตุผลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Landy and Trumbo, 1980 : 122)

ข้อสรุปจากทฤษฎีนี้ อาจเขียนเป็นแผนภาพแสดงลักษณะของการมีวัตถุประสงค์หรือการตั้งเป้าหมายซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4 แสดงลักษณะของการตั้งเป้าหมายซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามทฤษฎีการวางเป้าหมาย

6.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความคาดหวังเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930 แต่ยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมากนัก ก่อนในปี 1964 วรูม (Vroom) ได้นำทฤษฎีนี้มาใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Muchinsky, 1983 : 371 - 378) และมีส่วนสำคัญในการวิจัยตามแนวทฤษฎีนี้มาก ทฤษฎีอยู่ในกลุ่มทฤษฎีเชิงปัญญา (Cognitive Theory) เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นิยามเหตุผลในการตัดสินใจ และสามารถใช้ความพยายามในกิจกรรมที่นำไปสู่ผลตอบแทนที่ต้องการ บุคคลทราบว่าหากต้องการอะไรจากการทำงานและเข้าใจว่าพฤติกรรมในการทำงานของตนเองเป็นสิ่งกำหนดให้บรรลุถึงผลตอบแทนตามความต้องการนั้น ทฤษฎีนี้เชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ความพยายามและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ส่วนประกอบที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวังมี 5 ประการคือ

- 1) ผลตอบแทนจากการทำงาน (Job outcome) หมายถึง สิ่งที่คุณได้รับจากการทำงานในหน่วยงานนั้น มีทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง วันหยุด

พิเศษ ฯลฯ และสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้สึกได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ฯลฯ

2) น้ำหนัก (Valence) หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ความดึงดูดใจของงาน (attractiveness) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคลแต่ละคนมีทั้งด้านบวกและลบคือ เป็นทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ (สามารถวัดได้โดยมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าตั้งแต่ -10 ถึง + 10 ถ้าไม่มีความรู้สึกแตกต่างกันจะมีค่าเป็น 0)

3) ภาวะปัจจัย (Instrumentality) หมายถึง การรับรู้ระดับ (degree) ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและผลที่ได้รับจากการทำงาน การรับรู้เกิดขึ้นในใจของบุคคลเกี่ยวกับสภาพหรือเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ถ้าบุคคลคิดว่า การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการทำงานของเขา เขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับอัตราการขึ้นเงินเดือนอย่างมาก แต่ถ้าเขาคิดว่าเงื่อนไขในการทำงานไม่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มเงินเดือน เขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับอัตราการขึ้นเงินเดือนไม่มาก (สามารถวัดได้โดยใช้ค่าความน่าจะเป็น (probability) มีช่วงพิสัยระหว่าง 0 และ 1.0)

4) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ถ้าบุคคลใช้ความพยายามมาก พฤติกรรมการทำงาน (performance) น่าจะดีมาก (สามารถวัดได้โดยใช้ค่าความน่าจะเป็น (probability) มีช่วงพิสัยระหว่าง 1 และ 1.0)

5) พลังในการทำงาน (Force) คือ ขนาดของความพยายามหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ใฝ่หาแรงจูงใจ ถ้าหากว่าคนมีพลังในการทำงานมากก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานมาก พลังในการทำงานนี้เกิดจากส่วนประกอบของน้ำหนัก ภาวะปัจจัย และความคาดหวัง เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{Force} = E \left(\sum_{i=1}^n V_i I_i \right)$$

เมื่อ Force แทน พลังในการทำงาน

E แทน ความคาดหวัง (Expectancy)

V แทน น้ำหนัก (Valence)

I แทน สภาวะปัจจัย (Instrumentality)

สูตรนี้สามารถอธิบายตัวอย่างการคำนวณดังแผนภาพข้างล่างนี้

น้ำหนัก เสริม	ผลตอบแทนจากการทำงาน	สภาวะปัจจัย	ความคาดหวัง	ความพยายาม
7	O_1 การขึ้นเงินเดือน	.5	.75	9.7
6	O_2 ห้องพักส่วนตัว	.3		
2	O_3 รถประจำตำแหน่ง	.2		
9	O_4 การเลื่อนตำแหน่ง	.8		

แผนภาพที่ 5 แสดงตัวอย่างการหาค่าความพยายามในการทำงานจากทฤษฎีความคาดหวังของวีรูม (Vroom) เมื่อเทียบกับผลตอบแทนในการทำงาน 4 อย่าง

แหล่งที่มา Citing. Muchinsky. 1983 : 273

จากแผนภาพที่ 5 แสดงส่วนประกอบของทฤษฎีความคาดหวังเมื่อ 0 คือผลตอบแทนจากงานคือพฤติกรรมและมีคะแนนจากการประมาณค่า น้ำหนัก สภาวะปัจจัย และความคาดหวังของพนักงาน น้ำค่าเหล่านี้แทนในสูตร

$$E \sum_{i=1}^4 V_i I_i = (7 \times .5) + (6 \times .3) + (2 \times .2) + (9 \times .3) = 12.9$$

จากนั้นนำผลรวม 12.9 มาคูณด้วยค่าความคาดหวังที่วัดได้ .75 จะได้เป็นคะแนนของพลังในการทำงาน (Force) หรือความพยายาม

$$E\left(\sum_{i=1}^4 V_i I_i\right) = .75 (12.9) = 9.7$$

ผลที่ได้คือ 9.7 หมายถึง ขนาดของพลังในการทำงานของบุคคลที่ได้รับแรงจูงใจ

คะแนนที่ได้รับเป็นค่าของพลังในการทำงานที่ใช้เป็นตัวแทนของศักยภาพที่นำไปสู่สัมพันธภาพกับเกณฑ์บางอย่าง เกณฑ์นี้มาใช้ต้องระวังจากความพยายาม (effort) โดยทั่วไปมักเห็นคะแนนจากการประเมินตนเองโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าโดยบุคคลประเมินตนเองว่าได้ใช้ความพยายามเท่าใดในการทำงานนั้น หรือวิธีนี้นักให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินหรือบางครั้งให้กลุ่มเพื่อนเป็นผู้ประเมินก็ได้ ในกรณีที่ต้องการพยากรณ์แรงจูงใจของนักเรียน อาจจะใช้วิธีนี้จำนวนชั่วโมง/สัปดาห์ ที่นักเรียนใช้ในการทำงานถือเป็นการวัดความพยายามก็ได้ การวัดความเที่ยงตรงของทฤษฎีความคาดหวังวิธีหนึ่งคือ การใช้คะแนนพลังในการทำงาน (Force) ที่คำนวณได้จากกลุ่มคนงาน และคะแนนเกณฑ์วัดจากความพยายามของคนงานทั้งกลุ่มนั้น ถ้าหากทฤษฎีมีความเที่ยงตรง คะแนนที่ได้จากผลัดังในการทำงานสูงเท่าใด คะแนนที่ได้จากความพยายามย่อมสูงตามไปด้วย ความเที่ยงตรงของทฤษฎีจึงประเมิน ได้ด้วยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนพลังในการทำงานกับคะแนน เกณฑ์ของความพยายาม (effort)

แนวความคิดที่ความคาดหวัง อธิบายได้ว่าเหตุใดในงานบางงานจึงทำให้คนมีแรงจูงใจสร้างสรรค์สูง หรือต่ำ ในระบบงานราชการหรืองานประจำตามสายงานการทำงานต้องเป็นไปพอสมควร แม้บางคนในหนึ่งทำงานหนักมากก็ไม่สามารถขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงได้ ในทันทีจนกว่าจะได้เลื่อนไปตามลำดับที่กำหนดไว้ เจ้าหน้าที่ผู้ทำงานก็จำเป็นต้องทำงานไปอย่างสงบธรรมดา เพราะว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามส่วนตัวของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานตามสายงาน แต่ถ้าหากเป็นงานธุรกิจหรือเอกชน บุคคลจะมีความคาดหวังในงานที่สูง พนักงานขายของที่ได้รับความนิยมหรือค่านายหน้า ทราบกันว่าถ้าหากเขาสามารถใช้ความพยายามมากขึ้น (ขายของให้ไ้จำนวนมากขึ้น) ผลการทำงานของคนจะดีและจะได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น ทฤษฎีความคาดหวังจึงสามารถพยากรณ์ได้ว่าแรงจูงใจสูงในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่สูง

โดยสรุป ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยส่วนประกอบของแรงจูงใจ มีเหตุผลที่ทำให้เข้าใจในการใช้ความพยายามของบุคคล งานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องการพยากรณ์ของทฤษฎีนี้มีสองลักษณะคือ ลักษณะแรกกล่าวหาว่า สามารถแยกความแตกต่างระหว่างคนที่มีความแรงจูงใจสูงสุด กับคนที่มีความแรงจูงใจต่ำสุดได้ โดยถือว่าคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงสุด เป็นคนที่มีความแรงจูงใจที่สูงที่สุด และคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานต่ำสุดเป็นคนที่มีความแรงจูงใจที่ต่ำที่สุด การศึกษาในลักษณะนี้เรียกว่า งานวิจัยแบบข้ามกลุ่ม (across-subjects design) ส่วนงานวิจัยในลักษณะที่สองกล่าวหาว่า บุคคลแต่ละคนต้องมีประสบการณ์งานหลายชนิด ทฤษฎีความพยายามพยากรณ์ว่างานชนิดใดที่คนจะใช้ความพยายามมากที่สุด และงานชนิดใดที่คนจะใช้ความพยายามน้อยที่สุด แล้วให้พิจารณาถึงความกระตือรือร้นในการทำงานสำหรับงานแต่ละงาน แล้วจะความแตกต่างของแต่ละงานมาหาความสัมพันธ์ระหว่างความกระตือรือร้นในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี และจำนวนความพยายามในงานแต่ละชนิด การวิจัยลักษณะนี้เรียกว่างานวิจัยแบบภายในกลุ่ม (within subjects design)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพบางอย่างที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวัง (Broedling, 1975 : 65 - 70, Lied and Fritchard, 1976 : 463-567) พบว่าบุคคลที่ทฤษฎีสามารถพยากรณ์ได้แม่นยำที่สุดคือ คนที่มีความเชื่อในการควบคุมภายในตนเอง (internal control) บุคคลเหล่านี้มีความเชื่อมั่นว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเขาขึ้นอยู่กับอิทธิพลของตัวเอง ส่วนคนที่เชื่อในเรื่องการควบคุมภายนอกนั้นเอง เห็นว่าเหตุการณ์ในชีวิตของตนเองถูกกำหนดโดยโชคชะตา เมื่อพิจารณากลับเหตุผลตามทฤษฎีจะพบว่าคนที่มีความเชื่อเรื่องการควบคุมภายในจะเป็นผู้ที่มีความแรงจูงใจในการทำงานสูง แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ยังมีข้อจำกัดในการนำไปใช้กับบุคคลที่ต่างประเภทกัน

6.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Theories of Achievement Motivation)

คำว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น แอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 240) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำนั้นต้องมีการประเมินผลจากตนเองและผู้อื่น และผลจากการประเมินอาจเกิดความพึงพอใจเมื่อผลงานนั้นเกิดความสำเร็จหรืออาจไม่พอใจเมื่อผลงานนั้นไม่สำเร็จ ซึ่งจะเกิดความสำเร็วน้อยเพียงใดจะขึ้นอยู่กับงานนั้น

ไปเปรียบเทียบกันมาตุฐานที่สังคมถือว่าดี ทฤษฎีที่กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่งานวิจัยสนับสนุนกันคือ ทฤษฎีความแรงใจของแอทกินสัน (Atkinson) และแรงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งจะกล่าวต่อไป

ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานความแรงใจของแอทกินสัน ใช้หลักความเชื่อว่า ยารมณ์เป็นความรู้สึกของจิตที่จะมาเร้าประสาทสัมผัสต่าง ๆ ให้แสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งการแสดงพฤติกรรม เหล่านี้จะเป็นการตอบสนองความที่พอใจของเขาและจะพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะก่อให้เกิดความไม่พอใจ (Atkinson, 1958 : 322 - 329) แอทกินสัน ได้ศึกษาความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานโดยใช้แบบทดสอบวัดความวิตกกังวล (Test Anxiety Questionnaire-TAQ) เขาได้ศึกษาเป็นเวลานานกว่า 10 ปี การศึกษาแต่ละครั้งจะใช้แรงจูงใจ ใช้การเสริมกำลังในลักษณะต่าง ๆ กับ สรุปลการศึกษาได้ว่า

- 1) คนที่มีความต้องการความสำเร็จในงานต่ำ จะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายน้อยกว่าคนที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานสูง
- 2) งานใดก็ตามถ้าความสำเร็จไม่ยากเกินไป บุคคลจะพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
- 3) งานใดก็ตามถ้าความสำเร็จยากเกินไป บุคคลจะไม่พยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากผลการศึกษา แอทกินสัน ได้รวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีใจความสำคัญว่า "ในการทำงานใด ๆ การแสดงพฤติกรรมของบุคคลคือความสำเร็จในงานนั้นจะขึ้นอยู่กับค่าหรือผลประโยชน์ที่พึงจะได้จากการกระทำ กล่าวคือ จะเกิดแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงจากความล้มเหลว" ดังนั้นจึงสรุปเป็นแนวโน้มในการทำงานของบุคคลสองประการคือ ประการที่หนึ่ง ทำโดยมุ่งความสำเร็จ และประการที่สอง ทำโดยหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งในประการแรกบุคคลจะทำงานด้วยความที่พอใจและสมัครใจที่จะทำ ส่วนประการที่สองบุคคลจะทำโดยไม่พึงพอใจ มักทำโดยความจำเป็นหรือถูกบังคับให้ทำ จึงคาดหวังได้ว่าผลงานที่ได้จากประเภทแรกจะดีกว่าประเภทหลัง

นอกจากนี้ แอทกินสัน ยังได้ทำการศึกษาและได้คิดเป็นสูตรที่จะแสดงถึงแนวโน้ม
ที่มุ่งจะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ดังนี้ (Atkinson, 1964 : 242)

$$T_s = M_s \times P_s \times I_s \dots\dots\dots(1)$$

เมื่อ T_s แทน แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Tendency to Achieve Success)
 M_s แทน แรงจูงใจที่จะทำให้สำเร็จ (Motive to Achieve)
 P_s แทน การคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ (Expectancy of Success)
 I_s แทน คุณค่าของสิ่งล่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ (Incentive Value of Success)

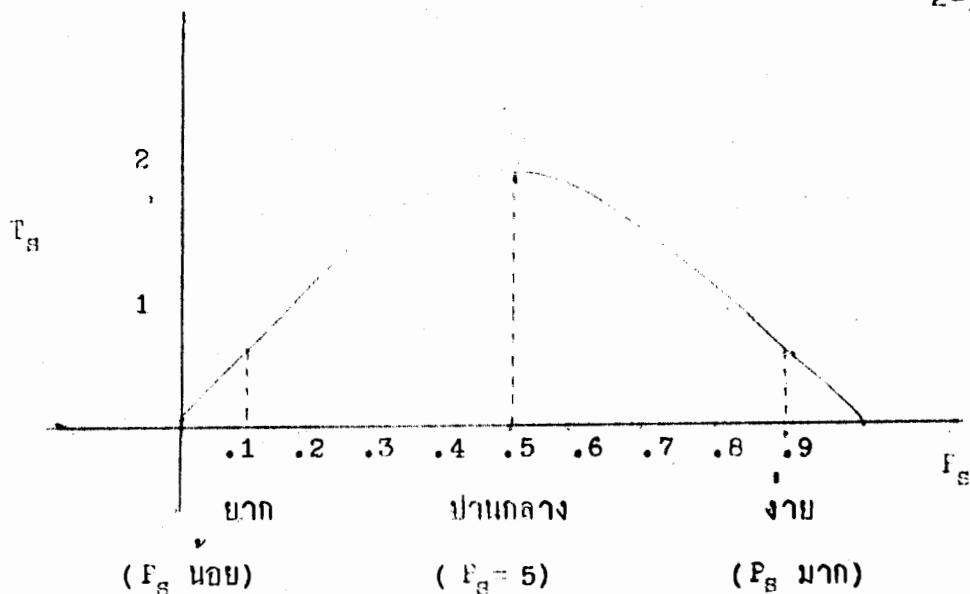
และ $I_s = 1 - P_s \dots\dots\dots(2)$

ตาราง 2.1 แสดงตัวอย่างแนวโน้มที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน 5 ชนิด (%)

งาน	P_s	I_s	$T_s = M_s \times P_s \times I_s$	
			เมื่อ $M_s = 1$	เมื่อ $M_s = 8$
A	.90	.10	.09	.72
B	.70	.30	.21	1.68
C	.50	.50	.25	2.00
D	.30	.70	.21	1.68
E	.10	.90	.09	.72

แหล่งที่มา J.W. Atkinson, An Introduction to Motivation, 1964 : 242

จากการทดลองตามวิธีของสูตรดังกล่าว ปรากฏว่า บุคคลที่มีความหวังว่ามีโอกาสจะ
ทำงานสำเร็จ ร้อยละ 50 ($P_s = .5$) จะมีแนวโน้มที่มุ่งจะทำงานให้เกิดความสำเร็จสูง
ถึงแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แสดงแนวโน้มที่มุ่งจะทำงานให้สำเร็จ

จากแผนภาพที่ 6 แสดงได้ว่า งานยาก (F_s น้อย) ความสำเร็จย่อมมีน้อย แต่ถ้าวางความยากลำบากน้อยจะมีมาก (I_s มาก) และงานปานกลางไม่ยากหรือง่าย มากไป ($F_s = .5$) ความสำเร็จของงานที่ทำจะมีมากที่สุด ความยากลำบากน้อยจะมีมาก (I_s มาก) แต่ยังไม่เท่ากับ F_s น้อย และถ้าวางงานง่าย (F_s มาก) ความสำเร็จก็ย่อมมีน้อยเพราะง่ายเกินไปอาจไม่ยากทำเนื่องจากไม่เกิดความภาคภูมิใจ (I_s ต่ำมาก)

ในค่านิยมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการมุ่งทำงานให้สำเร็จนั้น แอทกินสัน (Atkinson, 1966 : 368) ได้สรุปว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะสนใจกิจกรรมที่ทำให้สำเร็จได้ด้วยความชำนาญ ไม่สนใจเล่นการพนัน ซึ่งอาศัยโชคแลกเท่านั้น เขาจะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีกว่าคนอื่น ๆ หรือให้ถึงมาตรฐานสูงสุด สนใจที่จะทำงานที่มีความง่ายปานกลางคือ มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวครึ่งค่อนครั้งมากกว่างานที่ง่ายมากหรือยากมาก ถ้าเขาทำงานนั้นได้สำเร็จเขาจะมุ่งทำงานที่ยากกว่าขึ้นไปอีก แต่ถ้าเขาล้มเหลวเขาจะลดลงมาทำงานที่ง่ายกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่อยู่ในโลกของความเป็นจริงแม้ว่าจะไม่สนใจงานที่ยากมากหรือง่ายมาก แต่ถ้าไม่มีโอกาสเลือกที่จะทำงานอื่น เขาก็ยังชอบที่จะทำงานนี้มากกว่าคนอื่น ๆ เพราะเขาชอบความท้าทายและมีความรู้สึกว่าเขาจะต้องทำให้ได้ดีกว่าคนอื่น ๆ ทำ เมื่อเขาทำงานที่ท้าทายเขาจะต่อสู้อย่างอกทนกว่าคนอื่น ๆ ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสหยุดและทำงานอื่นแทน แต่เขาจะไม่ยอมเสียเวลา

จิตตามงานที่เห็นได้ชัดว่าเป็นไปไม่ได้ หรือพอใจอยู่กับงานที่เขาทำได้แล้ว เมื่อมีงานใหม่ที่จะต้องทำต่อไปและเป็นงานที่มีทางที่จะทำให้สำเร็จได้ แม้ว่าเขาจะไม่ถนัดงานที่ยากมากแต่เขาก็เชื่อว่าผู้ที่ทำงานยากมาก ๆ ความสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานง่าย ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเขาจะภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้นมากกว่าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานที่มีทางที่จะสำเร็จล้มเหลวครั้งต่อครั้ง เขาจะมีความเชื่อมั่นมากกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นด้วยเหตุผลที่ว่า เขาเคยพบความท้าทายมาในอดีต และเรียนรู้ว่าความมุ่งมั่นและความอดทนทำให้เขาได้รับความสำเร็จมากกว่าคนอื่น ๆ เขาจะนำเอาประสบการณ์ที่เขาได้รับความสำเร็จเหล่านั้นมาใช้กับปัญหาใหม่ที่เขาได้พบตั้งแต่นั้นงานที่คนอื่น ๆ เห็นว่ายากมากอาจเป็นงานที่ยากปานกลางเท่านั้นสำหรับเขา

สำหรับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ความหัดชนะของแมคเคลเลนดั้น เขาเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความเจริญหรือความเสื่อมทางเศรษฐกิจของประเทศชาติและเป็นแรงผลักดันให้ประเทศชาติก้าวไปสู่ความทันสมัย (McClelland, 1961) การศึกษาของแมคเคลเลนดั้นได้ใช้วิธีหาเหตุจูงใจที่ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จมาเป็นตัววัดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยกำหนดการแบ่งนิสัยในมหาวิทยาลัยที่เขาศึกษาออกเป็นกลุ่ม สิ่งที่น่าสนใจก็คือการให้ผู้ถูกทดลองเล่าถึงเรื่องราวต่าง ๆ จากภาพที่ฉายให้ดูบนจอ และบนจอจะมีคำถามที่แนะเป็นแนวทางที่จะให้ผู้ถูกทดลองติดตาม เช่น เหตุการณ์ในภาพนั้นใครกำลังทำอะไร ก่อนที่เขาจะท้าว่างในภาพมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นมาก่อนหรือไม่ และในอนาคตเหตุการณ์จะเป็นอย่างไร ผลที่ได้จากการทดลองปรากฏว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตอบไปในทางที่จะนำมาซึ่งการทำความดีและประสบความสำเร็จในการทำงาน

นอกจากนี้แมคเคลเลนดั้น ได้ใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า (Scrambled Words Test) มาทำการทดสอบผลจากการศึกษาปรากฏว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และเมื่อเขาศึกษาไปถึงพื้นฐานความเป็นมาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรากฏว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเป็นอย่างมาก กล่าวคือเด็กจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้นเพียงใดจะขึ้นอยู่กับอิทธิพลพื้นฐานของครอบครัว ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมที่เขาอยู่เป็นสำคัญ

ในช่วงปี 1960 - 1970 แมคเคลแลนค์ ยังให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 ไปสัมฤทธิ์ของบุคคลตลอดเวลา เขาพยายามศึกษาวิธีเสริมสร้างแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ว่าจะสร้าง
 ขึ้นได้หรือไม่เพียงใด และสร้างด้วยวิธีอย่างไร โดยทำการวิจัยค้นคว้าแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์
 ของคนงานในบริษัทต่าง ๆ และจัดฝึกอบรมผู้จัดการและผู้บริหารในประเทศคองโก เช่น
 อินเซีย และเม็กโกโก เพื่อยกระดับแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ของบุคคลระดับบริหารของประเทศนั้น ๆ
 (McClelland and Winter, 1969 : 93 - 200) และปรากฏว่าได้ผลพอสมควรจากการ
 ฝึกครั้งนั้น ทำให้บุคคลที่ได้รับการฝึกมีแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์สูงขึ้น และหันมาประกอบอาชีพทาง
 ธุรกิจลงทุนมากขึ้น สำหรับการศึกษานี้มีทั้งในอเมริกาหลายบริษัท (Weiner and
 Lubin, 1969 : 89 - 102) พบว่า อัตราการเจริญเติบโตของบริษัทนั้นสัมพันธ์กับแรง
 จูงใจไปสัมฤทธิ์ของลูกจ้าง ยิ่งลูกจ้างมีแรงจูงใจสูงเท่าใด อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท
 ก็สูงเท่านั้น นอกจากนี้จากการศึกษารายบุคคลยังพบว่าแต่ละคนที่มีแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์สูงมัก
 พยายามอยู่ในสถานการณืสภาพการทำงานส่งเสริมให้สัมฤทธิ์ผล และชอบทำงานให้ยากกว่า
 บุคคลที่มีแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ต่ำ การศึกษาดังกล่าวมีสอดคล้องกับงานศึกษาของแมคเคลแลนค์
 และแอทกินสันด้วย

แมคเคลแลนค์ได้เสนอวิธีสร้างแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ไว้ 4 ประการดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายและพยายามทำให้สำเร็จเป็นขั้น ๆ ไป หมายความว่า
 งานบางอย่างที่ไม่สามารถจะทำให้สำเร็จลงในวันเดียวได้ เพราะมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก
 ที่จะส่งผลให้งานนั้นสำเร็จ จึงต้องตั้งจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนและพยายามให้ขั้นตอนนั้นสำเร็จ
 ไปแล้วจึงดำเนินขั้นตอนใหม่ต่อไป
- 2) ศึกษาและเลียนแบบจากตัวอย่างที่ดี หมายถึง การศึกษางานนั้นจากบุคคล
 ที่เขาทำได้สำเร็จและได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานดี เมื่อได้แนวจากตัวอย่างที่ดีเท่ากับเป็นการสร้าง
 แรงจูงใจให้ทำงานที่จะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น
- 3) สร้างลักษณะที่ดีในการทำงาน หมายถึง การทำให้จิตใจมั่นคง สุขุม
 รอบคอบ ทำงานด้วยความตั้งใจ หมั่นสำรวจตรวจสอบตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ จนกระทั่ง
 เกิดความเคยชินกลายเป็นลักษณะนิสัยและเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานสูงยิ่งขึ้น
- 4) มีความเพียรพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพยายามขจัดอุปสรรคให้
 หมดไป

สรุปแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีการวางเป้าหมายมีแนวคิดความหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หลังจากที่ได้พิจารณาถึงความต้องการของตนเอง และความสัมพันธ์กับพฤติกรรม รวมทั้งเป้าหมายแล้วมนุษย์จะใช้เวลาพยายามอย่างมากที่สุดเพื่อที่จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์เน้นว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งเคยมีประสบการณ์และประทับใจมาตั้งแต่ยังเล็ก ๆ แล้วเขาพยายามจะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันสืบ โดยเขาจะตั้งเป้าหมายมาตรฐานการกระทำของเขาไว้ดังงานที่เขาคาดหวังไว้เกิดผลสำเร็จ ถ้าตั้งใจก็เกิดขึ้นและจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไปสูงขึ้น เช่นเดียวกับทฤษฎีความคาดหวังสนับสนุนเรื่องการตั้งเป้าหมายที่ง่ายเป็นไปได้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจสูงสุด ผลของการใช้ความสามารถจะทำให้ได้กับผลสำเร็จสูงสุด ในทางตรงข้ามกัน ทฤษฎีการวางเป้าหมายสนับสนุนให้มีการวางเป้าหมายที่ยาก ซึ่งจะทำให้เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ เน้นให้กำหนดจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนโดยคำนึงการจากเป้าหมายที่ง่ายก่อนทำให้คนสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อประสบความสำเร็กรวมเป้าหมายอื่นต่อไปที่ยากขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ขึ้น อย่างไรก็ตาม การแปลผลของความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม พฤติกรรม และผลที่ได้รับตามแผนตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลก็ไม่ได้ชี้ชัดแย้งกัน คือ มุ่งไปสู่การทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็กรวมเป้าหมายที่ตั้งไว้

เมื่อโยงแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาสัมพันธ์กับแนวทางการปฏิบัติเพื่อการทำงานให้สัมฤทธิ์นั้นจะเห็นได้ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยขั้นต้นอย่างน้อยสองประการ คือความสามารถที่จะกระทำและความต้องการที่จะกระทำที่ต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน และที่สำคัญบุคคลต้องมีความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ของตนเอง (self - control) ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยภายในสิ่งแวดล้อมได้ (Mahoney and Thorsen, 1974 : 21 - 22) การควบคุมตนเองได้ คือการที่บุคคลรู้ว่าปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของเขาและปัจจัยนั้นสามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงให้เป็นพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ได้อย่างไร มีความเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์แวดล้อมภายนอก มีการตรวจตราผลการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความตั้งใจและความพยายามของตน

7. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางอาชีพได้พิจารณาเน้นในประเด็นที่ว่าชีวิตการทำงานของคนจะพัฒนาความถี่ไปกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ ส่วนความยั่งยืนในอาชีพใหม่จะมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายตัว เช่น ความรับผิดชอบต่อการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าหรือความกดดันอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ปัจจุบันบุคคลยังมีทางเลือกใหม่ ๆ ให้กับชีวิตหลายประการ เช่น โอกาสเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม ทำให้เขาสามารถก้าวไปสู่อาชีพใหม่ที่ไม่ใช่ตัวเลือกเดิม เนื่องจากมีความรู้ความชำนาญที่สูงขึ้น และในชีวิตการทำงานนั้น บุคคลต้องมีการปรับปรุงตัวอยู่เสมอตามพัฒนาการของชีวิต หากความต้องการเปลี่ยนไป สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป อาจมีผลต่อการปรับตัวของบุคคลให้ทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนและความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้นได้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีอาชีพของกินส์เบิร์ก และทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์

7.1 ทฤษฎีอาชีพของกินส์เบิร์ก (Ginzberg and Associates' Theory)

กินส์เบิร์ก (Ginzberg) ได้ให้สังกัปเกี่ยวกับคนและงานในเรื่องของบุคลิกภาพของบุคคลเป็น 2 รูปแบบคือ

รูปแบบที่ 1 คนมุ่งงาน (Work-Oriented Person) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สนใจแต่การทำงาน มีความสุขและพึงพอใจที่ทำงาน

รูปแบบที่ 2 คนมุ่งความสนุกสนาน (Pleasure-Oriented Person) เป็นบุคคลที่ไม่ถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต พวกเขามักถูกจูงใจให้เปลี่ยนใจจากการทำงานได้ง่ายมาก ไม่ยอมให้การทำงานเข้าไปยุ่งกับความสนุกสนานในชีวิตและเมื่อทำงานก็มักจะเป็นเพราะพอใจในสิ่งอื่นมากกว่าจะอยากทำงานจริง ๆ

บุคคลที่มีบุคลิกภาพมุ่งงานกับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ไม่เพียงแต่จะอำนวยความสะดวกสุขแก่ตนเองและครอบครัวในฐานะผู้ผลิตและบริการ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวเท่านั้น ประกอบสำคัญของระบบการผลิตเพื่อเพิ่มพูนความมั่งคั่งและความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

ด้วย และการที่จะเข้าใจวิถีชีวิตในการทำงานหรือวัฒนธรรมการทำงานของคน ในวัยที่แตกต่างกันนั้น ควรจะได้อีกศึกษาทางอาชีพของคนประกอบไปด้วย

กินส์เบิร์กและคณะ (Ginzberg and others, 1951 : 65 - 81) ศึกษา กลุ่มเด็กอายุระหว่าง 11 - 25 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยมและระดับมหาวิทยาลัย สรุปข้อมูลพื้นฐานไว้ว่า การเลือกอาชีพของคนมักขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ประการคือ

ประการที่ 1 องค์ประกอบด้านความเป็นจริง (Reality Factor) หมายถึง การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพ

ประการที่ 2 กระบวนการทางการศึกษา (Educational Process) หมายถึง ระดับการศึกษาสูงต่ำของแต่ละบุคคล เป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพโดยปริยาย

ประการที่ 3 องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Emotional Factors) หมายถึง ลักษณะทางบุคลิกภาพ สติปัญญา ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ส่งผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน

ประการที่ 4 ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) ค่านิยมส่วนบุคคล มีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

การตัดสินใจเลือกอาชีพเกิดเป็นระยะยาวต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifespan phenomenon) เลือกไปแล้วอาจจะมีการย้อนกลับไปเลือกอาชีพใหม่ได้ และการเลือกอาชีพ มักจะลงท้ายการประนีประนอม ให้เกิดความเหมาะสมระหว่างอาชีพที่เลือกและโอกาสที่เปิดให้เลือก

นอกจากกินส์เบิร์ก ได้แบ่งการเลือกอาชีพของคนเป็น 3 ช่วงคือ

ช่วงที่ 1 ระยะเพ้อฝัน (Fantasy Period) อายุ 0 - 11 ปี เป็นช่วงวัยเด็กตอนต้น ที่เด็กคิดในใจเองว่า โตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่า จะเป็นไปได้หรือไม่ ทั้งนี้โดยได้รับอิทธิพลจากภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือผู้ปกครอง

ช่วงที่ 2 ระยะการเปลี่ยนแปลง (Tentative Period) อายุ 11 - 15 ปี ระยะนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นความสนใจ (Interest Stage) อายุ 11 - 12 ปี การเลือกจะอยู่ในรูปของความสนใจและความสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะเพื่อค้น

ขั้นที่ 2 ขั้นคำนึงถึงความสามารถ (Capacity Stage) อายุ 12 - 14 ปี เริ่มคำนึงถึงความสามารถโดยการประเมินความสามารถของตนเองว่า สามารถทำอะไร ได้ดีกว่าผู้อื่นบ้าง

ขั้นที่ 3 ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (Value Stage) อายุ 15 - 16 ปี เริ่มเรียนรู้ว่าค่านิยมของเขามีส่วนสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ

ขั้นที่ 4 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition Stage) อายุ 17 - 18 ปี เป็นช่วงวัยรุ่น มีการนำเอาความสนใจ ความสามารถและค่านิยมของตนมาพิจารณาเลือกอาชีพมีการวางแผนบ้าง แต่ยังไม่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน

ช่วงที่ 3 ระยะพิจารณาตามสภาพที่เป็นจริง (Realistic Period) อายุ 17 - 21 ปี แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration) โดยสำรวจว่าอาชีพใดเหมาะกับเขาบ้าง จะมีการประเมินตนเองในพฤติกรรมทางอาชีพของเขาอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับความเป็นจริงมากขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (Crystallization) เขาจะก้าวเข้ามาสู่แบบแผนการเลือกอาชีพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น การเลือกในระยะนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เขาประสบในขั้นสำรวจอาชีพด้วย

ขั้นที่ 3 ขั้นเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจง (Specification) เขาคัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น เน้นสาขาหรือระบุมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนได้

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากินสเบอร์กจะกำหนดระยะเวลาของบุคคลในการก้าวเข้าสู่ขั้นการเลือกอาชีพไว้แล้ว แต่เด็กมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล การพัฒนาการ การเลือกอาชีพอาจจะไม่ย่ำตัวตามอายุ นอกจากนี้ยังมีสถานภาพทางสังคม และการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการก้าวเข้าสู่ขั้นการพัฒนาต่างกันด้วย

7.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)

ซูเปอร์ได้เสนอพื้นฐานทางทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของเขาว่า การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกลักษณะ ทำให้เขาเหมาะกับอาชีพต่างกันไป ในงานแต่ละอาชีพแม้จะต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะบางอย่างเข้าไปทำก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็มีบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะใกล้เคียงอื่น ๆ เข้ามาประกอบอาชีพนั้นได้ แต่ถ้าบุคคลที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับงาน ย่อมทำให้เขาพึงพอใจในการทำงานมากกว่า และความพึงพอใจในการทำงานในชีวิตขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขามีความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะและค่านิยมของเขาได้แสดงออกมาน้อยเพียงใดในงานที่ทำ ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพพจน์ของตัวเขาเองที่คั่งขึ้นมาน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ซูเปอร์ยังเน้นมากในเรื่องของวุฒิภาวะทางอาชีพ (Vocational Maturity) (Super, 1963 : 34 - 41)

วุฒิภาวะทางอาชีพ หมายถึงความเข้าใจด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลที่มีกลุ่มอายุต่างกัน การที่จะเรียกบุคคลใดว่ามีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงหรือต่ำนั้น มักจะต้องเทียบกับกลุ่มอายุของเขาด้วยเสมอ ดังนั้นวุฒิภาวะทางอาชีพจึงมีส่วนสัมพันธ์กับอายุของเด็ก องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดวุฒิภาวะทางอาชีพของบุคคลมักจะเป็นข้อมูลทางด้านความรู้ความเข้าใจตนเอง และความรู้ความเข้าใจในโลกของงานอาชีพ ซูเปอร์ถือว่า การบรรลุวุฒิภาวะในทางอาชีพขึ้นอยู่กับความมากน้อยของพัฒนาการแต่ละบุคคล เริ่มตั้งแต่ระยะแรกซึ่งเป็นความเพื่องานจนถึงระยะสุดท้ายที่ครบถ้วน เมื่อบุคคลบรรลุวุฒิภาวะทางอาชีพ เขาได้ผ่านชีวิตระยะต่าง ๆ มา และแต่ละช่วงชีวิตจะช่วยให้พัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตน ซึ่งได้สร้างขึ้นมาระหว่างวัยเด็กชัดเจนขึ้นและถ่ายทอดไปสู่ความคิดในการงานจากแรงบันดาลใจ ความชอบและค่านิยมในการทำงาน

ซูเปอร์ มีความเชื่อว่าทุกระยะของพัฒนาการ บุคคลจะต้องมีภาระงานทาง
 กำนอาชีพ (Vocational Tasks) เกิดควบคู่ไปด้วยกัน ทั้งนี้เขาได้เสนอขั้นตอน
 ของภาระงานทางกำนอาชีพในทุกระยะของพัฒนาการชีวิตดังนี้

ช่วงที่ 1 ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นช่วงที่บุคคล
 ย่างเข้าสู่วัยรุ่นเมื่ออายุประมาณ 14 - 15 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพัฒนาเจตคติและองค์
 ประกอบอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการพัฒนาความคิดรวบยอด (self-concept) ของตนเอง
 ค่อย ๆ สะสมประสบการณ์เกี่ยวกับโลกของอาชีพ เมื่ออายุ 14 - 18 ปี เริ่มมี
 ความคิดกว้างขวางบางชนิดเหมาะสมกับเขามากกว่าอย่างอื่น และเริ่มวางแผนการทางอาชีพ
 ของตน และตัวเลือกทางอาชีพมีความเด่นชัดมากขึ้น (Crystallization of
 Vocational Preference)

ช่วงที่ 2 ระยะการสำรวจ (Exploratory Stage) เป็นช่วงสำรวจ
 เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป ผสมกับการแสวงหาข้อมูลจากประสบการณ์การทำงาน อายุ
 ระหว่าง 15 - 24 ปี เขาจะเกิดความสนใจในอาชีพว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ในช่วง
 แรกอาจจะมองอาชีพในลักษณะเพ้อฝัน แต่ช่วงอายุ 18 ปี ตัวเลือกทางกำนอาชีพจะมี
 ความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น (Specification) มีการตัดสินใจและตระหนักใน
 ความสามารถของตนว่าจะไปในทิศทางอาชีพที่สนใจหรือไม่ มั่นใจมากขึ้นในทางเลือกของตน

ช่วงที่ 3 ระยะการวางรากฐาน (Establishment Stage) อยู่ในช่วงอายุ
 25 - 44 ปี เป็นระยะเริ่มต้นของการเข้ามามีประสบการณ์ในโลกของงาน เขาจะมีโอกาส
 ทดลองว่าอาชีพที่เลือกนั้นเป็นอย่างไรที่คาดหวังหรือไม่ หากได้งานที่ถูกต้องก็เริ่มมีผลผลิตในงาน
 หุ่นตนเองลงในพื้นที่ที่งานมากขึ้น ยอมรับในอาชีพที่เลือกและแสวงหาความพึงพอใจจาก
 การทำงานอาชีพนั้น ถ้าไม่เป็นที่คาดหวังหรือปรับตัวเข้าทำงานไม่ได้ ก็อาจจะต้องเปลี่ยน
 อาชีพใหม่ สำหรับภาระงานทางกำนอาชีพในช่วงอายุนี้นแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ทำเนิตามแผนที่วางไว้ (Implementation) อายุ 20 - 24 ปี รู้ความต้องการเลือกอาชีพได้แล้ว วางแผนก้าวสู่อาชีพนั้น ๆ

ตอนที่ 2 สร้างความมั่นคงถาวรของตัวเลือก (Stabilization) อายุ 23 - 35 ปี ปักหลักมั่นคงในอาชีพที่เลือกแล้ว ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในงานที่ทำ

ตอนที่ 3 สร้างความมั่นคงและก้าวหน้า (Consolidation) อายุ ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าและไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ช่วงที่ 4 ระยะเวลาสร้างความยั่งยืนในงาน (Maintenance Stage) อายุ ราว 45 - 60 ปี เป็นช่วงของการวางความมั่นใจในอาชีพและวิธีดำเนินการทำงานของคนต่อไป ความคิดเกี่ยวกับตัวเองและงานอาชีพจะมีการปรับตัวผสมผสานต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ แสวงหาความพึงพอใจในการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงในส่วนที่ไม่น่าพึงพอใจของงานที่ทำ

ช่วงที่ 5 ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) อายุประมาณ 60 ปี เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณเล็กน้อย จักเป็นช่วงสุดท้ายของชีวิตการทำงานที่ได้รับเงินเดือน ในด้านการทำงาน บุคคลมักจะทำไปตามหน้าที่ เพียงเพื่อรักษาตำแหน่งงานไว้มากกว่าที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์เหมือนในช่วงต้น ๆ ระยะนี้อาจมีการเตรียมตัวเกษียณหรือเป็นช่วงที่บุคคลจะถอนตัวเองออกจากโลกของอาชีพอย่างจริงจัง

8. ปทัสฐานและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่เน้นการทำงาน (Work - Oriented Society) สมาชิกในสังคมจะถูกสอนว่า การทำงานไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นเท่านั้นไปสู่การมีฐานะการเป็นอิสระ การแต่งงาน และการยอมรับจากคนอื่นเท่านั้น แต่ยังสอนให้รู้ว่าการทำงานมีความกตัญญูในตัวเอง ซึ่งการปลูกฝังในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะมีอยู่ในคำสอนทางศาสนาเท่านั้น

สถาบันทางสังคมพยายามปลูกฝังนิสัย ค่านิยม และทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานอีกด้วย (Keff. 1968 : 126) ประเทศที่พัฒนาในด้านต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนส่วนใหญ่ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ในสังคมที่พัฒนาคนส่วนมากจะมีสมรรถภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีเจตคติที่ไม่ล่าหลัง มีเหตุผล ไม่เชื่องมง่าย มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีค่านิยมที่เหมาะสม เช่น นิยมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยไม่คำนึงถึงงานที่ทำนั้นเหมาะสมกับเกียรติของคนหรือไม่ มีค่านิยมที่จะผลักดันให้แต่ละบุคคลแสวงหาความก้าวหน้า และค้นหาความสามารถเฉพาะตัวแล้วนำมาใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ไม่มีการรังเกียจงานและยกเลิกการถือชั้นวรรณะที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และเป็นบุคคลที่เชื่อในคุณค่าของการทำงานหนัก (อุทม. เกศพิบูลย์ 2516 : 42)

ในสังคมที่พัฒนาคนจะมีความรู้สึกพอใจอย่างสูงที่จะเอาชนะธรรมชาติและเงื่อนไขทางสังคม มีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาไม่ได้เป็นอุปสรรคที่ทำให้หมดหวัง แต่เป็นสิ่งที่ท้าทายความเฉลียวฉลาดของคน ในสังคมอุตสาหกรรมคนจะเชื่อมั่นมนุษย์จะทำได้สำเร็จเกือบทุกสิ่งทุกอย่างโดยเฉพาะถ้าได้มีการวางแผนอย่างมีเหตุผล (Foster. 1974 : 66) และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจจะอยู่ที่การทำงานหนักตามระบบ การสะสมทุน และความร่วมมือกันเป็นสำคัญ (Ayal. 1969 : 548) สังคมตะวันตกเป็นสังคมที่ประกอบด้วยคนที่ยึดหลักเหตุผล (Rationalism) มีความตั้งใจที่จะรอเพื่อสนองความพอใจที่ยิ่งใหญ่กว่าในอนาคต เน้นผลสัมฤทธิ์มากกว่าสถานภาพและเกียรติยศ มีความสำคัญต่อส่วนรวม มีความสามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่านิยมที่ย้ำความสนใจชีวิตความเป็นอยู่ในโลกนี้มากกว่าโลกหน้า สนใจการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์และการเอาชนะธรรมชาติ ศาสนาจะถูกตีความไปในทางสอนให้คนรับผิดชอบต่อตนเอง และมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต ทำงานหนักและไม่ปล่อยให้ตนหลงไหลในความพุ่มเฟิย (Houser. 1959 : 81 - 83) สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่พัฒนาประเทศหนึ่ง คนอเมริกันมีลักษณะ

พิเศษคือ เป็นคนประหยัด ทำงานหนักและมีสมรรถวิสัยในการอดไคร่อดไค่เพื่อสิ่งที่คิดว่าในโอกาสข้างหน้า (Capacity for deferring gratification) (O' Toole, 1971 : 10) ประเทศที่ก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่งในเอเชีย คือ ญี่ปุ่น ซึ่งมีลักษณะสังคมใกล้เคียงกับสังคมตะวันตก คือ คนญี่ปุ่นมีความจริงจังและมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เป็นคนที่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีการอ้อมอวลหรือลู่หน้าปะจุมก มีความกระหมึกกระหม่อมและทำงานหนัก เป็นต้น ในกรณีการทำงานทางด้านการเกษตรญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพมากกว่าสังคมตะวันตก (ประเสริฐแบ่มกลิ่นพุง 2512 : 51) คนญี่ปุ่นมีความภูมิใจในศักดิ์ศรีที่ได้เป็นคนญี่ปุ่น นิยมการทำงานการแข่งขัน มีความอดทนในการร่วมมือกันทำงานพิเศษ จะมีการรวมกลุ่มกันเป็นสมาคมเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะในการซื้อขายสินค้าพ่อค้าญี่ปุ่นมีการร่วมมือกันอย่างจริงจังมีอำนาจต่อรองสูง (เขียน ชีววิทย์ 2516 : 96 - 98) นอกจากนี้ คนญี่ปุ่นจะมุ่งผลสำเร็จในการทำงานเป็นสำคัญ มีความเอาใจจริงเอาใจในการทำงานอย่างประณีตเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ ขณะเดียวกันก็ทำงานอย่างมีระเบียบ รับผิดชอบ พร้อมทั้งมีนิสัยประหยัดเป็นที่สุด (ขุนทอง อินทร์ไทย 2528 : 28 - 210)

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าสังคมที่พัฒนานั้นจะต้องมีลักษณะทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา ได้แก่ บุคคลในสังคมนั้นมีลักษณะนิสัยในการทำงานที่มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค นิยมการแข่งขัน รับผิดชอบ ประหยัดและรู้จักทำงานร่วมกันเพื่อความเจริญของส่วนรวม

บุคคลที่มีนิสัยในการทำงานที่มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จนับเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคมแบบทุน (Batten, 1965 : 80 - 90) ไก่กล่าวถึงลักษณะพื้นฐานของปัจจัยทางค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานในชุมชนพัฒนา อย่างน้อย 5 ประการคือ

- 1) ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) คือความผูกพันในหน้าที่และ

ความสามารถยกไ้กว่าสิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดผิดพลาด และสามารถคิดและปฏิบัติอย่าง
สมเหตุสมผลและปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด คือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง
องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความรับผิดชอบขึ้นในตัวบุคคลประกอบด้วย

- (1) ความขยันหมั่นเพียรที่เพียงพอที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ
ลุล่วงไปได้
- (2) ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ระมัดระวังไม่เผลอเรอ
เพื่อให้งานลุล่วงด้วยดี
- (3) ความสามารถและรอบรู้ คือมีความรู้พื้นฐานพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่
ที่ตนรับผิดชอบ หรือสามารถชวนช่วย หรือฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ภายหลัง
ที่ได้ปฏิบัติงานมานานพอสมควร
- (4) ความเอาใจใส่และความจริงจัง จกจกทำงาน ไม่ปล่อยปละละเลย
- (5) ความฝึกฝนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2) ความสม่ำเสมอ (Uniformity) หมายถึง ความเป็นคนที่มีมาตรฐานใน
การปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ทำงานอย่างมีแบบแผนมีแนวทาง มีกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
สม่ำเสมอไม่เบี่ยงเบน

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง มีความกล้าใน
การวินิจฉัย กล้าสั่งการและกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน ความเชื่อ
มั่นในตนเองต้องตั้งอยู่ในพื้นฐานของเหตุผลไม่ใช่ความถือมั่น

4) การพยายามพึ่งตนเอง (Self - Reliance) โดยการพยายามพิจารณา
ทำงานด้วยตนเองก่อน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ว่าอย่างไรดี อย่างไรไม่ดี นำไปสู่การ
พัฒนาตนเองและเชื่อมั่นในตนเองได้

5) ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ต่อระเบียบ
แบบแผน และหลักการทางวิทยาศาสตร์ ไม่ทุจริตต่อหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน เป็นคน
ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ

นอกจากนี้, แบตเทน (Batten, 1967 : 38 - 53) ได้สรุปลักษณะสำคัญของคนที่มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จดังนี้

- 1) เป็นคนที่รู้จักใช้ความคิดอย่างมีจุดหมายปลายทาง คือ ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แห่งการใช้ความคิดนั้น รู้จักคิดอย่างมีระบบขั้นตอน มีวิธีการคิดแบบวิทยาศาสตร์มีการวิเคราะห์และสรุปอย่างมีเหตุผล ไม่ปล่อยเวลาว่างให้เปล่าประโยชน์
 - 2) เป็นคนที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ โดยการพิจารณาสภาพข้อเท็จจริงและประสบการณ์ เพื่อทำนายล่วงหน้าว่าเหตุการณ์จะเป็นอย่างไร จากการอาศัยความรู้ความต่าง ๆ และหลักวิทยาศาสตร์มาประกอบก่อนคาดการณ์ ทำให้สามารถวางแผนงานได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ทำให้แผนงานมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง
 - 3) เป็นคนที่สามารถดำเนินการที่ยุ่งยากซับซ้อนขึ้นได้ หมายถึง การเป็นคนเข้าใจธรรมชาติของสังคมปัจจุบันที่ซับซ้อน เข้าใจปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อนำมาวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จได้
 - 4) เป็นคนที่มีความยินดีที่จะรับฟังและพยายามทำความเข้าใจความนึกความเห็นและความสนใจของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องมีลักษณะพื้นฐานดังนี้ด้วย
 - (1) มีพื้นฐานความรู้สามัญพอสมควร โดยผ่านสถาบันการศึกษา หรือศึกษากด้วยตนเอง
 - (2) มีประสบการณ์ในชีวิตพอสมควร และเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด
 - (3) มีความมั่นคงทางจิตใจ สุขุมเยือกเย็น ไม่สะทกสะท้านกับวิกฤติการณ์ต่าง ๆ
 - 5) เป็นคนที่มีความชำนาญในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน หมายถึง การมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นให้สัมฤทธิ์ผล
- สำหรับหลักการทางศาสนา ไม่ว่าจะเป็นศาสนาใดย่อมให้ความสำคัญกับการสั่งสอนอบรมให้ศาสนิกชนมุ่งมั่นในการทำงาน แม้จะมีรายละเอียดในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปบ้าง ก็จะยกตัวอย่างจากคำสอนในศาสนาที่สำคัญ ๆ คือ

ศาสนาคริสต์ได้สอนว่า การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พระเจ้าพอใจ ไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานทางไม งานทำความสะอาด งานเลี้ยงม้า หรืองานใด ๆ ก็ตาม ถ้าบุคคลถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและทำอย่างดีที่สุด ถือว่าการทำงานนั้นเป็นการยกย่องและบูชาต่อพระเจ้า (Dooling. 1979 : 12) แม้ต่อมาในยุคคลิปุศาสนาก็มีคำสอนที่เรียกว่า "จริยธรรมโปรเตสแตนต์" (Protestant Ethics) ส่งเสริมให้คนมีจิตใจในการมุ่งมั่นหนัก (Spirit of hard work) และหวังความก้าวหน้า (progress) จากการทำงานในระบบทุนนิยมเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Weber. 1968 : 35 - 47)

ศาสนาอิสลาม ได้วางขอบเขตและหลักการต่าง ๆ เพื่อให้เศรษฐกิจของมนุษย์ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัจธรรมความจริง ความยุติธรรม และความไว้วางใจ..." นับแต่เริ่มชีวิต...มุสลิมในฐานะมนุษย์เขามีสิทธิที่จะพยายามแสวงหาเครื่องยังชีพจากโลกซึ่งเป็นสิทธิร่วมกัน ระหว่างมนุษย์ทั้งหลายที่มีความเท่าเทียมกัน มนุษย์มีสิทธิที่จะใช้ความพยายามของตนในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งส่วนแบ่งของเขาในค่านอุปการณ่ประกอบอาชีพ และวิถีการเลี้ยงชีพ ซึ่งอัลลอฮ์ประทานให้แก่มนุษย์ในโลกนี้ เพื่อให้มนุษย์ได้ใช้ความพยายามและความสามารถของตน อนุญาตให้ทุกคนได้ใช้ประโยชน์ตามความจำเป็น

...ส่วนทรัพย์สินต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไป อิสลามไม่อนุญาตให้เจ้าของมันปล่อยทิ้งไว้โดยไม่ทำผลประโยชน์ใด ๆ ผู้ถือกรรมสิทธิ์จะต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในสองข้อคือ ประการที่หนึ่ง ให้ใช้ทำประโยชน์แก่ตนเอง หรือ ประการที่สอง สละสิทธิให้ผู้อื่นทำประโยชน์" ฉะนั้น ตามกฎหมายอิสลามข้อนี้บังคับมิให้ผู้ใดทิ้งที่ดินไว้โดยไม่ทำผลประโยชน์เกินกำหนดสามปี หากว่าเขาไม่ได้ทำประโยชน์ด้วยการก่อสร้าง เพาะปลูก หรืออื่น ๆ แล้ว เมื่อครบสามปีสภาพของดินแปลงนี้เหมือนกับสภาพที่ดินที่ว่างเปล่าและยังไม่ถูกจับจอง ซึ่งเมื่อผู้อื่นใช้ทำประโยชน์แล้วและฟื้นฟูมันแล้ว เจ้าของเดิมไม่มีสิทธิใด ๆ ที่จะฟ้องร้องทอศาล ยิ่งไปกว่านั้น รัฐบาลอิสลามมีสิทธิอย่างสมบูรณ์ที่จะยึดที่ดินแปลงนั้นแก่ผู้ใดก็ได้ที่ไม่ใช่เจ้าของเดิมของมัน ตามความประสงค์ของรัฐบาล ผู้ใดได้รับสิทธิ

กรอบกรอบตามกฎหมายบ้านเมือง สิทธิทั้งกล่าวควรได้รับการปกป้องรักษาในทุกกรณี (อบุต - อะดลา เมวักฎี 2524 : 55 - 57) จะเห็นได้ว่าศาสนาอิสลามได้เน้นในเรื่องของการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ เป็นสำคัญทั้งประโยชน์ส่วนตนและการแบ่งปันประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วย

สำหรับศาสนาพุทธนั้น มีคำสอนในเรื่องการทำงานอยู่มาก ซึ่งเน้นถึงการปฏิบัติได้โดยตรงในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักธรรมที่ให้ประสบความสำเร็จที่เรียกว่า "อิทธิบาท" ซึ่งอาจแปลได้สองทางคือ ทางหนึ่งแปลว่า "ข้อปฏิบัติให้บรรลุถึงฤทธิ์" (Basis of Psychic Power) ซึ่งเป็นอาณาภาพทางใจ อีกทางหนึ่งแปลว่า "ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ" (Law of Success) (สุจิต ปุณณานุภาพ 2528 :

12 - 13)

พระพุทธเจ้าให้พิจารณาข้อปฏิบัติที่จะให้มีฤทธิ์หรือประสบความสำเร็จมี 4 ประการคือ

- 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงานนั้น (Perference)
- 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน (Energy)
- 3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ไม่ทอดธุระ (Thought) ใฝ่ครวญในการทำงาน
- 4) วิมังสา สอບສວນ ค้นคว้า ทดลอง (Investigation)

จากหลักการ 4 ข้อนี้ ย่อมพิจารณาได้ว่าบรรดาความสำเร็จทั้งหลายอยู่ในวิสัยที่บุคคลสามารถบรรลุจุดประสงค์ได้โดยอาศัยหลักธรรมทั้งกล่าวอย่างมีเหตุผล

นอกจากนี้ พระพุทธศาสนาได้เสนอหลักการศีลธรรมเพื่อสนองความต้องการทางเศรษฐกิจเป็นสองทางคือ ชันค่า หลักสนอง (To satisfy) กับชันสูง หลักบ่มัก (To subdue) หลักสนอง หมายถึง การสอนให้ตั้งตัวได้ในทางเศรษฐกิจ พยายามยกฐานะของคนให้สูงขึ้นด้วยความขยันหมั่นเพียร และวิชาการอื่น ๆ ส่วนหลักบ่มักนั้นหมายถึง การสอนให้รู้จักบรรเทาความต้องการชนิดรุนแรงที่กลายเป็นความทะยานอยากอันก่อความทุกข์ให้สรุปได้ดังนี้

คำสอนหลักเศรษฐกิจชั้นต่ำ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 หน้า 294, 296 เล่ม 21 หน้า 90 อ้างอิงมาจาก สุตทิพ ปุณฺณนาฎภาพ 2528 : 74 - 77) เป็นหลักเกี่ยวกับเศรษฐกิจส่วนบุคคลและครอบครัวโดยทั่ว ๆ ไปคือ

1) ทิฏฐธัมมิกัตถะ (ประโยชน์ปัจจุบัน) ว่าด้วยการสอนให้ถึงตัวไถ่ทางเศรษฐกิจ 4 ประการคือ

- (1) ความขยันหมั่นเพียรแสวงหาทรัพย์
- (2) การรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ หรือรู้จักเก็บออม
- (3) การคบเพื่อนที่คั่งงาม
- (4) การใช้จ่ายพอเหมาะสมควรฐานะของตน

2) การเว้นอบายมุข (เหตุแห่งความเสื่อมทรัพย์) 4 ประการคือ

- (1) ความเป็นนักเลงหญิง
- (2) ความเป็นนักเลงสุรา
- (3) ความเป็นนักเลงการพนัน
- (4) การคบคนชั่วเป็นมิตร

3) สุขของผู้ครองเรือน 4 อย่างคือ

- (1) สุขเกิดจากมัทริพย์ (ได้จากการประกอบกิจการงาน)
- (2) สุขเกิดจากการได้จ่ายทรัพย์ใช้สอย
- (3) สุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้
- (4) สุขเกิดจากการประกอบกิจการงานที่ไม่มีโทษ

ยิ่งกว่านั้น ในบางกรณีพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงคุณธรรมในการประกอบอาชีพทางอาชีพ เช่น การค้าขายว่าถ้าบุคคลประกอบค้าขายคุณสมบัติ 3 ประการแล้ว ก็จะเจริญรุ่งเรืองอย่างก็คือ

1) เป็นผู้มีคาคี หมายถึง รอบรู้ในการค้าขายสินค้า รู้ทุนรู้กำไร

- 2) เป็นผู้มีความเพียร หมายถึง เพียรพิจารณากระแสเหาะ รู้ทำเลซื้อ
ทำเลขาย ว่าที่ไหนที่ไครราคา แล้วไม่ทอดธุระ
- 3) รู้จักชอบพอกับคนมาก หมายถึง มีมิตรสหายมาก รู้จักทำคนให้เป็นที่นิยม
ไว้นื้อเชื่อใจของคนทั้งหลาย

คำสอนหลักเศรษฐกิจชั้นสูง เป็นการบรรเทาความต้องการที่ไม่จำเป็นเพื่อให้
พุทธศาสนิกชนได้ก้าวสูงไปกว่าเศรษฐกิจทางโลกอีกชั้นหนึ่ง โดยการทำงานเพื่อหาความสุข
โดยคำนึงถึงทรัพย์ภายใน หรือทรัพย์ประเสริฐ (อริยทรัพย์) 7 ประการ คือ

- 1) เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ (ศรัทธา)
- 2) รักษากายวาจาให้เรียบร้อย (ศีล)
- 3) ละอายต่อบาปทุจริต (หิริ)
- 4) เกรงกลัวต่อบาปทุจริต (โอตถัมปะ)
- 5) สกัปรัมพัง หรือเลาเรียนมาก (พาหุสัจจะ)
- 6) รู้จักเสียสละ (จาคะ)
- 7) มีปัญญารอบรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ และไม่เป็นประโยชน์ (ปัญญา)

(พระสุตตันตปิฎก เล่ม 23 หน้า 5 อ้างจาก สุชีพ ปุญญานุภาพ 2528 : 78)

สำหรับคุณลักษณะปลีกย่อยอื่น ๆ ในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ เช่น การทำงาน
อย่างมีระเบียบ และการทำงานตามลำดับก่อนหลังได้มีกล่าวไว้ในวินัยปิฎกและพระสูตร
เป็นเชิงยกตัวอย่าง คือ ในวินัยปิฎกตอนหนึ่ง (ละเอียก ศีลान้อย 2519 : 72)
กล่าวถึงพระภิกษุท่านทัพพมัลลบุตร ท่าน้ำที่ต้อนรับแก่สงฆ์ ในการต้อนรับนั้นได้แสดงให้เห็น
ความฉลาดในการจัดรับรองสงฆ์มาเยือนได้อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยชี้แจงว่า นี่เตียง
นี่คั่ง นี่ฟูก นี่หมอน ที่นี้ถ้ายอุจจาระ ที่นี้ถ้ายมีสสาวะ นี่น้ำฉัน นี่น้ำใส นี่ไม้เท้า
นี่ระเบียบ กติกาของสงฆ์ ควรเข้าเวลานี้ ควรออกเวลานี้ ครั้นแต่งตั้งเสนาสนะเพื่อ
พระภิกษุเหล่านั้นเสร็จแล้วก็กลับมาสู่พระเวฬุวันวิหารตามเดิม จะเห็นได้ว่าสิ่งของเครื่องใช้

ต่าง ๆ ได้ถูกจัดเองไว้อย่างมีระเบียบ ทำให้เห็นภาพของการทำงานโดยทั่วไปว่า
ควรจะคำนึงถึงระบบและความเรียบร้อยด้วย

นอกจากนี้ การทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน หรืองานที่มี
กระบวนการขั้นตอนหลายขั้นและซับซ้อน ควรจะได้จัดกระทำไปตามลำดับ เพื่อให้
เกิดความสับสนยุ่งเหยิงขึ้นมาได้ ดังในจุฬโคปาลสูตร (ละเอียก ศิลาณอย 2521 :
73) ได้ทรงแสดงถึงคนเลี้ยงโคชาวคชญลลาค ซึ่งได้จัดให้พ่อโคเป็นผู้นำฝูงข้ามน้ำ
ก่อนตัวอื่น แล้วจึงให้โคที่มีกำลัง โคดีก ลูกโค โคตัวเมีย และลูกโคอ่อนข้ามตามไป
ทรงกล่าวว่าแม่ลูกโคที่กลอดในขณะนั้นก็จะสามารถว่ายน้ำตามแม่โคคักกระแดไปได้ สูตร
นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการจัดลำดับการทำงานก่อนหลังได้ชัดเจน ดังนั้น บุคคลควร
ใส่ใจในลำดับขั้นของการทำงานด้วยเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีที่สุดในที่สุด

ท่านพุทธทาสภิกขุ (พุทธทาสภิกขุ 2525 : 22 - 27, และ 2529 : 119 -
127) ได้กล่าวถึงการทำงานว่า "เป็นการทำหน้าที่ การทำหน้าที่คือการประพฤติธรรม
ขอให้ทุกคนพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดคือ มีสติสัมปชัญญะ ถ้าหากทำงานหรือ
ทำหน้าที่ด้วยความพอใจ คนทำก็จะได้รับความพอใจ ถ้าเราทำหน้าที่ถูกต้อง ก็พอใจว่า
มันถูกต้องและเป็นสุขใจตลอดเวลา กำลังทำงานนี้เรียกว่ามีความรู้จักตนเอง รู้จักบังคับ
ตัวเอง รู้จักเคารพตัวเองในที่สุด ถ้าบังคับตัวเองไม่ได้ มันก็ทำให้ถูกต้องไม่ได้ ดังนั้น
ถ้ามีความถูกต้องในการบังคับตัวเองได้ มันก็พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

...ควรมีความสุขในการทำงาน มีงานที่ถูกต้องหรือมีแผนงานที่ถูกต้อง ให้เห็น
ว่างานนั้นเป็นสิ่งประเสริฐ เป็นธรรมะ และมีสติสัมปชัญญะ ทำงานดีที่สุด ถูกต้องที่สุด
และเป็นสุขใจเวลากำลังทำงาน เชื่อว่าการทำงานคือ ธรรมะที่ช่วยให้รอด ช่วยให้พ้น
ปัญหา ไม่ว่าจะทำงานอะไร จะไดนา ทำสวน กวากบ้านดูเรือน เลี้ยงควาย เป็ด
ไก่ ไก่ ๆ ก็ตาม ขึ้นชื่อว่างานหรือหน้าที่แล้วก็เป็นธรรมะ ถ้ามีอุเมกคดีย่างนี้ก็จะทำงาน
ด้วยความสนุก ปัญหาเหลืออยู่ งานสนุกมันก็แก้ปัญหาคำไหน

พระราชันท์มยุรี ไก่กล่าวถึงเรื่องการทำงานที่สอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุคือ "บุคคลเมื่อได้รับหน้าที่ใดแล้ว ทุกคนเป็นคนสำคัญในหน้าที่ตำแหน่งนั้นแล้ว ควรทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ อย่าทำงานเพียงสักแต่ว่าพอมานพ้นไปปักสวะให้พินบ้านของคนที่ไปติดบ้านผู้อื่นข้างมัน การกระทำในรูปเช่นนั้นมิได้ทำให้งานก้าวหน้าแต่ประการใดเลย คนทำงานควรมอบชีวิตให้กับงานถือว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต จึงใช้เวลาทำงานให้เต็มร้อยทุกเมื่อเกิด ท่านก็จัดเป็นคนที่มีเกียรติ มีชื่อเสียงได้บ้าง ความควรแก่ฐานะ" (พระราชันท์มยุรี 2530 : 2 - 7) นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงธรรมเนียมสำหรับข้าราชการ ไว้ว่า

คติที่ว่า "งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข" เป็นคติที่ใช้ไม่ได้เลย โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการแล้วไม่ควรถือคตินี้เลย แต่ควรถือคติที่ว่า "งานคืองาน หรือทำงานเพื่องาน" เป็นอุดมคติของข้าราชการที่ว่าทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนก็พอพึงได้ ท่วงจิตของข้าราชการเป็นท่วงจิตที่สูงพ้นจากความเห็นแก่ตัว เห็นแก่อามิสสินจ้าง หวังปวง ชีวิตจิตใจของข้าราชการรักด้วยเงินตราหรือวัตถุใด ๆ มิได้ แต่ข้าราชการมีดวงใจสำหรับทำงานเพื่องาน เพื่อหน้าที่ และความสงบสุขของปวงชน ไม่ได้อยู่ที่เงินตราแม้แต่น้อย ...ถึงแม้ว่าเงินเป็นสิ่งจำเป็นอยู่บ้างสำหรับชีวิต เพราะทุกคนต้องมีเงินใช้บ้าง ข้าราชการจึงได้ทั้งเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตามควรแก่ฐานะของตนแล้ว ข้าราชการจึงควรพอใจในเงินที่ทางราชการจ่ายให้ใช้ เงินเดือนมิใช่เป็นค่าจ้างแรงงานที่คนทำงานแต่เป็นเงินรางวัลที่จัดให้พอยังชีพเท่านั้น... ข้าราชการจะหาความมั่งมีแบบพอค้าไม่ได้ เป็นข้าราชการมั่งมีความดี เป็นพอค้ามั่งมีทรัพย์ คนเป็นข้าราชการต้องมีใจเสียสละมาแต่เริ่มทำงาน และทำงานด้วยความพอใจสบายใจไม่ควรมีความเห็นแก่ตัว ทุกคนที่เป็นข้าราชการมีชีวิตครึ่งชาวบ้าน ครึ่งนักบวชคือ ทำงานอย่างที่ชาวบ้านทำ แต่เป็นอยู่อย่างแบบของนักบวช อยู่อย่างง่าย ๆ คำ ๆ แต่ทำงานอย่างสูง นี่เป็นอุดมคติของข้าราชการประการหนึ่ง" ดังนั้น ธรรมเนียมพึงปฏิบัติของข้าราชการจึงมีดังนี้

- 1) เชื้อมั่นในกฎของกรรม คือ ผลของการกระทำว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว"
- 2) เคารพต่อระเบียบวินัย เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม
- 3) ความกตัญญูต่อชาติบ้านเมือง และประชาชนผู้เสียสละชีวิต
- 4) ความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความยุติธรรม ตรงต่อเวลา ทำงานให้คุ้ม
- 5) ความสนใจในหน้าที่ของตน ถือว่างานทุกงานเป็นงานที่สำคัญทั้งนั้น
- 6) ความอดทนในการทำงาน หนักเอาเบาได้
- 7) รักษาความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ ให้ความดีแก่ผู้อื่น ไม่เห็นคนเสีย
- 8) เมื่อทำความผิดยอมรับผิด เพื่อหาทางแก้ไข

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันได้พระราชทานพระบรมราโชวาท
เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จประโยชน์อย่างคุ้มค่า ดังนี้ (พระบรมราโชวาท 2527 :

3 - 4)

"วิธีทำงานที่ดีนั้น เมื่อคนจะต้องพิจารณาให้เห็นจุดหมายให้ชัดโดยแจ่มแจ้งก่อน
เพื่อให้เกิดความมั่นใจและตั้งใจที่จะทำ ต่อไปก็ต้องกำหนดวิธีและขั้นตอนการปฏิบัติให้ถูกต้อง
ตามหลักวิชา ให้เหมาะแก่ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ให้เหมาะแก่เวลาและความประสงค์
ที่ตั้งไว้แล้วจึงลงมือปฏิบัติให้ไปตามกำหนดนั้น ด้วยความหมั่นขยันโดยสม่ำเสมอ จนกว่าจะ
สำเร็จขณะปฏิบัติก็ต้องเอาใจใส่จจจ ไม่วางมือละทิ้งเสียกลางคัน พร้อมกันนั้น ก็ต้อง
คอยระวังและพิจารณาตรวจตราโดยละเอียดรอบคอบ เพื่อมิให้เกิดข้อบกพร่องเสียหาย
งานที่กระทำโดยอาศัยหลักวิชาที่ดีที่ถูกต้อง ด้วยความตั้งใจและพอใจ ด้วยความอดทน
และด้วยวิธีการอันแยบคายพินิจพิเคราะห์ทั้งนี้ ย่อมจะบรรลุผลอันเลิศที่พึงประสงค์ในที่สุด...
การทำงานให้ไต่ยั้งยั้งและมั่นคงก้าวหน้า ไม่เลิกราทอดทิ้งเสียกลางคันนั้น เป็นสิ่งสำคัญ
อย่างหนึ่งสำหรับผู้มีหน้าที่สร้างสรรค์ความเจริญ ข้อนี้นั้นขึ้นอยู่กับการรักษาเจตนา รักษา
ความตั้งใจ พยายาม และผูกใจในงานยิ่งกว่าอื่น เพราะความแน่วแน่มั่นและพอใจในงานนั้น

ยอมทำให้เกิดความชำนาญและความรู้ของคลองแกล้ว ช่วยให้ทำงานได้โดยสะดวก ด้วยความเบิกบานเบาใจ เหมือนกับนักกีฬาที่หมั่นฝึกซ้อม ยิ่งฝึกยิ่งได้ทั้งกำลังและความเก่งกาจเพิ่มขึ้น สิ่งที่ยากก็ถอยกลายเป็นง่าย จะทำอะไรก็ทำได้รวดเร็วและเหนียวแน่นจนสำเร็จ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติอีกอย่างน้อยสองประการคือ ความสุจริต ประการหนึ่ง ความเฉลียวฉลาดในการขบคิดพิจารณา อีกประการหนึ่ง จึงจะเกิดกุศลให้ทำงานได้ผลสมบูรณ์ตามปรารถนา"

จากพระบรมราชาวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่อัญเชิญมานี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพระองค์ทรงเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ และทรงลำดับขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนคุณลักษณะที่เหมาะสมใ้ส่การทำงานให้สำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติแก่พสกนิกรของพระองค์ เช่นเกี่ยวกับพระราชกรณียกิจอันงงามที่พระองค์ทรงปฏิบัติอยู่ตลอดมา หลักในการทำงานที่ชัดเจนเช่นนี้ได้เคยปรากฏมาบ้างแล้วในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชนิพนธ์เรื่อง หลักราชการ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติแก่ข้าราชการ สิบประการคือ ความสามารถ ความเพียร ความมีไหวพริบ ความรู้เท่าถึงการณ์ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป ความรู้จักนียัยกัน ความรู้จักผ่อนผัน ความมีหลักฐาน และความจงรักภักดี โดยแนวพระราชดำรินี้ วีระ ไชยธรรม (2524 : 35 - 40) ได้สรุปคำสอนทางศาสนากฎหมายระเบียบ และคำสั่งของทางราชการ มาเป็นจริยธรรมในการทำงานของราชการดังนี้

- 1) รักษาเกียรติ
- 2) ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ทรัพย์สินทางราชการอย่างประหยัด
- 3) ซื่อสัตย์สุจริต
- 4) ขยันหมั่นเพียร
- 5) บริการและรับใช้ประชาชนอย่างเต็มใจและรวดเร็ว

- 6) ท่างานเพื่อส่วนรวม
- 7) ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผน
- 8) รวมมือประสานงาน
- 9) รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่
- 10) ยึดมั่นในศาสนา

สุขสมร ประพัฒน์ทอง ได้กล่าวถึง การเตรียมความพร้อมของเยาวชน เพื่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จในอนาคต ว่าจำเป็นต้องสร้างเสริมแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ (สุขสมร ประพัฒน์ทอง ม.ป.ป. : 48) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ และต้องการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะสังคมหรือประเทศที่ประชาชนส่วนมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ย่อมจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอาชีพและ กิจกรรมที่เป็นสาระประโยชน์ในประเทศได้อย่างรวดเร็ว การฝึกให้เยาวชนได้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้เยาวชนเป็นผู้ที่พร้อมจะทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก อีกทั้งยังให้ผลที่ถาวรในระยะยาว และเมื่อมีปัญหายุ่งยากกับงานเกิดขึ้น ก็พร้อมที่จะยอมรับ ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าการแก้ปัญหาคืองานที่จะต้อง ทำโดยใช้เวลา ความรู้ ความสามารถ และความพยายามของคนอย่างเต็มที่ ถ้าหากว่าบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเท่าใดก็ย่อมนำไปสู่ความต้องการทำงานมากเท่านั้น

ลักษณะที่แสดงถึงปริมาณของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอยู่ 8 ประการ คือ

- 1) แสดงถึงความต้องการเกณฑ์ที่จะไปสู่ความสำเร็จโดยการกระทำของตนเอง
- 2) มีการคาดหวังในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงาน
- 3) สามารถบอกวิธีการที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นได้
- 4) มีการพิจารณาที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าจะดำเนินการตาม ขั้นตอนอย่างไรบ้าง
- 5) มีการพิจารณาถึงสิ่งที่จะมาขัดขวางการทำงาน

- 6) สามารถรู้ถึงปัญหาที่เป็นปัญหภายในตน เช่น การขาดความรู้ ขาดความพยายาม หรือปัญหภายนอกตน เช่น กฎระเบียบมาก จำนวนคนทำงานไม่พอ
- 7) เมื่อคากว่างานสำเร็จก็เกิดความยินดี พอใจ เป็นสุข หรือเมื่อคากว่างานจะล้มเหลวก็เกิดความเศร้า เสียใจ และคิดหาทางปรับปรุงใหม่
- 8) ความไม่สัมฤทธิ์เป็นจุดเด่น และศูนย์กลางของความนึกคิด

อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ย่อมจะต้องใช้เหตุผลอย่างฉลาดและรอบคอบในการตัดสินใจทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้ศึกษาและจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องการตัดสินใจด้วยเหตุผลเพื่อมุ่งความสำเร็จ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ม.ป.ป. : 14 - 60) ผู้ที่ถือการความสำเร็จในการทำงานต้องตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยวิธีการต่อไปนี้

- 1) การยอมรับที่จะทำงานและมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำงาน
- 2) การกำหนดเป้าประสงค์ของการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่
- 3) การค้นหาสาเหตุของความล้มเหลว และขจัดสาเหตุนั้นเสีย เริ่มทำงานอย่างไม่มีข้อท้อ
- 4) การหาวิธีการทำงานที่จะทำให้ได้ผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว สามารถนำไปใช้ได้

ในระยะ ในระยะยาว

แมคเคลแลนค์ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีลักษณะเป็นผู้ประกอบการ ทั้งได้กล่าวถึงบ้างแล้วในตอนก่อนว่าด้วยทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ จากการศึกษาเรื่อง "สังคมแห่งความสำเร็จ" (The Achieving Society) เขาได้สรุปคุณสมบัติที่จำเป็น และพฤติกรรมของผู้ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงผู้ประกอบการ คือ (แมคเคลแลนค์ 2518 : 177)

- (1) 'ยอมรับการเสี่ยงพอประมาณอันเป็นผลมาจากความชำนาญไม่มี
ความบังเอิญ
- (2) ชัยชนะแข็งแกร่งหรือมีกิจกรรมที่คิดค้นขึ้นใหม่ ๆ
- (3) มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล
- (4) ต้องการรู้เกี่ยวกับผลต่าง ๆ อันเกิดมาจากการตัดสินใจ มีเงินเป็น
เครื่องวัดผล
- (5) มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- (6) มีความสันทัดในการจัดระบบงาน

นอกจากนี้ แมคเคลแลนค์ ยังกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างนักวิชาชีพกับผู้นประกอบกรว่า (แมคเคลแลนค์ 2518 : 213) "แม้จะเป็นความจริงที่ว่านักวิชาชีพบางครั้งก็มีพฤติกรรมที่มีลักษณะอย่างเดียวกับผู้นประกอบกร แต่ปกติแล้วมักจะมีไม่เท่าผู้นประกอบกรทางธุรกิจ เพราะว่าการที่กิจกรรมที่สำคัญของนักวิชาชีพคือ การที่จะนำเอาความรู้เฉพาะ ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาได้เรียนหรือจากจำมาอย่างมีระบบมาใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแขนงวิชาของเขา แขนงวิชาดังกล่าวอาจจะจะเป็นทางด้านการแพทย์ กฎหมาย หรือศาสนา ส่วนนักธุรกิจมักจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์อันเป็นปัญหาที่ต้องเสี่ยง อันประกอบไปด้วยตัวการที่ไม่สามารถจะรู้ได้หลายประการ และนักธุรกิจก็ต้องศึกษาข้อแก้ไขใหม่ ๆ มาใช้แทนที่จะเอาความรู้เฉพาะที่มีอยู่แล้วมาใช้"

แนวคิดของแมคเคลแลนค์ในด้านการส่งเสริมให้เกิดผู้นประกอบกรขึ้นมาก ๆ เพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นที่ยอมรับของวงการธุรกิจโดยทั่วไปในเรื่องของเผยแพร่แนวคิดในการทำคนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งที่ ทินวัณน์ มฤคพิทักษ์ (ทินวัณน์ มฤคพิทักษ์ 2530 : 3 - 12) ได้บรรยายเรื่อง "ถนนสู่ความสำเร็จ" แก่ผู้นฟังที่เป็นสมาชิกสโมสรไลออนว่า "ความสำเร็จของคนเราเป็นเรื่องของการเสาะหาที่

ได้มาจากตัวเอง เป็นเรื่องของการฟันฝ่าไม่ไขว่เรื่อง พลุด เป็นเรื่องของการต่อสู้
 ไม่ใช่ นั่งดูขวาง เป็นเรื่องของความเชี่ยวชาญไม่ใช่โชคช่วย เป็นเรื่องของความสามารถ
 ไม่ใช่วาสนา และเป็นเรื่องของพรแสวง ไม่ใช่พรสวรรค์" และความสำเร็จของคนใน
 การทำงานแบ่งออกเป็น 4 ชั้นคือ

- ชั้นที่ 1 เก่งงาน ลงมือทำงานด้วยตนเอง ทำงานทีละอย่างให้สำเร็จ
 เป็นเรื่อง ๆ
- ชั้นที่ 2 เก่งคน มนุษย์สัมพันธ์ดี ทำงานร่วมกับคนอื่นได้
- ชั้นที่ 3 เก่งคิด วางแผนงานละเอียดรอบคอบ
- ชั้นที่ 4 เก่งดำเนินชีวิต ทำคนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น รู้จักแบ่งเวลาให้
 เหมาะสม

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

คณะอนุกรรมการวิจัยเรื่องการศึกษาและงานอาชีพของเยาวชนไทยศึกษาสาเหตุที่
 นักศึกษาที่สำเร็จอาชีวศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2503 - 2510 มีงานทำน้อย กลุ่มตัวอย่าง
 เป็นนักศึกษาในสถาบันสังกัดกรมอาชีวศึกษา 5 สาขาวิชาคือ เกษตรกรรม ช่างอุตสาหกรรม
 พณิชยกรรม การช่างสครี และคหกรรมศาสตร์ ช่างศิลปกรรม ในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง
 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ พบว่าสาเหตุที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมใน
 การทำงานของนักศึกษา คือ นักศึกษาบางส่วนมีความรู้และฝีมือไม่เพียงพอและไม่ตรงกับ
 ความต้องการของนายจ้าง บางคนขาดความสนใจในภาษาต่างประเทศ ไม่มีระเบียบวินัย
 และความซื่อสัตย์ที่เพียงพอและไม่มีนิสัยการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ นักศึกษาอาชีวศึกษา
 ยังเลือกงาน เลือกนายจ้าง สถานที่ทำงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน

และสวัสดิการอีกด้วย ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามบางส่วนอยากประกอบอาชีพส่วนตัว แต่ไม่มีเงินทุนและยังไม่มีส่วนราชการใดจัดให้นักศึกษาเหล่านี้กู้เงินมาลงทุน (คณะอนุกรรมการวิจัยเรื่องการศึกษาและงานอาชีพของเยาวชน 2510 : 365)

ผลงานวิจัยที่ค่อนข้างสนับสนุนงานวิจัยเรื่องการศึกษาและงานอาชีพของเยาวชน ในด้านพฤติกรรมในการทำงานของคนไทยคือ งานวิจัยของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (ไพศาล ไกรสิทธิ์ 2524 : 195 - 203) ในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ทั้งในด้าน แนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน และการอบรมเลี้ยงดู เพื่อการทำงาน ดังนี้

1) แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทย เชื่อว่าการทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ การทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปไต่ยาก การทำงาน เพียงอย่างเดียวไม่ใช่ว่าจำเป็นสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และการสะสมทรัพย์อันหนาแน่นจากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ของกระทำ

2) ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยมีค่านิยมที่ว่าต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้เวลาพยายามอย่างสม่ำเสมอ ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยง และต้องการงานที่มีอิสระ

3) พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยมีพฤติกรรมการทำงาน ที่ว่า ไม่มีการวางแผนในการทำงาน มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และการไม่มีวินัยในการทำงาน

4) การอบรมเลี้ยงดูเพื่อการทำงาน พบว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักทำงานเพื่อช่วยตนเอง และไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

ผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้พิจารณาได้ว่าเป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับพฤติกรรม

การทำงานในสังคมที่พัฒนาแล้ว ถ้าหากว่าไม่ตระหนักถึงความจำเป็นในการเสริมสร้าง
ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานให้เยาวชนรุ่นใหม่มีนิสัยที่มุ่ง
ทำงานแล้วยอมทำให้การพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนั้นสิ่งที่ควร
กระทำคือ การปรับเปลี่ยนแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมและการอบรม
เลี้ยงดูเพื่อการทำงานดังนี้

1) แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของเยาวชนไทยต้องสร้าง
เสริมให้

(1) การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่แยกจากกัน เมื่อจะ
ทำงานต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ และให้ความมุ่งมั่นจริงจังกับการทำงาน
มากกว่าการเล่น ๆ อย่างสนุก

(2) การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็น
การกระทำที่เป็นไปได้ เพราะถ้ามนุษย์มีความพยายามอย่างจริงจัง จะสามารถหาทาง
แก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคในการทำงานออกไปได้

(3) การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จได้
โดยใช้ความเอาใจใส่ในงาน ใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้งานเป็นเครื่องวัดคุณค่า
ของคน

(4) การสะสมทรัพย์ที่หามาได้จากการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำ
เพราะว่าเป็นการปลูกฝังการประหยัดเพื่อให้มีเงินออมที่สามารถนำไปลงทุนทางเศรษฐกิจ
อันจะมีผลให้เกิดการสร้างงานขึ้นใหม่ได้

2) ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานที่ควรสร้างเสริมให้เกิดขึ้นสำหรับเยาวชนไทยคือ

(1) ค่านิยมที่ถือการทำงานโดยใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ให้เห็น
ว่างานที่ต้องใช้ความพยายามนั้นเป็นงานที่ท้าทาย และมีคุณค่าควรทำ เพื่อให้เกิดความ
ภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

(2) ค่านิยมที่ถือการทำงานที่มีความรับผิดชอบ เพื่อความมุ่งมั่นในความ
สมบูรณ์ของงาน

(3) ค่านิยมในการทำงานที่ต้องเสี่ยง เพื่อปลุกฝังความคิดริเริ่ม สร้างงานอิสระ งานที่เป็นเจ้านายตนเอง การคิดอย่างรอบคอบและมีเหตุผลในการ ตัดสินใจทำงาน

(4) ค่านิยมที่ต้องการทำงานที่มีอิสระ แต่ต้องมีขอบเขตและมีระเบียบ วินัยในการทำงานที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ได้อย่าง

3) พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของเยาวชนไทยที่ควรสร้างเสริม คือ

(1) ต้องมีการวางแผนในการทำงาน มีเป้าหมาย เพื่อการทำงานที่ เป็นระบบ เพื่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามแนวทางที่พึงปรารถนา

(2) การมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว ให้ทำงานแบบพึ่งตนเองให้ได้ ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมด้วยเป็นสำคัญ

(3) การมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อประสิทธิภาพ ของงานจะได้จากพลังสมองและกำลังจากคนหลายฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการของ ส่วนรวม

(4) การมีวินัยในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานทั้งรายบุคคลและ การทำงานเป็นกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบมีความสม่ำเสมอ

4) การอบรมเลี้ยงดูเด็กเพื่อการทำงาน ควรฝึกอบรมดังนี้

(1) ฝึกอบรมเด็กให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง ได้แก่ การสร้าง ลักษณะความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานต่าง ๆ ได้ ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่องาน ที่สำเร็จช่วยความสามารถของตน

(2) ฝึกอบรมเด็กเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ ให้เด็กคุ้นเคยกับโลก ของงาน ไม่รังเกียจการทำงาน ให้เห็นคุณค่าของการทำงานที่สุจริต เหมาะกับ ความสามารถและความถนัดของตน มีความเชื่อมั่นว่าสามารถประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเอง ได้เมื่อจบการศึกษาในระดับหนึ่ง ๆ

เนติยา บุรีภักดิ์ และหลุย จำปาเทศ ได้ศึกษาคุณลักษณะความออกหนึ่กบ่บ่
ของคนไทย ซึ่งความออกหนึ่กบ่
ความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ที่ทำการงานประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่มีความออกหนึ่ก
บ่
บ่
บ่

หมวดที่ 1 การใช้ความออกหนึ่กบ่
คือ

- 1) มีเป้าหมายในใจ
- 2) มีความชอบงาน กระตือรือร้นในงาน
- 3) มีความรับผิดชอบ
- 4) อุทิศเวลา ชยันในงาน
- 5) ไม่ทอดอ่บ่ อุ่บ่
- 6) อดทนอดกลั้น

หมวดที่ 2 การมีความรู้ความสามารถในงาน

- 1) เข้าใจงาน รู้วิธีทำงาน และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับงาน
- 2) มีความเชื่อมั่นว่างานนั้นทำได้ ถ้าทำสิ่งนั้น
- 3) มีการวางแผนที่ดีก่อนลงมือทำงาน
- 4) มีปัญญาคิด ไหวพริบคิด แก้ปัญหาได้
- 5) มีเหตุผล มีความเที่ยงตรง ไม่ขึ้นกับอารมณ์
- 6) มีความจำดี
- 7) มีการสื่อสารที่ดี อธิบายงานให้ผู้อื่นทราบได้ เขียนเก่ง
- 8) จัดให้คนทำงานได้ก็ ภาระงานได้ก็ ปกครองดี
- 9) จัดระบบงานดี จัดระบบชีวิตดี มีระเบียบการทำงาน
- 10) จัดสรรทรัพยากรเป็น แบ่งเวลาดี ประหยัด

หมวดที่ 3 การมีมนุษยสัมพันธ์และการวางตนในสังคม

- 1) เข้าใจความต้องการของผู้อื่น รับฟังความต้องการของผู้อื่น

- 2) รู้จักผ่อนปรน อลุ่มอลวย
- 3) รู้จักประสานความต้องการของผู้อื่น ทำงานเพื่อส่วนรวม
- 4) มุ่งดีต่อผู้อื่น รักเพื่อนมนุษย์ มีเมตตากรุณา
- 5) ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้อื่น ยุติธรรม
- 6) ปรับตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ ไม่ยืนกรานตายตัวเดียว
- 7) วางคนเหมาะสม กับกำหนดบทบาทของตนเองดี
- 8) สุภาพเรียบร้อย ประพฤติดี ซื่อสัตย์
- 9) เป็นหลักยึดให้แก่ผู้อื่น เป็นที่ศรัทธาแก่ประชาชน
- 10) มีอารมณ์เยือกเย็นและรื่นเริง หักเหน็บ ไม่อิจฉารินยา

สำหรับ ปราโมท เจนการ ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์ประกอบเชิงมนุษย์
ของผู้ประกอบการ พบว่า คุณลักษณะในการทำงานบางประการต่อไปนี้ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการทำงานของผู้ประกอบการ (ปราโมท เจนการ 2523 : 108 - 117)

- 1) ความกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุผล
- 2) คุณลักษณะคึกคักกระตือรือร้น
- 3) ความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ
- 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 5) ความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายใน
- 6) ความมีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ ต้องการผลตอบแทนที่สูงกว่า
- 7) ความเป็นผู้นำ

ผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ เจนการ พบว่า คุณลักษณะบางประการของผู้ประกอบการ คล้ายคลึงกับคุณลักษณะความอกตนิมิตในในงานวิจัยของ เฉลียว นุริภักดิ์ และหลุย จำปาเทศ แต่อยู่ในขอบเขตที่จำกัดกว่าเฉพาะอาชีพผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ในงานเชิงเศรษฐกิจเป็นสำคัญกว่าอย่างอื่น

ในการตรวจสอบความเข้าใจของเยาวชนเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวในการทำงาน
ให้ประสบความสำเร็จ และความต้องการของนายจ้างที่มีคุณลักษณะในการทำงานของ
เยาวชนนั้น เกลียว บุรีภักดิ์ (เกลียว บุรีภักดิ์ 2527 : 40 - 86) ได้ทำการวิจัย
เชิงสำรวจทั่วประเทศเรื่องแนวโน้มการเข้าทำงานของเยาวชนไทย เมื่อถามเยาวชนที่กำลัง
ศึกษาเล่าเรียน และเยาวชนที่ทำงานแล้วถึงความเข้าใจในเรื่องคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็น
ในการทำงานอาชีพให้ประสบความสำเร็จ พบว่า

เยาวชนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนให้คำตอบสรุปถึงคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในการ
ทำงานให้สำเร็จคือ

- 1) มีความขยันหมั่นเพียร
- 2) มีความอดทน
- 3) มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน
- 4) มีความตั้งใจในการทำงาน
- 5) มีทุนทรัพย์
- 6) มีความรักในอาชีพ
- 7) มีปฏิภาณ ไหวพริบ และฉลาด
- 8) มีความกระตือรือร้น
- 9) มีลักษณะประกอบอื่น ๆ เช่น มีระเบียบวินัย มีลักษณะเป็นผู้นำ

รักความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น พுகจาสุภาพ มีความละเอียดถี่ถ้วน มีความคิด
สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ รู้จักการประหยัด มีความพยายามทำงานให้บรรลุ
เป้าหมาย มีความเข้มแข็ง กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เป็นต้น

ส่วนเยาวชนที่ทำงานแล้ว ได้สรุปคุณสมบัติส่วนตัวที่ทำให้สามารถทำงานได้
ผลดีและเจริญก้าวหน้า คือ

- 1) เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร
- 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต

- 3) มีใจรักในงานอาชีพ
- 4) มีความอดทน
- 5) รับผิดชอบในหน้าที่
- 6) จริงใจต่อหน้าที่ ทำให้ดีที่สุด
- 7) ตรงต่อเวลา
- 8) มีความรู้ความสามารถ
- 9) มนุษยสัมพันธ์ดี
- 10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 11) ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ
- 12) กระตือรือร้น
- 13) มีความชำนาญในงาน
- 14) พுகจาไฟเราะ
- 15) ใจเย็นรอบคอบ
- 16) ความประพฤติดี
- 17) ผลงานดี
- 18) บุคลิกภาพดี

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความต้องการของฝ่ายผู้จ้างงานที่มีต่อคุณสมบัติงานของผู้สมัครงานด้วย พบว่า คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่จะทำให้กิจการงานของนายจ้างก้าวหน้ามีดังนี้

- 1) มีความซื่อสัตย์
- 2) มีความขยันหมั่นเพียร
- 3) ทำงานเสร็จรวดเร็ว กระตือรือร้น ว่องไว
- 4) มีความชำนาญ มีฝีมือ มีความสามารถ
- 5) มีความรับผิดชอบ
- 6) มีความสุภาพ พுகจาไฟเราะ

- 7) มีความตั้งใจทำงาน รักงาน
- 8) มีความตรงต่อเวลา
- 9) มีความอดทน
- 10) เป็นคนมีระเบียบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบได้
- 11) ทำงานตามหน้าที่ เอาใจใส่สิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ
- 12) มีความตั้งใจต่อการทำงาน
- 13) ทำงานเรียบร้อย สะอาด
- 14) มนุษยสัมพันธ์ดี
- 15) ชอบงานบริการ เอาใจลูกค้า
- 16) ไม่ดื่มสุรา สูบบุหรี่ ขณะทำงาน
- 17) ร่างกายแข็งแรง
- 18) มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี

จากผลงานวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกันในกลุ่มสมบัติของผู้ทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของผู้ทำงาน และความต้องการของนายจ้าง จึงอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวมานี้ เป็นคุณลักษณะที่สมควรได้รับการปลูกฝังให้เกิดขึ้นในเยาวชนไทย เพราะเยาวชนไทยส่วนมากยังขาดคุณสมบัติดังกล่าว แม้แต่ผู้จบระดับอุดมศึกษาก็ยังขาดคุณลักษณะเหล่านี้ ดังเช่นงานวิจัยของ เฉลิมเผ่า อจละนันท์ ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีงานทำ ความพอใจในงานและความศรัทธาของหน่วยงานต่าง ๆ ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (เฉลิมเผ่า อจละนันท์ 2526 : 46) พบว่า ความรู้สึกของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านพฤติกรรมในการทำงานมีอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อันได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีเหตุผล ความประพฤติ อุบาสัย และการรักษาระเบียบวินัย ตลอดจนมีฐานะทางอารมณ์ ความสุขุม และการรู้จักกาลเทศะ นอกจากนี้ ยังพบว่าความศรัทธาและการยอมรับนับถือของหน่วยงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนต่อบัณฑิตรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง และการรับบัณฑิตรามคำแหงเข้าทำงานก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

บทที่ 3

ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

ในบทที่ 3 นี้ จะได้นำเสนอเกี่ยวกับความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน ซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ สังกัปงาน การจำแนกงาน จุดประสงค์ และแรงจูงใจในการทำงาน คุณประโยชน์และเหตุผลในการทำงาน สังกัปวันหยุด และแนวโน้ม สังกัปงาน โดยในแต่ละหัวข้อจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้ คือ

1. สังกัปงาน

ความหมาย ได้แก่ ความคิด ความเข้าใจ (ของผู้ให้สัมภาษณ์) เกี่ยวกับความหมายของคำว่า "งาน" และคำว่า "มีงาน"

ในเรื่องของสังกัปงานได้ถามกลุ่มตัวอย่างอยู่ 2 คำถาม คือ ความหมายของงาน กับความหมายของมีงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1.1 ความหมายของงาน ในเรื่องความหมายของงานนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ ประชาชน และผู้ให้ข้อมูลชุมชน ดังต่อไปนี้ คือ

"คำว่า "งาน" หมายถึงอะไรบ้าง"

กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มได้ให้คำตอบที่สามารถสรุปเป็นระบบประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 อาชีพต่าง ๆ (เช่น ทานา ทำสวน รับราชการ ทหาร ตำรวจ ฯลฯ)
- 02 สิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์หรือได้รับผลตอบแทน (เช่น เงิน การหารายได้ ผลประโยชน์ ฯลฯ)
- 03 สิ่งที่ทุกคนต้องทำ (เช่น กิจกรรมที่ควรจะทำ สิ่งที่ต้องปฏิบัติ ฯลฯ)
- 04 งานรื่นเริงหรืองานพิธีต่าง ๆ (เช่น การทำบุญ งานบวช งานเลี้ยง ฯลฯ)
- 05 สิ่งที่ต้องใช้กำลังหรือใช้แรงงาน (เช่น การไม่ไค้อยู่เปล่า ๆ การกระทำที่ต้องใช้แรง การออกกำลังกาย ฯลฯ)
- 06 หน้าที่หรือความรับผิดชอบ (เช่น หน้าที่ สิ่งที่เราต้องรับผิดชอบ สิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ฯลฯ)

- 07 สิ่งที่ทำแล้วทำให้ชีวิตดีขึ้น (เช่น ทำให้ชีวิตสุขสบาย ทำให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น ฯลฯ)
- 08 สิ่งที่ทำให้เรามีเกียรติหรือภาคภูมิใจ (เช่น ทำให้ชีวิตมีค่า ความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ)
- 09 กิจกรรมประจำวัน (เช่น สิ่งที่ต้องทำทุกวัน สิ่งที่เราทำไปวันหนึ่ง ๆ ฯลฯ)
- 10 อื่น ๆ (เช่น การเรียน ความคิด ความสนุกสนาน ฯลฯ)
- 11 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

จากประเด็นคำถามสามารถหลอมรวมได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกว่าด้วย อาชีพ และสิ่งตอบแทน (01, 02) กลุ่มที่สองว่าด้วย สิ่งที่ต้องทำ หน้าที่ การใช้กำลัง (03, 05, 06, 09) กลุ่มที่สามว่าด้วย สิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น และเรามีเกียรติหรือความภูมิใจ (07, 08) ส่วนกลุ่มที่สี่ได้แก่ งานรื่นเริงหรืองานพิธีต่าง ๆ (04)

จากข้อมูลในตาราง 3.1 กับ 3.2 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างย่อย และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบกลุ่มแรกมากเป็นพิเศษ รวมกันถึงร้อยละ 48.74 ตอบกลุ่มที่สองรองลงมา คือ ร้อยละ 27.61 และตอบกลุ่มที่สามเพียงร้อยละ 5.65 ส่วนกลุ่มที่สี่เพียงร้อยละ 1.05

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักคำตอบประเด็นอาชีพต่าง ๆ ลง แต่เพิ่มน้ำหนักคำตอบประเด็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำและสิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น หรือมีเกียรติเล็กน้อย

กลุ่มข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักคำตอบประเด็นอาชีพต่าง ๆ ลงมาก คงเป็นเพราะมีอาชีพที่มั่นคงอยู่แล้ว แต่เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำตอบ หน้าที่ หรือความรับผิดชอบสูงเป็นพิเศษ และประเด็นสิ่งที่ทำให้เรามีเกียรติหรือภาคภูมิใจ อย่างไรก็ตาม ได้ลดน้ำหนักประเด็นสิ่งที่ทำแล้วทำให้ชีวิตดีขึ้น

กลุ่มประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำตอบอาชีพต่าง ๆ ขึ้นมาก กับเพิ่มประเด็นสิ่งที่ทำแล้วทำให้ชีวิตดีขึ้น แต่ลดประเด็นสิ่งที่ทำแล้วทำให้เรามีเกียรติหรือภาคภูมิใจ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชน ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับสภาพในชุมชน โดยให้น้ำหนักเป็นพิเศษแก่ประเด็นอาชีพต่าง ๆ แต่ไม่ให้ความสำคัญเลยแก่กลุ่มคำตอบเรื่องสิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น และมีเกียรติ

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักคำตอบประเด็นอาชีพต่าง ๆ ลง และเพิ่มน้ำหนักประเด็นสิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์ กับเพิ่มเล็กน้อย ประเด็นที่ทุกคนต้องทำกิจกรรมประจำวัน และสิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นสิ่งที่ต้องใช้กำลัง

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอาชีพต่าง ๆ สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ลดน้ำหนักประเด็นหน้าที่รับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น สิ่งที่ทำให้มีเกียรติ และกิจกรรมประจำวัน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ไม่มีข้อแตกต่างที่สังเกตได้ชัดเจน

1.2 ความหมายของคำว่า "มืงาน" ในเรื่องความหมายของคำว่า "มืงาน" ได้ตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและประชาชน ดังต่อไปนี้ คือ

"เมื่อมีใครพูดคำว่า "มืงาน" คุณจะเข้าใจว่าหมายถึงอะไรบ้าง"

กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มได้ให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 มืงานทำ/การประกอบอาชีพ
- 02 ความสนุกสนานหรืองานรื่นเริง
- 03 การทำงานต่าง ๆ เช่น งานบ้าน ทำไร่
- 04 หน้าที่หรือความรับผิดชอบ/ภารกิจ
- 05 การกระทำที่ใคร่ลอบแทน
- 06 การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม
- 07 สิ่งที่คุณต้องทำ
- 08 ไม่มีเวลาว่างหรือไม่ยุ่งว่างเปล่า
- 09 งานประเพณีต่าง ๆ / งานบุญ
- 10 อื่น ๆ เช่น ไม่ทกงาน มีเงินมีทอง ลูกมีรายได้ เป็นต้น
- 11 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ความหมายของคำว่า "มีงาน" จากตาราง 3.3 และ 3.4 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบ มีงานทำมากที่สุดร้อยละ 29.32 รองลงมาคือ การกระทำที่ได้ผลตอบแทนร้อยละ 13.67, หน้าที่ร้อยละ 12.35, งานประเพณีต่าง ๆ ร้อยละ 8.16, ความสนุกสนาน ร้อยละ 6.40, การทำงานต่าง ๆ ร้อยละ 5.29, สิ่งที่คุณต้องทำ ร้อยละ 12.41 และการไม่ยุ่งวุ่นวาย ร้อยละ 3.08 ส่วนมีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 4.85 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 10.58

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็น หน้าที่ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น การกระทำที่ได้ผลตอบแทน แต่ไถ่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น งานประเพณีต่าง ๆ, ความสนุกสนาน, การทำงานต่าง ๆ และไถ่ลดน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นมีงานทำ

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นมีงานทำ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อย ในประเด็นความสนุกสนานและงานประเพณีต่าง ๆ แต่ไถ่ลดน้ำหนักลงมากพอควร ในประเด็น หน้าที่และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นการกระทำที่ได้ผลตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการกระทำที่ได้ผลตอบแทนขึ้นอย่างเด่นชัด เพิ่มน้ำหนักประเด็นหน้าที่ขึ้นมากพอควร เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงานต่าง ๆ และประเด็นสิ่งที่คุณต้องทำขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นมีงานทำลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นงานประเพณีต่าง ๆ ลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความสนุกสนานขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นหน้าที่ลงมากพอควร และลดน้ำหนักประเด็นงานประเพณีต่าง ๆ ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มประเด็นมีงานทำขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดประเด็นการกระทำที่ได้รับผลตอบแทน และประเด็นความสนุกสนานลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานประเพณีต่าง ๆ ขึ้นมากพอควร แต่ลดประเด็นการกระทำที่ได้ผลตอบแทน และประเด็นความสนุกสนานลงมากพอควร

2. การจำแนกงาน

ความหมาย ได้แก่ ระบบความคิดที่ใช้จำแนกประเภทของงานออกเป็นงานชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการมองเห็นว่างานชนิดใดเป็นงานที่มีเกียรติสูง หรืองานชนิดใดเป็นงานที่มีเกียรติน้อยหรือไร้เกียรติ

ในเรื่องการจำแนกงานนี้ ได้ถามกลุ่มตัวอย่างอยู่ 3 คำถาม คือ การจำแนกหมวดหมู่ของงาน งานที่มีเกียรติสูง และงานที่ไร้เกียรติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

2.1 การจำแนกหมวดหมู่ของงาน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและประชาชน ดังต่อไปนี้ คือ

"ในความคิดของคุณ ถ้าจะจำแนกประเภทของงานออกเป็นหมวดหมู่คุณคิดว่า จะจำแนกได้กี่ประเภท หรือหมวดหมู่อะไรบ้าง ?"

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 งานราชการกับงานอิสระ (เอกชน)
- 02 งานที่ใช้กำลังกายกับงานที่ใช้ความคิด
- 03 งานหนักกับงานเบา
- 04 งานที่มีผลตอบแทนกับงานที่ไม่มีผลตอบแทน
- 05 งานประจำกับงานพิเศษ (งานชั่วคราว)
- 06 งานส่วนรวมกับงานส่วนตัว
- 07 งานที่มีเกียรติกับงานไม่มีเกียรติ
- 08 จำแนกเป็นอย่างอื่น เช่น การทำสวนกับงานบ้าน ค่าขายกับเกษตรกรรม เป็นต้น
- 09 จำแนกไม่ได้/ไม่ตอบ

จากประเด็นคำตอบ สามารถหลอมรวมได้ดังนี้ กลุ่มแรกกว่าด้วยงานราชการกับงานอิสระ และงานที่มีเกียรติกับงานไม่มีเกียรติ (01, 07) กลุ่มที่สอง คือ งานที่ใช้กำลังกายกับงานที่ใช้ความคิด และงานหนักกับเบา (02, 03) ประเด็นที่สาม คือ งานที่มีผลตอบแทนกับงานที่ไม่มีผลตอบแทน (04) ประเด็นที่สี่คือ งานประจำกับงานพิเศษ (05) ประเด็นที่ 5 คือ งานส่วนรวมกับงานส่วนตัว (06) และประเด็นที่ 6 คือ จำแนกเป็นอย่างอื่น (08)

การจำแนกประเภทของงาน จากตาราง 3.5 และ 3.6 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ใ้คั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบประเด็นที่ 6 ด้านจำแนกเป็นอย่างอื่นมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 28.41 รองลงไปตอบ กลุ่มแรกคือ ประเด็นงานราชการกับงานเอกชน
และงานที่มีเกียรติกับงานที่ไม่มีเกียรติ ร้อยละ 13.85 รองลงไปอันคัมสามตอบ
ประเด็นงานที่ใช้กำลังกายและงานที่ใช้ความคิดและงานหนัก/เบา ร้อยละ 12.94
รองลงไปอันคัมสี่ตอบประเด็นที่สาม ร้อยละ 1.46

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักมากขึ้นพอควร
ในประเด็นงานราชการกับงานอิสระ และงานที่มีเกียรติกับงานไม่มีเกียรติ

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย
เกือบทุกกลุ่ม / ประเด็น ยกเว้นประเด็นจำแนกเป็นอย่างอื่น ซึ่งได้เพิ่มน้ำหนัก
มากกว่าเดิมพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างในภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักมากพอควร
ในประเด็นงานราชการกับอิสระและงานที่มีเกียรติกับงานที่ไม่มีเกียรติ แต่ลดน้ำหนัก
ลงเล็กน้อยในประเด็นงานที่มีผลตอบแทนกับไม่มีผลตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างในภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด
ในประเด็นจำแนกเป็นอย่างอื่น และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นงานที่ใช้กำลังกาย
กับงานที่ใช้ความคิด และงานหนักกับงานเบา

กลุ่มตัวอย่างในภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย
เกือบทุกกลุ่ม / ประเด็น ยกเว้นประเด็นงานที่มีผลตอบแทนกับงานที่ไม่มีผลตอบแทน
ซึ่งเพิ่มน้ำหนักน้อย

กลุ่มตัวอย่างในภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยเกือบทุกกลุ่ม/
ประเด็น ยกเว้นงานประจำกับงานพิเศษที่เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร

2.2 งานที่มีเกียรติสูง ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชน ด้วยคำถามดังนี้ คือ

"การทำงานที่มีเกียรติสูงในความเห็นของคุณ คือ การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพอะไรบ้าง ?"

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบดังกล่าวจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 รับราชการและรัฐวิสาหกิจ (เช่น ทหาร ครู แพทย์ ฯลฯ)
- 02 นักการเมือง (นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี สส. ฯลฯ)
- 03 นักธุรกิจและค้าขาย (เช่น ค้าขาย นายธนาคาร พนักงานบริษัท ฯลฯ)
- 04 เกษตรกร (เช่น ชาวนา ชาวไร่ ชาวสวน ฯลฯ)
- 05 อาชีพอิสระทั่วไป (เช่น งานบ้าน หนายความ นักดนตรี ฯลฯ)
- 06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

งานที่มีเกียรติสูง จากตาราง 3.7 และ 3.8 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ๆ เกี่ยวกับงานที่มีเกียรติสูง ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าอาชีพที่มีเกียรติสูงคือ อาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มากที่สุด คือ ร้อยละ 55.91 รองลงมาคือ อาชีพนักการเมือง ร้อยละ 11.76 และตอบว่าคืออาชีพเกษตรกรน้อยที่สุด ร้อยละ 3.60

กลุ่มนักเรียน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักเล็กน้อยในประเด็นรับราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ แต่ลดน้ำหนักมากพอควรในประเด็นอาชีพอิสระทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักมากพอควร ในประเด็นอาชีพอิสระทั่วไป และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นค้าขายหรือนักธุรกิจ

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อย ในประเด็นรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นนักการเมือง

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อย ในประเด็นรัฐวิสาหกิจ และลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นอาชีพอิสระทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด ในประเด็นนักการเมือง แต่ลดน้ำหนักมากพอควรในประเด็นรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด
ในประเด็นรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แลคนน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น
นักการเมือง

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร
ในประเด็นอาชีพอิสระทั่วไป และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นค้าขายหรือธุรกิจ
แลดคนน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นนักการเมือง และประเด็นรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

2.3 งานที่มีเกียรติยศ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน
นักศึกษา ข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชน ด้วยคำถามดังนี้ คือ
"การทำงานที่มีเกียรติยศหรือไร้เกียรติ ในความคิดเห็นของคุณ คือ การทำงาน
ในตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพอะไรบ้าง ?"

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบดังล่าว จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ขอตาน
- 02 โสเภณี-หมอนวด-ชายตัว
- 03 คนกวาดถนน-เก็บขยะ
- 04 กรรมกร-รับจ้างทั่วไป
- 05 คนรับใช้
- 06 คนถูกข่มขืน
- 07 ภารโรง
- 08 เสมียน
- 09 เกษตรกร เช่น ชาวนา ชาวไร่ ฯลฯ
- 10 ค้าขาย-นักธุรกิจ
- 11 รับราชการ
- 12 อื่น ๆ
- 13 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

งานที่มีเกียรติน้อย จากตาราง 3.9 และ 3.10 สรุปลักษณะเด่น สำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าอาชีพที่มีเกียรติน้อยที่สุดคือ อาชีพกรรมกรหรือ
รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 21.74 รองลงมาตอบว่าคือ อาชีพงานทุจริตหรือฉ้อโกงหมาย
ร้อยละ 15.84 ตอบว่าคือ อาชีพขอทาน ร้อยละ 10.63 ตอบว่าคือ อาชีพเกษตรกร
ร้อยละ 7.84 ตอบว่าคือ อาชีพโสเภณี-หมอนวดหรือชายตัว ร้อยละ 5.55 โดยอาชีพ
เสมียน คืออาชีพที่มีผู้เลือกน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 0.31

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มรวม
พบว่า ไม่มีการให้น้ำหนักประเมินใจเป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม ส่วนกลุ่มตัวอย่างประชาชน
เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นงานทุจริตหรือฉ้อโกงหมาย

กลุ่มตัวอย่างภาคต่าง ๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ
ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นคนรับใช้ กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้เพิ่มน้ำหนัก
ขึ้นมากพอควรในประเด็นขอทาน กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ลดน้ำหนักลงมากพอควร
ในประเด็นงานทุจริตหรือฉ้อโกงหมาย กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นพอควร
ในประเด็นงานทุจริตหรือฉ้อโกงหมาย และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกรรมกร
หรือรับจ้าง แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นขอทานและประเด็นเกษตรกร

3. จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมาย ได้แก่ สิ่งที่ต้องการหรือสิ่งจูงใจโดยทั่ว ๆ ไป ในระยะยาวอันเป็น
ที่มุ่งหมายในการทำงาน

ในเรื่องของจุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานนี้ ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วย
คำถามต่อไปนี้ คือ

"ในชีวิตของคุณ คุณคิดว่าอะไร เป็นเหตุสำคัญให้คุณต้องทำงานหรือทำไปเพื่ออะไร?"
และกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มได้ให้คำตอบที่สามารถสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เพื่อเงินหรือรายได้
- 02 เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้
- 03 เพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว

- 04 เพื่อการเข้าสังคมกับคนอื่น
- 05 เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี
- 06 เพื่อให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
- 07 เพื่อช่วยเหลือคนอื่น
- 08 เพื่อความสบายใจ-ความสุข
- 09 เพื่อหาประสบการณ์-การเรียนรู้
- 10 เพื่อพัฒนาสังคม-ประเทศชาติ
- 11 เพื่อความสนุกสนาน
- 12 เหตุผลอื่น ๆ เช่น เพื่อฝึกฝนตนเอง สวัสดิการ เกียรติภูมิ เป็นต้น
- 13 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

จุดประสงค์และการทำงาน จากตาราง 3.11 และ 3.12 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ใ้คดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ใ้มากที่สุดคือ ร้อยละ 30.95 รองลงไปตอบว่า เพื่อเงินหรือรายได้ ร้อยละ 18.91 ตอบว่า เพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว ร้อยละ 18.43 โดยมีผู้ตอบว่า เพื่อความสนุกสนานน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 0.47

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี แลลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นเพื่อเงินหรือรายได้

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็น เพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเพื่อเงินหรือรายได้ และประเด็นเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ใ้ค

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักพอควรในประเด็นเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ใ้ค

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร
ในประเด็นเพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยใน
ประเด็นเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ ประเด็นเพื่อความสุขสนาน และประเด็น
เหตุผลอื่น ๆ แต่ละน้ำหนักลงอย่างมากในประเด็นเพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร
ในประเด็นเพื่อเงิน แต่ละน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็น
เพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว แต่ละน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเพื่อเงินหรือ
รายได้

4. คุณประโยชน์และเหตุผลที่ทำงาน

ความหมาย ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เล็งเห็นว่า จะได้รับจากการทำงานและ
ผลประโยชน์ที่จะขาดไปถ้าไม่ทำงาน ตลอดจนเหตุผลที่คิดจะทำงานแม้ว่ามีฐานะดีแล้ว

ในเรื่องคุณประโยชน์และเหตุผลที่ทำงานนี้ ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในเรื่อง
ต่อไปนี้ วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน ประโยชน์
ที่ขาดจากการไม่ทำงาน การทำงานถึงแม้จะร่ำรวย และความพึงพอใจในอาชีพ
ทั้งรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

4.1 วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
นักเรียน นักศึกษา ด้วยคำถามที่ว่า

"ที่ศึกษาเล่าเรียนอยู่นี้ เพื่อวัตถุประสงค์อะไรบ้าง?"

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เพื่อให้ได้ความรู้
- 02 เพื่อให้มีงานทำ/มีอาชีพ
- 03 เพื่อให้มีเงิน/รายได้
- 04 เพื่ออนาคต/ความก้าวหน้า
- 05 เพื่อช่วยเหลือคนอื่น

- 06 เพื่อพัฒนาสังคม
- 07 เพื่อพัฒนาตนเอง
- 08 เพื่อเกียรติ
- 09 เพื่อหาประสบการณ์
- 10 เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต/ดำเนินชีวิต
- 11 เพื่อเลี้ยงครอบครัว
- 12 อื่น ๆ เช่น เพื่อไม่ให้ถูกหลอก เพื่อความพอใจ ต้องการเพื่อน เป็นต้น
- 13 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน จากตาราง 3.13 สรุปลักษณะสำคัญของ
กลุ่มตัวอย่างนักเรียน นักศึกษา ในภาคต่าง ๆ ใต้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียนเพื่อให้ได้ความรู้
มากที่สุดคือ ร้อยละ 34.92 รองลงมาคือ เพื่อให้มีงานทำ/มีอาชีพ ร้อยละ 25.59
เพื่ออนาคต/ความก้าวหน้า ร้อยละ 6.10 ประเด็นอื่น ๆ มีผู้เลือกตอบเพียงเล็กน้อย
โดยผู้ตอบว่าเพื่อช่วยเหลือคนอื่นน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 0.34 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ
ร้อยละ 18.98

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด
ในประเด็นเพื่อให้ได้ความรู้ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเพื่อพัฒนาสังคม
แต่น้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเพื่ออนาคต/ความก้าวหน้า และประเด็นเพื่อให้
มีเงิน/มีรายได้

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเพื่อให้ได้
ความรู้อย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักเพียงเล็กน้อยในประเด็นเพื่อให้มีเงิน/มีรายได้

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต แต่อน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นเพื่อให้ได้
ความรู้

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
เพื่อให้มีงานทำ/มีอาชีพ ประเด็นเพื่ออนาคต/ความก้าวหน้า และประเด็นเพื่อพัฒนาตนเอง
แต่อน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นเพื่อให้ได้ความรู้

4.2 ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน นักศึกษา ด้วยคำถามที่ว่า

"ถ้าคุณไม่ศึกษาเล่าเรียนต่อไป คือ หยุดแค่นี้คุณจะขาดประโยชน์อะไรบ้าง?"

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ขาดความรู้/ขาดวุฒิ
- 02 ขาดประสบการณ์
- 03 ขาดงานที่ดี/ไม่มีงานทำ
- 04 ขาดเพื่อนฝูง
- 05 ขาดความก้าวหน้า
- 06 ขาดเงิน/รายได้
- 07 ขาดการยอมรับจากสังคม
- 08 ขาดสิ่งอื่น ๆ เช่น ขาดความรับผิดชอบ ความศรัทธา เป็นต้น
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน จากตาราง 3.14 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน นักศึกษาในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าจะทำให้ขาดความรู้/วุฒิมากที่สุดคือ ร้อยละ 60.91 ตอบว่าจะทำให้ขาดงานที่ดี/ไม่มีงานทำ รองลงมาคือ ร้อยละ 12.88 ตอบว่าจะทำให้ขาดประสบการณ์ รองลงมาอันดับสามคือ ร้อยละ 6.33 ตอบว่าจะทำให้ขาดความก้าวหน้า รองลงมาเป็นอันดับสี่คือ ขาดความก้าวหน้า ร้อยละ 4.15 ส่วนที่ตอบว่าจะทำให้ขาดเพื่อนฝูง ขาดเงิน/ขาดรายได้ และขาดการยอมรับจากสังคมมีเพียงเล็กน้อย คือรวมกันได้ร้อยละ 3.49 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 5.90

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น ขาดความรู้/ขาดวุฒิขึ้นมากพอสมควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นขาดความก้าวหน้าลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขาดความรู้/ขาดวุฒิขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นขาดความก้าวหน้าขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นขาดงานที่ดี/ไม่มีงานทำลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขาดความรู้
ขาดข้อมูลอย่างเด่นชัด แต่ได้ลดน้ำหนักประเด็น ขาดประสบการณ์และขาดสิ่งอื่น ๆ ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขาดงานที่
ไม่มีงานทำ และประเด็นขาดประสบการณ์ขึ้นเล็กน้อย แต่ได้ลดน้ำหนักประเด็นขาดความรู้/
ขาดข้อมูลอย่างเด่นชัด

4.3 ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่ทำงาน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ข้าราชการและประชาชนด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ

"ถ้าคุณอยู่ปิ้งเฉยโดยไม่ทำงาน คุณคิดว่าจะขาดอะไรบ้าง?"

สามารถประมวลประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ขาดเงิน/รายได้
- 02 ขาดประสบการณ์
- 03 ขาดเพื่อน/ขาดการสังคม
- 04 ขาดการยอมรับนับถือ
- 05 ขาดชีวิตชีวา/เหงา
- 06 ขาดการใช้ความรู้ความสามารถ
- 07 ขาดความก้าวหน้า
- 08 อื่น ๆ เช่น ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่ทำงาน จากตาราง 3.15 และ 3.16 สรุปลักษณะ
เด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าประโยชน์ที่ขาดจากการไม่ทำงานคือขาดเงิน
มากที่สุดคือ ร้อยละ 48.46 รองลงไป ขาดชีวิตชีวา, ขาดเพื่อน, ขาดการยอมรับนับถือ
และขาดการใช้ความรู้ ร้อยละ 5.73, 5.07, 4.19 และ 3.74 ตามลำดับ ทั้งนี้โดย
มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 13.22 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 15.42

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
การขาดชีวิตชีวาและขาดการยอมรับนับถือ แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น
ขาดเงิน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นชาตินิยมขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ได้ลดน้ำหนักประเด็นชาตินิยมยอมรับนับถือ ประเด็นชาตินิยมชีวิตชีวา และประเด็นชาตินิยมการลงเสียงน้อย

จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มข้าราชการ ได้เพิ่มน้ำหนักมากกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ในประเด็นชาตินิยมอาจเห็นเพราะว่ากลุ่มข้าราชการเป็นกลุ่มที่มีอาชีพที่มีผลตอบแทนที่แน่นอน แม้จะขาดจากการไม่ทำงานก็ไม่ใช่สาเหตุให้ชาตินิยม ซึ่งต่างจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนอย่างเห็นได้ชัดว่าหากขาดจากการไม่ทำงาน แล้วจะเป็นสาเหตุให้ชาตินิยมเพราะประชาชนไม่มีรายได้ประจำเหมือนข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นชาตินิยม ประเด็นชาตินิยมชีวิตชีวา ประเด็นชาตินิยมการยอมรับนับถือ และประเด็นชาตินิยมการใช้ความรู้

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นชาตินิยมและเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นชาตินิยม แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นชาตินิยมชีวิตชีวา และประเด็นชาตินิยมการใช้ความรู้

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นชาตินิยม และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นชาตินิยมการใช้ความรู้ และประเด็นชาตินิยมการลงเสียง

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นชาตินิยมขึ้นมากพอควร แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นชาตินิยมการยอมรับนับถือ ประเด็นชาตินิยมการใช้ความรู้และประเด็นชาตินิยมชีวิตชีวา

4.4 การทำงานถึงแม้จะร่ำรวย ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ข้าราชการ และประชาชน ด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ

"ถ้าคุณร่ำรวย มีทรัพย์สินเหลือกินเหลือใช้คุณยังจำต้องทำงานอีกหรือไม่" ตอบว่า ห่า เพราะเหตุผลที่สรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 กลัวเงินหมด/กลัวจน
- 02 อยากมีเงินมากขึ้น
- 03 อยากทำ/อยุ่ว่างไม่ได้
- 04 สะสมไว้เมื่อตอนแก่

- 05 เก็บไว้ให้ลูกหลาน
- 06 เพื่อช่วยเหลือคนอื่น
- 07 เพื่อเกียรติ
- 08 รักษาการทำงาน
- 09 เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า
- 10 สิ่ง ๆ เช่น คนที่ไม่ทำงานเลือกคนที่ตายแล้วเท่านั้น เป็นต้น
- 11 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

เหตุผลที่ทำงานถึงแม้จะร่ำรวย จากตาราง 3.17 และ 3.18 สรุปลักษณะสำคัญสำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าเหตุผลที่ทำงานถึงแม้จะร่ำรวยคือ กลัวเงินหมดมากที่สุดคือ ร้อยละ 22.17 รองลงมาคืออยากมีเงินมากขึ้น อยากทำ/อยู่ว่างไม่ได้ เก็บไว้ให้ลูกหลาน เพื่อช่วยเหลือคนอื่น ร้อยละ 18.93, 16.18, 8.25, 7.44 ตามลำดับ ส่วนประเด็นอื่น ๆ มีผู้ตอบเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 7.93 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 8.90

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า ประเด็นเพื่อสะสมไว้เมื่อแก่และประเด็นกลัวเงินหมด และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นอยากมีเงินมากขึ้น แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอยากทำ ประเด็นเก็บไว้ให้ลูกหลาน และประเด็นเพื่อช่วยเหลือคนอื่น

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเพื่อช่วยเหลือคนอื่นขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นกลัวเงินหมด และประเด็นอยากมีเงินมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเก็บไว้ให้ลูกหลาน ประเด็นอยากทำ และประเด็นอยากมีเงินมากขึ้น แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็น เพื่อช่วยเหลือคนอื่นลงเล็กน้อย และไม่ให้น้ำหนักเองในประเด็นเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า ประเด็นเพื่อสะสมไว้เมื่อแก่ ประเด็นรักษาการทำงานและประเด็นเพื่อเกียรติ

จากตาราง 3.17 จะเห็นว่ากลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าแม้จะร่ำรวยแต่ก็ยังทำงานเพราะอยากช่วยเหลือคนอื่นมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างจากกลุ่มนักเรียนซึ่งให้น้ำหนักมากในประเด็นกลัวเงินหมด อาจเป็นเพราะนักเรียนมีทัศนคติต่องานว่าเมื่อทำงานต้องได้เงิน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเพื่อเกียรติ และประเด็นรักการทำงานและเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเพื่อช่วยเหลือคนอื่น ประเด็นเก็บไว้ให้ลูกหลาน และประเด็นอยากทำ แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นกลัวเงินหมด ประเด็นอยากมีเงินมากขึ้น และประเด็นสะสมไว้เมื่อแก่

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอยากมีเงินมากขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลัวเงินหมด ประเด็นเก็บไว้ให้ลูกหลานและประเด็นสะสมไว้เมื่อแก่ แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอยากทำ ประเด็นเพื่อช่วยเหลือคนอื่น ประเด็นเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า และประเด็นรักการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นอยากทำ ประเด็นเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า และประเด็นสะสมไว้เมื่อแก่ แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นกลัวเงินหมด ประเด็นอยากมีเงินมากขึ้น ประเด็นเก็บไว้ให้ลูกหลาน ประเด็นเพื่อช่วยเหลือคนอื่น และประเด็นรักการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลัวเงินหมด และประเด็นเก็บไว้ให้ลูกหลาน แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอยากมีเงินมากขึ้น ประเด็นอยากทำ และประเด็นเพื่อช่วยเหลือคนอื่น

4.5 ความพอใจในอาชีพ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและประชาชน ด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ "งานอาชีพที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันนี้ คุณมีความพอใจหรือไม่" กลุ่มตัวอย่างตอบว่า พอใจ ด้วยเหตุผลที่สรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เป็นงานที่ถุกใจ
- 02 เป็นงานที่เหมาะสมกับตนเอง
- 03 ได้พัฒนาสังคม-ประเทศชาติ

- 04 ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
- 05 พอกินพอใช้
- 06 เป็นงานที่มีอิสระ
- 07 อื่น ๆ เช่น เคยทำงาน ขอบงานประเภทนี้ เป็นต้น
- 08 ไม่ยอม/ไม่ทราบ

เหตุผลที่พอใจในอาชีพ จากตาราง 3.19 และ 3.20 สรุปลักษณะสำคัญ
สำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าเหตุผลที่พอใจในอาชีพคือ เป็นงานที่ดูใจมากที่สุด ร้อยละ 19.33 รองลงมาตอบว่าคือ พอกินพอใช้ และเหมาะสมกับตนเอง ร้อยละ 18.71 และ 15.64 ตามลำดับ ประเด็นที่เหลื้อมีผู้ตอบเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 12.27 และไม่ยอม/ไม่ทราบร้อยละ 23.31

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัด
ในประเด็นพอกินพอใช้ แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเหมาะสมกับตนเอง และ
เพิ่มน้ำหนักเล็กน้อยในประเด็นได้พัฒนาสังคม ประเด็นได้ใช้ความรู้ความสามารถ และ
ประเด็นเป็นงานที่ดูใจ

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
พอกินพอใช้ แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเหมาะสมกับตนเอง ประเด็นเป็นงานอิสระ
ประเด็นได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประเด็นได้พัฒนาสังคม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นพอกินพอใช้ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหมาะสมกับตนเอง ประเด็นเป็น
งานที่ดูใจ ประเด็นเป็นงานอิสระ และประเด็นได้พัฒนาสังคม

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
พอกินพอใช้ แต่ได้ลดน้ำหนักลงพอควรในประเด็นเป็นงานที่ดูใจ และประเด็นเหมาะสมกับ
ตนเอง และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นพอกินพอใช้ และประเด็นได้ใช้ความสามารถ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
เป็นงานที่ดูใจ ประเด็นเหมาะสมกับตนเอง และประเด็นเป็นงานอิสระ แต่ลดน้ำหนักลง
อย่างเด่นชัดในประเด็นพอกินพอใช้ และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นได้ใช้ความสามารถ

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
เป็นงานที่ถูกต้อง ประเด็นได้ใช้ความสามารถ และประเด็นได้พัฒนาสังคม แต่ได้ลด
น้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นพอกินพอใช้ และประเด็นเหมาะสมกับตนเอง

5. สังกัดวันหยุด

ความหมาย ได้แก่ วันอันเป็นวันหยุดซึ่งถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและกิจกรรรมที่
ทำในวันหยุดนั้น

ในเรื่องสังกัดวันหยุดนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของประเภทของวันหยุด
และงานที่ทำในวันหยุด ดังต่อไปนี้คือ

5.1 ประเภทของวันหยุด ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ
และประชาชนด้วยคำถามที่ว่า "ในการทำงานของคุณ ๆ มี "วันหยุด" ที่คุณถือปฏิบัติอย่าง
สม่ำเสมอในวันใดบ้างหรือไม่?" ซึ่งสามารถประมวลประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 วันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการอื่น ๆ
- 02 วันพระ
- 03 แล้วย่อโอกาส
- 04 อื่น ๆ เช่น วันโกฐตฤกษ์ ปีกเพม เป็นต้น
- 05 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ประเภทของวันหยุด จากตาราง 3.21 และ 3.22 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า วันหยุดคือ วันเสาร์-อาทิตย์มากที่สุด คือ ร้อยละ
27.30 รองลงไปตอบว่าคือ วันพระ และ แล้วย่อโอกาส ร้อยละ 12.27 และ
10.43 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อเทียบกับ ร้อยละ 8.28 และไม่ตอบ/ไม่ทราบร้อยละ 41.72

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นวันเสาร์-อาทิตย์ แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นวันพระและประเด็น
แล้วย่อโอกาส

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยใน
ประเด็นวันพระและประเด็นแล้วย่อโอกาส แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น
วันเสาร์-อาทิตย์

เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างประชาชนมีผู้ตอบว่าวันหยุดคือ วันเสาร์-อาทิตย์ เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการแล้วจะน้อยกว่ากันอย่างเห็นได้ชัดอาจเป็นเพราะว่า การทำงานของประชาชนมักจะไม่หยุดในวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งเป็นระบบของข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด ในประเด็นวันพระ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นแล้วแต่โอกาส แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นวันอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นวันอื่น ๆ และวันพระ แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นวันเสาร์-อาทิตย์ และลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นแล้วแต่โอกาส

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นแล้วแต่โอกาส แต่ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นวันเสาร์-อาทิตย์ และประเด็นวันพระ

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นวันเสาร์-อาทิตย์ และประเด็นวันอื่น ๆ แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นแล้วแต่โอกาส และไม่ให้น้ำหนักเลยในประเด็นวันพระ

5.2 งานที่ทำในวันหยุด ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และประชาชน ด้วยคำถามต่อไปนี้คือ "คุณทำอะไรบ้างในวันหยุด" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำถามได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 พักผ่อน
- 02 ทำงานส่วนตัว/ธุรกิจส่วนตัว
- 03 ทำงานพิเศษ/ทำงานเพิ่มเติม
- 04 ทำงานบ้าน
- 05 ไปวัด/ทำบุญ
- 06 อื่น ๆ เช่น ไม่นั่นนอน สอนพิเศษ ไปเที่ยว เป็นต้น
- 07 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

งานที่ทำในวันหยุด จากตาราง 3.23 และ 3.24 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่วนใหญ่ตอบว่า งานที่ทำในวันหยุดคือ พักผ่อนร้อยละ 20.55 รองลงมาตอบว่า คือ ทำงานบ้าน ร้อยละ 14.75 ไปวัดทำบุญ ร้อยละ 7.67 ทำงานส่วนตัวและทำธุรกิจ ร้อยละ 4.29 และทำงานพิเศษ/ทำงานเพิ่ม ร้อยละ 3.07

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด ในประเด็นทำงานบ้าน และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นทำงานส่วนตัว และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นทำงานพิเศษ/ทำงานเพิ่ม แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย ในประเด็นพักผ่อน

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น ไปวัด/ทำบุญ แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นทำงานบ้าน ประเด็นทำงานส่วนตัว/ทำธุรกิจ และประเด็นทำงานพิเศษ/ทำงานเพิ่ม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด ในประเด็นไปวัด/ทำบุญ พักผ่อน และทำงานบ้าน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น ทำงานส่วนตัวและทำงานพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักเล็กน้อยในประเด็น ทำงานบ้าน แต่ได้ลดน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นพักผ่อน และลดน้ำหนักเล็กน้อยใน ประเด็นไปวัด/ทำบุญ และทำงานพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรใน ประเด็นพักผ่อน ประเด็นทำงานบ้าน ประเด็นไปวัด/ทำบุญ และประเด็นทำงานพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน ประเด็นพักผ่อน และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นทำงานพิเศษ และประเด็นทำงาน ส่วนตัว แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นไปวัด/ทำบุญ และลดน้ำหนักเล็กน้อยใน ประเด็นทำงานบ้าน

6. แนวโน้มสังคมกับงาน

ความหมาย ใต้แก่ แนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงความนึกเกี่ยวกับการทำงาน ในอนาคตของประชาชนในชุมชน และการเปลี่ยนแปลงการทำงานของประชาชน

ในเรื่องแนวโน้มสังคมกับงานนี้ ได้สอบถามเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชน เท่านั้น ในประเด็นต่อไปนี้ คือ แนวโน้มของจุดประสงค์ในการทำงานในอนาคต การเปลี่ยนแปลงการทำงาน สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาชีพ อาชีพที่เปลี่ยนไปทำและอาชีพที่ย้ายไปทำงานสถานที่อื่น ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

6.1 แนวโน้มการทำงานในอนาคต ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ท่านคิดว่าในอนาคตในแถบนี้จะมีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่ออย่างอื่นแตกต่างจากเดิมหรือไม่" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 หันมาทำการเกษตรมากขึ้น
- 02 รายได้ดีกว่าเดิม
- 03 ใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงานมากขึ้น
- 04 อื่น ๆ เช่น จะทำงานเพื่อให้ตัวเองมีเกียรติ เป็นต้น
- 05 ไม่เปลี่ยนแปลง
- 06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

แนวโน้มของจุดประสงค์ในการทำงานในอนาคต จากตาราง 3.25 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า แนวโน้มของจุดประสงค์ในการทำงานของประชาชนในอนาคต คือ ไม่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ร้อยละ 46.53 รองลงมา คือ หันมาทำการเกษตรมากขึ้น ร้อยละ 9.90 ใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงานมากขึ้น ร้อยละ 3.96 และรายได้ดีกว่าเดิม ร้อยละ 2.97 ทั้งนี้ มีผู้ตอบว่าอื่น ๆ ร้อยละ 31.68 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 4.95

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นอื่น ๆ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นไม่เปลี่ยนแปลงและประเด็นหันมาทำการเกษตรมากขึ้น ส่วนประเด็นอื่น ๆ ไม่ได้ให้น้ำหนักเลย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด
ในประเด็นหันมาทำการเกษตรมากขึ้น และประเด็นใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงานมากขึ้น
แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นไม่เปลี่ยนแปลงและประเด็นอื่น ๆ และลดน้ำหนัก
ลงเล็กน้อยในประเด็นเพื่อรายได้ดีกว่าเดิม

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด
ในประเด็นไม่เปลี่ยนแปลง และไม่ให้น้ำหนักเลยในประเด็นใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงาน
มากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็น
อื่น ๆ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเพื่อรายได้ดีกว่าเดิม แต่ได้ลดน้ำหนักลงมาก
พอควรในประเด็นไม่เปลี่ยนแปลง

6.2 การเปลี่ยนแปลงการทำงาน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วย
คำถามที่ว่า "ถ้าเปรียบเทียบปัจจุบันกับเมื่อ 5 ปีที่แล้ว คุณรู้สึกรู้ว่าการทำงานและ
การประกอบอาชีพในท้องถิ่นนี้ ใ้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง" ซึ่งสามารถสรุป
ประเด็นคำตอบได้ ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
- 02 มีการค้าและประกอบอาชีพมากขึ้น
- 03 ค่าใช้จ่ายและรายได้สูงขึ้น
- 04 มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการอาชีพ
- 05 มีการโยกย้ายไปทำงานต่างถิ่นมากขึ้น
- 06 คนทำงานหนักมากยิ่งขึ้น
- 07 ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้น
- 08 วิทยาการใหม่ ๆ เข้าสู่ชุมชนมากขึ้น
- 09 คนมีความรู้สูงและเลือกงาน
- 10 คนตกงานมากขึ้น
- 11 มีการใช้เครื่องไฟฟ้ามากขึ้น
- 12 มีการแข่งขันกันสูงขึ้น

13 ขึ้น ๆ เช่น มีถนนหนทางเพิ่มขึ้น เป็นต้น

14 ไม่เปลี่ยนแปลง

15 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การเปลี่ยนแปลงการทำงานของคนงานของประชาชน จากตาราง 3.26 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลผู้ตอบในมาดกลาง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคนงานของประชาชน ก็
จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคนงานในอนาคตมากที่สุดคือ ร้อยละ 23.76,
รองลงมาตอบว่าก็เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ร้อยละ 14.85 มีการเปลี่ยนแปลงใน
ด้านการอาชีพมากขึ้น ร้อยละ 12.87 มีการโยกย้ายไปทำงานต่างถิ่นมากขึ้น ร้อยละ
5.96 ประเด็นน้อยหรือมีผู้เลือกตอบน้อย ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 19.80 และไม่ตอบ/
ไม่ทราบ ร้อยละ 6.93

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการอาชีพ และประเด็นค่าใช้จ่ายและรายได้สูงขึ้น
และเพิ่มน้ำหนักมากพอควรในประเด็นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และประเด็นมีการ
โยกย้ายไปทำงานต่างถิ่นมากขึ้น และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นวิทยาการใหม่ ๆ
เข้าสู่ชุมชนมากขึ้น แต่ได้ลดน้ำหนักประเด็นไม่เปลี่ยนแปลงลงอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นการทำงานหนักมากยิ่งขึ้น และเพิ่มน้ำหนักมากขึ้นพอควรในประเด็นอื่น ๆ และ
เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีการค้าและประกอบอาชีพมากขึ้น ประเด็นผู้หญิงมีบทบาท
มากขึ้น และประเด็นคนมีความรู้สูงและเลือกงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและประเด็นมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นไม่เปลี่ยนแปลงเลย และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นมีการค้าและประกอบ
อาชีพมากขึ้น ประเด็นคนตกงานมากขึ้น และประเด็นมีการแข่งขันกันสูงขึ้น แต่ได้ลดน้ำหนัก
มากพอควรในประเด็นอื่น ๆ และประเด็นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดใน ประเด็นเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้น และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นอื่น ๆ และประเด็นวิทยาการใหม่ ๆ เข้าสู่ชุมชนมากขึ้น และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการอาชีพ แต่ได้ลดน้ำหนักไม่เปลี่ยนแปลงและประเด็นมีการค้า และประกอบอาชีพมากขึ้นลงเล็กน้อย

6.3 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาชีพ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชนด้วยคำถามที่ว่า "การเปลี่ยนแปลงอาชีพแต่ละอย่างเกิดจากอะไร" และสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 สภาพดินฟ้าอากาศ
- 02 มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา
- 03 มีคนมากขึ้น
- 04 ทางราชการเข้ามาช่วยเหลือ
- 05 ราคายลผลิตไม่แน่นอน
- 06 ค่าครองชีพสูงขึ้น
- 07 อื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจดีขึ้น การพัฒนาตนเอง เป็นต้น
- 08 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

สาเหตุการเปลี่ยนแปลงอาชีพ จากตาราง 3.27 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าสาเหตุการเปลี่ยนแปลงอาชีพคือ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามากที่สุดคือ ร้อยละ 11.88 รองลงมาตอบว่าคือ มีคนมากขึ้นร้อยละ 11.8 ตอบว่าคือทางราชการเข้ามาช่วยเหลือ ร้อยละ 8.91 ตอบว่าคือสภาพดินฟ้าอากาศ ร้อยละ 6.93 ตอบว่าคือราคายลผลิตไม่แน่นอน ร้อยละ 5.94 ตอบว่าคือค่าครองชีพสูงขึ้น ร้อยละ 4.95 ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 20.79 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 28.71

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด ในประเด็นอื่น ๆ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา แต่ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นมีคนมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา และประเด็นค่าครองชีพสูงขึ้น และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นสภาพดินฟ้าอากาศ แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นอื่น ๆ และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมีคนมากขึ้น และประเด็นทางราชการเข้ามาช่วยเหลือ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นสภาพดินฟ้าอากาศ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีคนมากขึ้น แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นอื่น ๆ และไม่ให้น้ำหนักเลยในประเด็นมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ประเด็นราคาสินค้าไม่แน่นอน และประเด็นค่าครองชีพสูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นราคาสินค้าไม่แน่นอน และประเด็นมีคนมากขึ้น แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอื่น ๆ และไม่ให้น้ำหนักเลยในประเด็นสภาพดินฟ้าอากาศและประเด็นค่าครองชีพสูงขึ้น

6.5 อาชีพที่เปลี่ยนไปพบ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพไปทำงานอะไรบ้าง" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เปลี่ยนไปรับจ้าง
- 02 เปลี่ยนไปทำไร่
- 03 เปลี่ยนไปค้าขาย
- 04 เปลี่ยนไปทำอย่างอื่น
- 05 ไม่เปลี่ยน
- 06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำ จากตาราง 3.28 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าอาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำคือ อาชีพรับจ้างมากที่สุด ร้อยละ 23.76 รองลงไปคือ เปลี่ยนไปทำอย่างอื่น ร้อยละ 16.83 ไม่เปลี่ยน ร้อยละ 16.83 เปลี่ยนไปค้าขาย ร้อยละ 6.93 และเปลี่ยนไปทำไร่ ร้อยละ 1.98 ทั้งที่มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 33.66

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเปลี่ยนไปรับจ้างและเปลี่ยนไปทำอย่างอื่น และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากขึ้นพอควรในประเด็นไม่เปลี่ยน และประเด็นเปลี่ยนไปค้าขาย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเปลี่ยนไปค้าขาย และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่น แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นเปลี่ยนไปรับจ้าง และลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นไม่เปลี่ยน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นไม่เปลี่ยน และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเปลี่ยนไปทำไร แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่น และลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นเปลี่ยนไปรับจ้าง และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเปลี่ยนไปค้าขาย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเปลี่ยนไปรับจ้างและเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่น แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นไม่เปลี่ยน

6.6 อาชีพที่ย้ายไปทำ ๗ ที่อื่น ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "การย้ายไปทำงานที่อื่น ย้ายไปทำงานอะไรบ้าง" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ไปทำงานก่อสร้าง
- 02 ไปทำงานรับจ้าง
- 03 ไปทำงานเกษตรกรรม
- 04 ไปทำงานอย่างอื่น
- 05 ไม่ย้าย
- 06 ไม่ยอม/ไม่ทราบ

อาชีพที่ย้ายไปทำที่อื่น จากตาราง 3.29 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าอาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำที่อื่น คือ ไปทำงานอย่างอื่นมากที่สุด ร้อยละ 19.80 รองลงมาตอบว่าคือ ไปทำงานรับจ้าง ร้อยละ 17.82 ไม่ย้าย ร้อยละ 16.83 ไปทำงานเกษตรกรรม ร้อยละ 8.91 ไปทำงานก่อสร้าง ร้อยละ 4.95 ทั้งที่มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 33.66

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นไปทำงานอย่างอื่น และประเด็นไปทำงานก่อสร้างและเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นไม่ย้าย แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นไปทำงานเกษตรกรรม

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นไปทำงานรับจ้างและประเด็นไปทำงานเกษตรกรรม แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นไม่ย้ายและประเด็นไปทำงานอย่างอื่น และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นไปทำงานก่อสร้าง

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นไม่ย้าย และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นไปทำงานก่อสร้าง แต่ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นไปทำงานอย่างอื่น และประเด็นไปทำงานรับจ้าง และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นไปทำงานเกษตร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นไปทำงานอย่างอื่น และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นไปทำงานเกษตรกรรม และประเด็นไม่ย้าย แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นไปทำงานรับจ้าง

7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งกับงานกับตัวแปรอื่น ๆ

7.1 งานที่มีเกียรติสูง

ก. กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา จากตาราง 3.30 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนที่ผ่านมา พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูงในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีผลการเรียนลดลงให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่มีผลการเรียนดีขึ้นและคงที่

2) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูงในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีผลการเรียนดีกว่าคนอื่น จะให้น้ำหนักมากกว่าคนที่ผลการเรียนแย่ และเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับกลุ่มที่มีผลการเรียนแย่กว่าผู้อื่นให้น้ำหนักต่ออาชีพนักการเมืองมากกว่ากลุ่มอื่น

3) ความสัมพันธ์กับเพศ พบว่าตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์เล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูงโดยเพศชายจะให้น้ำหนักมากกว่าเพศหญิงในกลุ่มอาชีพรับราชการ

4) ความสัมพันธ์กับชั้นที่กำลังศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อย จะเห็นว่ากลุ่มที่ศึกษาอยู่ในระดับประถม เห็นว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา และกลุ่มที่ศึกษาในชั้น ม.6 เห็นว่าอาชีพนักการเมืองมีเกียรติมากกว่าระดับชั้นอื่น

5) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยโดยชุมชนคั่งเคิม เห็นว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมากกว่าชุมชนในเมืองใหญ่ และชุมชนเมืองใหญ่เห็นอาชีพนักการเมือง เป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงกว่าชุมชนอื่น ๆ

6) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยโดยกลุ่มที่บิดามีอาชีพเกษตรกร เห็นว่าอาชีพรับราชการ เป็นอาชีพที่มีเกียรติมากกว่าบิดากลุ่มอาชีพอื่น ๆ

7) ความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยโดยกลุ่มที่ฝึกอบรมเรื่องงานน้อย เห็นว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมากกว่ากลุ่มที่ฝึกอบรมมามากหรือค่อนข้างน้อย

ข. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ จากตาราง 3.31 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูงในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวดีมากและดี ใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มค่อนข้างยากจนและกลุ่มปานกลาง ส่วนกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

2) ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีรายได้ลดลงและกลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้นใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้คงที่ ส่วนอาชีพอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับเพศ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างเพศกับงานที่มีเกียรติสูง

4) ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีความก้าวหน้ากว่า และก้าวหน้าเล็กน้อยใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มก้าวหน้าพอ ๆ กันและก้าวหน้าน้อยกว่า และในอาชีพอิสระทั่วไปพบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อย โดยกลุ่มก้าวหน้าพอ ๆ กัน และกลุ่มก้าวหน้าน้อยกว่า ใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มก้าวหน้ากว่าและก้าวหน้าเล็กน้อย ส่วนอาชีพอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

5) ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคต พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้น ใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มคงที่และกลุ่มลดลง ส่วนอาชีพอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กัน

6) ความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่อยู่ในชุมชนกึ่งเมืองและชุมชนเมืองเล็กใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่และเมืองใหญ่ และพบว่ามีสัมพันธ์กันเล็กน้อยในอาชีพพนักงานการเมือง พบว่ากลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่ใ้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่อยู่ในเมืองเล็กและเมืองใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน

7) ความสัมพันธ์กับลักษณะระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่จบอนุปริญญาและปริญญาตรีได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่จบมัธยมศึกษาและ ป.4 - 6 และในอาชีพพนักงานเมืองพบว่า มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย โดยกลุ่มมัธยมได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนอาชีพอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์

8) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับทุกอาชีพ

9) ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในอาชีพรับราชการ นักธุรกิจค้าขายและงานอาชีพอิสระทั่วไป โดยกลุ่มจำเป็นบ้างได้ให้น้ำหนักมากในอาชีพรับราชการและนักธุรกิจค้าขาย และกลุ่มจำเป็นอย่างยิ่งได้ให้น้ำหนักมากในงานอาชีพอิสระทั่วไป ส่วนในอาชีพพนักงานเมืองพบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางโดยกลุ่มจำเป็นอย่างยิ่งได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มจำเป็นบ้าง

10) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มรับจ้างได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มค้าขายและกลุ่มรับราชการ ในอาชีพพนักงานเมือง พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อย โดยกลุ่มอาชีพรับจ้างได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ค. กลุ่มตัวอย่างประชาชน จากตาราง 3.32 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยมากต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูง โดยกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเพิ่มมากขึ้นน้ำหนักใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเท่าเดิม และทุกกลุ่มได้ให้น้ำหนักมากต่องานที่มีเกียรติสูงในอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเพิ่มมากขึ้นน้ำหนักรองลงไปในงานนักธุรกิจค้าขาย กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเพิ่มเล็กน้อยและเท่าเดิมให้น้ำหนักรองลงไปในงานอาชีพเกษตรกร

2) ความสัมพันธ์กับการเปรียบเทียบความก้าวหน้า พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูง ในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีความก้าวหน้าน้อยกว่าได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่า และทุกกลุ่มได้ให้น้ำหนักรองลงไปในงานเกษตรกร

3) ความสัมพันธ์กับผลการทำงานในอนาคตและเพศ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างงานที่มีเกียรติสูงกับผลการทำงานในอนาคตและเพศ

4) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูง ในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาและกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรี และทุกกลุ่มได้ให้น้ำหนักรองลงไปในงานเกษตรกรรม

5) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรงานที่มีเกียรติสูงในอาชีพรับราชการ โดยกลุ่มที่มีความมั่งคั่งมีอาชีพค้าขาย ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เป็นที่น่าสนใจมากกว่ากลุ่มที่มีความมั่งคั่งมีอาชีพรับราชการได้ให้น้ำหนักระหว่างอาชีพรับราชการ และเกษตรกรรมอย่างละเท่า ๆ กัน แต่กลุ่มที่มีความมั่งคั่งมีอาชีพเกษตรกรรมได้ให้น้ำหนักมากต่องานรับราชการ

6) ความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ของงานที่มีเกียรติสูง

7) ความสัมพันธ์กับรายได้ของครอบครัวต่อเดือน พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อย โดยกลุ่มประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า 500 บาทต่อเดือน ได้ให้น้ำหนักต่องานอาชีพรับราชการมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เป็นที่น่าสนใจมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 3000 - 5000 ขึ้นไป ไม่ให้น้ำหนักเลยต่องานอาชีพอิสระทั่วไป

7.2 สาเหตุที่ต้องทำงาน

ก. กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา จากตาราง 3.33 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนที่ผ่านมา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี โดยกลุ่มที่มีผลการเรียนลดลง ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัดในส่วนในสาเหตุอื่น ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

2) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อย ในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ และเพื่อเลี้ยงชีพ หรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยกลุ่มที่มีผลการเรียนแย่มาก ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น เป็นที่น่าสนใจ เกกว่าสาเหตุที่บางกลุ่มให้น้ำหนักชวามากและส่วนมากไม่ให้น้ำหนักเลยได้แก่ เพื่อความสนุกสนาน เพื่อการเข้าสังคมกับคนอื่น เพื่อพัฒนาสังคมประเทศชาติ และเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น

3) ความสัมพันธ์กับเพศ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างสาขาหน้าที่การทำงานกับเพศ

4) ความสัมพันธ์กับชั้นที่กำลังศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาขาเพื่อเลี้ยงชีพและเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มที่อยู่ในชั้น ม.3 และ ม.6 ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น สาขาที่บางกลุ่มไม่เลือกเลยหรือบางกลุ่มเลือกน้อย ได้แก่ สาขาเพื่อความสนุกสนาน เพื่อพัฒนาสังคมประเทศชาติ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อการเข้าสังคมกับคนอื่น และเพื่อความสบายใจและความสุข

5) ความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาขาเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มที่บิดามีอาชีพค้าขายจะให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และในสาขาเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยกลุ่มที่บิดามีอาชีพรับจ้างให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาขาอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

7) ความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาขาเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มที่มีการฝึกอบรมเรื่องงานมากได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และในสาขาเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ กลุ่มที่มีการฝึกอบรมเรื่องงานค่อนข้างน้อยได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และสาขาเพื่อสร้างฐานะอนาคต กลุ่มที่มีการฝึกอบรมเรื่องงานน้อยได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาขาอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงาน

8) ความสัมพันธ์กับการฝึกฝนจากครูเรื่องงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาขาเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยกลุ่มที่ได้รับการฝึกฝนน้อยได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และในสาขาเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่ได้รับการฝึกฝนมากได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และในสาขาเพื่อสร้างฐานะอนาคตกลุ่มที่ได้รับการฝึกฝนค่อนข้างน้อยได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น

ข. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ จากตาราง 3.34 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีฐานะค่อนข้างยากจน และคิมากจะให้น้ำหนักเท่ากัน แต่มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่มีฐานะก็จะให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อย ในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้นได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ กลุ่มที่รายได้คงที่ได้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และพบว่าสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดแก่สาเหตุ เพื่อการเข้าสังคมกับคนอื่น พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ลดลงได้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์เลย

3) ความสัมพันธ์กับเพศ พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้โดยเพศชายได้ให้น้ำหนักมากกว่าเพศหญิง ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กัน

4) ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยกลุ่มที่มีความก้าวหน้าพอ ๆ กันได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่า และกลุ่มที่มีความก้าวหน้าน้อยกว่าได้ให้น้ำหนักในสาเหตุนี้เท่ากัน ในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่าได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

5) ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคต พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้โดยกลุ่มที่มีการทำงานคงที่ ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่การทำงานเพิ่มขึ้นได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กัน

6) ความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้โดยลักษณะชุมชนในเมืองใหญ่ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และชุมชนที่มีลักษณะดั้งเดิมให้น้ำหนักน้อยที่สุดในกลุ่มในประเด็นนี้ ส่วนสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้คำรังชีวิตอยู่ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์เล็กน้อยโดยกลุ่มชุมชนดั้งเดิมและชุมชนเมืองเล็กได้ให้น้ำหนักในสาเหตุที่มากกว่ากลุ่มอื่นในสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต พบว่ากลุ่มชุมชนสมัยใหม่ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุอื่นไม่พบความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน

7) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้คำรังชีวิตอยู่ได้ โดยกลุ่มประถม 4-6 ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และพบว่ามีความสัมพันธ์เล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และในสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต กลุ่มมัธยมศึกษาได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น สาเหตุอื่น ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา

8) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มจำเป็นเล็กน้อยและกลุ่มไม่จำเป็นได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มจำเป็นอย่างยิ่ง และมีความสัมพันธ์เล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้คำรังชีวิตอยู่ได้ โดยกลุ่มจำเป็นอย่างยิ่งได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต โดยกลุ่มจำเป็นเล็กน้อยได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุอื่น ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

9) ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ และเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้คำรังชีวิตอยู่ได้ และเพื่อสร้างฐานะอนาคต ส่วนสาเหตุอื่นพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน

10) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มบิดามีอาชีพรับจ้างได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้คำรังชีวิตอยู่ได้พบว่ากลุ่มบิดามีอาชีพรับราชการได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในสาเหตุเพื่อการเข้าสังคมกับคนอื่นพบว่ากลุ่มค้าขายได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น เป็นที่น่าสนใจเห็นว่าทุกกลุ่มจะไม่เลือกสาเหตุเพื่อความสนุกสนานเลย และสาเหตุที่เลือกเพียงกลุ่มเดียว ได้แก่สาเหตุเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี เพื่อได้ใช้ความรู้ความสามารถ

เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อความสบายใจและความสุข เพื่อหาประสบการณ์การเรียนรู้ และสาเหตุเหล่านี้ไม่พบความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

ก. กลุ่มตัวอย่างประชาชน จากตาราง 3.35 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยต่อตัวแปรสาเหตุที่ต้องทำงาน โดยกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเพิ่มมากขึ้นให้น้ำหนักในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้มากกว่ากลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเท่าเทียม และมีความสัมพันธ์มากในตัวแปรสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต โดยกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวลดลง ให้น้ำหนักมากกว่าทุกกลุ่ม ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

2) ความสัมพันธ์กับเปรียบเทียบความก้าวหน้า ผลการทำงานในอนาคตและเพศ พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ต้องทำงานเลย

3) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ โดยกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาใดให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และกลุ่มที่ให้น้ำหนักน้อยสุด ในสาเหตุที่เลือกกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยเช่นกัน โดยกลุ่มมัธยม ใดให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น และกลุ่มไม่ได้รับการศึกษาใดให้น้ำหนักน้อยสุด ในสาเหตุเพื่อสร้างฐานะและอนาคต พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยโดยกลุ่มปริญญาตรีใดให้น้ำหนักมากที่สุด และกลุ่มมัธยมใดให้น้ำหนักน้อยที่สุด ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

4) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อสร้างฐานะอนาคต โดยสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มรับราชการใดให้น้ำหนักมากที่สุด และกลุ่มเกษตรกร ใดให้น้ำหนักน้อยที่สุด สาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ พบว่ากลุ่มเกษตรกรใดให้น้ำหนักมากที่สุดและกลุ่มค้าขายใดให้น้ำหนักน้อยสุด ส่วนสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต พบว่ากลุ่มค้าขายใดให้น้ำหนักมากที่สุด และกลุ่มรับราชการใดให้น้ำหนักน้อยที่สุด ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มุ่งอนาคตมากคือ กลุ่มที่ค้าขาย ส่วนกลุ่มเกษตรกรมักจะเน้นปัจจุบันมากกว่าคือ เพื่อการยังชีพเท่านั้น

5) ความสัมพันธ์กับลักษณะของชุมชน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และเพื่อสร้างฐานะอนาคต โดยสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือ ชุมชนเมืองใหญ่ และกลุ่มที่ให้น้ำหนักน้อยสุด คือชุมชนดั้งเดิม ในสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ พบว่ากลุ่มที่ให้น้ำหนักมากที่สุดคือ กลุ่มชุมชนสมัยใหม่ และกลุ่มที่ให้น้ำหนักน้อยสุด คือ ชุมชนเมืองเล็ก และสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต พบว่า กลุ่มชุมชนเมืองเล็กได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และกลุ่มชุมชนสมัยใหม่ได้ให้น้ำหนักน้อยที่สุด

6) ความสัมพันธ์กับรายได้ครัวเรือน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยในสาเหตุเพื่อเงินหรือรายได้โดยกลุ่มที่มีรายได้ 500 - 1,000 บาท ได้ให้น้ำหนักมากกว่ากลุ่มอื่น กลุ่มที่มีรายได้ 3,000 - 5,000 บาท ได้ให้น้ำหนักน้อยกว่ากลุ่มอื่น ส่วนสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อสร้างฐานะอนาคต พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง โดยสาเหตุเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ กลุ่มที่มีรายได้ 3,000 - 5,000 บาท ได้ให้น้ำหนักมากที่สุด และกลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป ได้ให้น้ำหนักน้อยที่สุด ส่วนสาเหตุเพื่อสร้างฐานะอนาคต พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป ได้ให้น้ำหนักมากที่สุด และกลุ่มที่มีรายได้ 500 - 1,000 บาท ได้ให้น้ำหนักน้อยที่สุด

บทที่ 4

พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ในบทที่ 4 นี้ จะได้นำเสนอเกี่ยวกับพื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ ปรัชญาชีวิต หลักการที่ยึดถือ หลักศาสนาธรรม ความสัมพันธ์งานกับเงิน นิสัยการทำงานที่เด่นและแนวโน้มพื้นฐานที่มา โดยในแต่ละหัวข้อจะได้นำเสนอความสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ปรัชญาชีวิต

ความหมาย ได้แก่ พื้นฐานทางความคิด ค่านิยม เหตุผลและการปฏิบัติอันเป็นพื้นฐานของการกระทำในการทำงาน เช่น ความเชื่อที่ว่าธรรมชาติสร้างคนมาเพื่อทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่อที่ว่า ธรรมชาติสร้างคนเพื่อไม่ต้องทำงาน หรือค่านิยมที่ว่าการทำงานเป็นสิ่งดี ซึ่งตรงกันข้ามกับค่านิยมที่ว่าการทำงานเป็นเครื่องแสดงถึงความทุกข์ยาก คนที่เดือดร้อนหรือไม่มีอันจะกินเท่านั้นจึงต้องทำงาน หรือความคิดเชิงเหตุผลที่ว่าเมื่อทำงานใดประสมผลก็แสดงว่าได้ทำมาโดยถูกวิธีมิใช่เกิดผลดีนั้นขึ้นมา เพราะโชคชะตาอำนวย ส่วนในเรื่องการปฏิบัติตามปรัชญาก็หมายถึงว่า ได้มีการปฏิบัติตามหลักการแห่งความเชื่อที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเหล่านั้นหรือไม่ หรือไม่มีการปฏิบัติเพียงเชื่อเฉย ๆ

ตัวอย่าง ในเรื่องของปรัชญาชีวิตได้มีประเด็นตัวอย่าง ๒ ดังต่อไปนี้ คือ การถือฤกษ์ยาม ความเชื่อ คุณค่าและแรงจูงใจ ทรรกะ และการปฏิบัติซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1.1 การถือฤกษ์ยาม ในเรื่องของการถือฤกษ์ยาม ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "การถือฤกษ์ยามมีผลต่อการทำงานหรือไม่" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะตอบแยกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกตอบว่าเชื่อหรือไม่เชื่อ และประเด็นที่สองตอบว่า มีผลต่อการทำงานหรือไม่มีผลต่อการทำงาน สรุปผลได้ดังต่อไปนี้ คือ

การถือฤกษ์ยาม จากตาราง 4.1 และ 4.2 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ไม่เชื่อฤกษ์ยามมีร้อยละ 53.24 และตอบว่า
เชื่อฤกษ์ยาม มีร้อยละ 46.76

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมในการเชื่อฤกษ์ยาม มีข้อสรุป
ลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนในหน้าหนักในประเด็นไม่เชื่อฤกษ์ยามต่ำกว่ากลุ่มรวม
เพียงเล็กน้อย ส่วนกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในหน้าหนักการตอบว่าเชื่อฤกษ์ยามสูงกว่า
กลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในหน้าหนักในประเด็นไม่เชื่อฤกษ์ยามสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด ส่วนหน้าหนักในประเด็นเชื่อฤกษ์ยามต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนในหน้าหนักในประเด็นไม่เชื่อฤกษ์ยามและเชื่อฤกษ์ยาม
ไม่แตกต่างกันกับกลุ่มรวม

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวมในการเชื่อฤกษ์ยาม มีข้อสรุป
ลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือในหน้าหนักการตอบในประเด็นไม่เชื่อฤกษ์ยามสูงกว่า
กลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนหน้าหนักการตอบในประเด็นเชื่อฤกษ์ยามต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน ภาคกลางและภาคใต้ ในหน้าหนักการตอบในประเด็น
ไม่เชื่อฤกษ์ยามและเชื่อฤกษ์ยามไม่แตกต่างกันกับกลุ่มรวม

ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับการเชื่อฤกษ์ยามว่ามีผลหรือไม่มีผลต่อการทำงานนั้น
กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามซึ่งสามารถสรุปประเด็นคือ คำตอบแยกได้เป็น 2 ประเด็น คือ
เชื่อว่าไม่มีผลต่อการทำงาน ด้วยเหตุผลอะไร และเชื่อว่ามีผลต่อการทำงานด้วยเหตุผล
อะไร ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) เชื่อว่าฤกษ์ยามไม่มีผลต่อการทำงาน ด้วยเหตุผลที่สรุปได้ดังต่อไปนี้
 - 01 ความสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวเราเอง
 - 02 ไม่เชื่อ/ไม่นับถือ
 - 03 ไม่เกิดประโยชน์
 - 04 ถือความพร้อมเป็นหลัก
 - 05 ทุกอย่างอยู่ที่จิตใจ

06 ไม่มีเหตุผล

07 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

08 เหตุผลอื่น ๆ เช่น ถ้ามัวแต่ถือฤกษ์ยามก็ไม่ต้องทำอะไร เป็นต้น

09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

เหตุผลของการที่ไม่เชื่อฤกษ์ยาม จากตาราง 4.3 และ 4.4 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าเหตุผลของการไม่เชื่อฤกษ์ยามเพราะความสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวเองมากที่สุดถึงร้อยละ 16.56 รองลงมาตอบว่า เพราะไม่เชื่อและไม่นับถือฤกษ์ยามมีร้อยละ 9.76 อันดับที่ 3 ตอบว่า เพราะถือความพร้อมเป็นหลัก มีร้อยละ 5.97 นอกจากนี้มีเหตุผลว่าเชื่อฤกษ์ยามไม่เกิดประโยชน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทุกอย่างอยู่ที่จิตใจ (ร้อยละ 5.13 3.81 และ 2.81 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมเกี่ยวกับเหตุผลของการที่ไม่เชื่อฤกษ์ยาม

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนในน้ำหมักในประเด็นเพราะว่าไม่เกิดประโยชน์ ประเด็นทุกอย่างอยู่ที่จิตใจ และประเด็นไม่มีเหตุผลสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็นที่ไม่เชื่อ/ไม่นับถือต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในน้ำหมักในประเด็นความสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวเอง สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดในประเด็นถือความพร้อมเป็นหลักสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประเด็นไม่เชื่อ/ไม่นับถือ และประเด็นทุกอย่างอยู่ที่จิตใจสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนน้ำหมักในประเด็นไม่เกิดประโยชน์ต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนในน้ำหมักในประเด็นมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ลดน้ำหมักในประเด็นไม่เชื่อ/ไม่นับถือ ประเด็นไม่เกิดประโยชน์ และประเด็นทุกอย่างอยู่ที่จิตใจต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับเหตุผลของการที่ไม่เชื่อฤกษ์ยาม ได้ข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมากเพื่อให้น้ำหนักในประเด็นไม่เกิดประโยชน์และประเด็นไม่มีเหตุผลสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็นถือความร่วมมือเป็นหลักต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานให้น้ำหนักในประเด็นถือความร่วมมือเป็นหลัก และประเด็นความสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวเองสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นไม่เกิดประโยชน์มีน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางให้น้ำหนักในประเด็นความสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวเราเองสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนในประเด็นการถือความร่วมมือเป็นหลัก ประเด็นไม่เกิดประโยชน์ ประเด็นทุกอย่างอยู่ที่จิตใจ และประเด็นมีความเชื่อมั่นในตนเองใกล้เคียงน้ำหนักกลางต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ให้น้ำหนักในประเด็นถือความร่วมมือเป็นหลัก ประเด็นไม่เกิดประโยชน์ ประเด็นทุกอย่างอยู่ที่จิตใจ และประเด็นมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นไม่เชื่อ/ไม่นับถือ และประเด็นไม่มีเหตุผลลดต่ำลงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

2) เชื่อว่ามีผลต่อการทำงาน ด้วยเหตุผลที่สรุปไว้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ทำให้เกิดกำลังใจ
- 02 ทำให้มีสมาธิ
- 03 ทำให้จิตใจสบาย
- 04 ทำให้งานสะดวก/สำเร็จ
- 05 ถือตามโบราณ
- 06 เป็นสิริมงคลแก่ตนเอง
- 07 เหตุผลอื่น ๆ เช่น ทำให้ตรงต่อเวลา เป็นต้น
- 08 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การถือฤกษ์ยามมีผลต่อการทำงาน จากตาราง 4.5 และ 4.6 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมให้เหตุผลการถือฤกษ์ยามเพราะว่าทำให้จิตใจสบายสูงที่สุด คือร้อยละ 18.28 รองลงมาให้เหตุผลว่าทำให้ทำงานสะดวกและสำเร็จ คือร้อยละ 10.19 เหตุผลอันดับ 3 คือ เพราะถือตามโบราณและเป็นศิริมงคลแก่ตนเอง คือร้อยละ 7.60 และ 7.44 จากนั้นมีเหตุผลว่าทำให้เกิดกำลังใจและทำให้มีสมาธิตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้ไม่ตอบถึงร้อยละ 48.54 ซึ่งเป็นจำนวนเพิ่มมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวมได้ผลดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนได้ให้น้ำหนักถึงเหตุผลการถือฤกษ์ยามในประเด็นทำให้จิตใจสบาย และประเด็นถือตามโบราณเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักของเหตุผลในประเด็นทำให้เกิดกำลังใจและประเด็นทำให้มีสมาธิสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ลดน้ำหนักประเด็นถือตามคติโบราณ และประเด็นทำให้เกิดกำลังใจลงมากพอควร แต่เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำให้งานสะดวก/สำเร็จขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนลดน้ำหนักประเด็นทำให้เกิดกำลังใจลงมากพอควร และลดน้ำหนักประเด็นทำให้จิตใจสบายลงเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ลดน้ำหนักประเด็นทำให้จิตใจสบายลงมากพอควร แต่ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นถือตามโบราณขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นการทำให้จิตใจสบาย และประเด็นถือตามโบราณลดลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นเพราะทำให้เกิดกำลังใจได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักถึงเหตุผลการถือฤกษ์ยามในทุกประเด็นลดลงจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักถึงเหตุผลการถือฤกษ์ยามในประเด็นทำให้จิตใจสบายสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นของเหตุผลการถือตามโบราณ และประเด็นทำให้มีสมาธิเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

1.2 ความเชื่อ เรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างในเรื่องมนุษย์เราเกิดมาเพื่ออะไร ชีวิตของคนคล้ายอะไร การพึ่งตนเองและผู้อื่น และสิ่งที่กลัวที่สุด ทั้งรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1) มนุษย์เราเกิดมาเพื่ออะไร จากคำถามที่ว่า "มนุษย์เรานั้นเกิดมาเพื่ออะไร" สามารถประมวลประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ใช้กรรม
- 02 เพื่อต่อสู้ชีวิต/ดำรงชีวิต
- 03 ทำมาหากิน
- 04 สร้างอนาคต
- 05 ทำบุญ/ทำความดี
- 06 สร้างชาติ/สร้างโลก
- 07 เพื่อความสุข/ความสนุก
- 08 อื่น ๆ เช่น เพื่อเงิน เพื่อความสามัคคี เพื่อความสุข เป็นต้น
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

คนเราเกิดมาเพื่ออะไร จากตาราง 4.7 และ 4.8 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า คนเราเกิดมาเพื่อดำรงชีวิตสูงสุดที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.38 รองลงมาตอบว่าเพื่อใช้กรรมคิดเป็นร้อยละ 15.27 อันดับต่อมาตอบว่าเพื่อทำมาหากินและสร้างชาติ คิดเป็นร้อยละ 12.97 นอกจากนั้นตอบว่าเพื่อทำบุญ สร้างอนาคต และเพื่อความสุข (คิดเป็นร้อยละ 5.76, 4.90 และ 4.03 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างประชาชนกับกลุ่มรวมเกี่ยวกับการเกิด ได้ข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างประชาชนไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดเป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนได้ให้น้ำหนักประเด็นคำตอบเพื่อการดำรงชีวิต และประเด็นเพื่อใช้กรรมต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นคำตอบเกิดมาเพื่อทำมาหากินและประเด็นสร้างชาติสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

ในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างระหว่างภาคกับกลุ่มรวม มีข้อสรุปลักษณะเด่น
ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในการเกิดการเกิดมาเพื่อดำรงชีวิตสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในการเกิดการเกิดมาเพื่อสร้างชาติและ
สร้างอนาคตสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในการเกิดการเกิดมาเพื่อใช้กรรมสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเห็นชัด ส่วนประเด็นที่เพื่อสร้างชาติและสร้างอนาคตต่ำกว่ากลุ่มรวม
มากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักประเด็นเพื่อทำบุญทำความดีสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเห็นชัด ส่วนน้ำหนักในการเกิดการเกิดมาเพื่อใช้กรรมต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด

2) การดำเนินชีวิตของคนคล้ายอะไร จากคำถามที่ว่า "การดำเนินชีวิตของ
คนเรานั้น คุณคิดว่าเปรียบไปคล้ายกับอะไร" สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้
คือ

01 เหมือนละคร

02 เหมือนธรรมชาติ เช่น กลิ่นทะเล สายน้ำ ลม ฯลฯ

03 เหมือนสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ เช่น ปลา สัตว์ ยุง ต้นไม้ นก ฯลฯ

04 เหมือนเครื่องจักร

05 เหมือนเทียนไข

06 เหมือนเรือ

07 เหมือนรถยนต์

08 อื่น ๆ เช่น กิ่งพันธุ์กตฤตา นาฬิกา ไม้คันทัน การเล่นเกมชนิดหนึ่ง เป็นต้น

09 ไม่เคยคิด/ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การดำรงชีวิตของคนคล้ายอะไร จากตาราง 4.9 และ 4.10 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมได้ตอบว่าการดำรงชีวิตของคนเหมือนกับสิ่งมีชีวิตสูงสุด ร้อยละ 38.37 . อันคัมรองลงมาตอบว่าเหมือนกับละคร ร้อยละ 9.89 และตอบว่าเหมือนเครื่องจักรในอสังค์ต่อมา ร้อยละ 6.42 ส่วนที่ไม่ตอบและตอบว่าเหมือนสิ่งอื่น ๆ มีร้อยละ 19.45 และ 12.50 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมในการดำเนินชีวิต มีลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาในน้ำหนักในประเด็นการดำรงชีวิตเหมือนธรรมชาติ สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในน้ำหนักในประเด็นการดำรงชีวิตเหมือนกับละคร และประเด็นเหมือนธรรมชาติสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนในน้ำหนักในประเด็นการดำรงชีวิตเหมือนกับละครสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างภาคต่าง ๆ กับกลุ่มรวมในการดำเนินชีวิต สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นการดำเนินชีวิตเหมือนสิ่งมีชีวิต สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และในประเด็นเหมือนกับเครื่องจักรสูงกว่ากลุ่มรวมพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นเหมือนธรรมชาติลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นการดำเนินชีวิตเหมือนสิ่งมีชีวิต สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นการดำเนินชีวิตเหมือนสิ่งมีชีวิต ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่เหมือนธรรมชาติสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ได้ลดน้ำหนักในประเด็นเหมือนเครื่องจักร ประเด็นเหมือนเรือ และประเด็นเหมือนเตียนโต ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นเหมือนสิ่งมีชีวิตลดต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นเหมือนละคร และประเด็นเหมือนรถยนต์ขึ้นเล็กน้อย

3) การฟังตนเองและผู้อื่น จากคำถามที่ว่า "ในการดำเนินชีวิตของคนเรานั้น เราฟังผู้มีอำนาจมากกว่าฟังตนเอง หรือน้อยกว่าฟังตนเอง" สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

การฟังผู้มีอำนาจมากกว่าหรือน้อยกว่า จากตาราง 4.11 และ 4.12 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าในการดำเนินชีวิตของคนเรานั้นต้องฟังผู้มีอำนาจน้อยกว่ามีสูงสุดถึงร้อยละ 84.95 และเห็นว่าต้องฟังผู้มีอำนาจมากกว่ามีเพียงร้อยละ 14.08

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมถึงการฟังผู้มีอำนาจ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา และกลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นการฟังผู้มีอำนาจน้อยกว่า และการฟังผู้มีอำนาจมากกว่าไม่แตกต่างจากกลุ่มรวม ส่วนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักประเด็นการฟังผู้มีอำนาจน้อยกว่าเพิ่มขึ้น และฟังผู้มีอำนาจมากกว่าลดลงจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

เมื่อการ เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวมถึงการฟังผู้มีอำนาจ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือและกลุ่มตัวอย่างภาคอีสานให้น้ำหนักลดลงในประเด็นการฟังผู้มีอำนาจน้อยกว่า คือลดลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร และให้น้ำหนักในประเด็นการฟังผู้มีอำนาจมากกว่าเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางให้น้ำหนักในประเด็นการฟังอำนาจน้อยกว่า และฟังอำนาจมากกว่าไม่แตกต่างจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นการฟังผู้มีอำนาจมากกว่า สูงขึ้นจากกลุ่มรวมเล็กน้อย และลดน้ำหนักในประเด็นการฟังผู้มีอำนาจมากกว่าต่ำลงอย่างเด่นชัด

4) สิ่งทีกลัวที่สุด จากคำถามที่ว่า "ในชีวิตของคุณ คุณกลัวหรือพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาใดหรือสิ่งใดมากที่สุด" นั้น สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 ความยากจน/ความเลื่อยยาก/หนี้สิน
- 02 ปัญหาครอบครัว
- 03 อุบัติเหตุ
- 04 สิ่งเสพติด/อบายมุข
- 05 การทำผิดกฎหมาย
- 06 การทะเลาะวิวาท
- 07 ปัญหาด้านการงาน
- 08 การพลัดพราก
- 09 ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 10 โรคภัยไข้เจ็บ
- 11 สังคมเสื่อมโทรม
- 12 อื่น ๆ เช่น วิกฤตเศรษฐกิจล้มเหลว เศรษฐกิจที่แย่ เป็นต้น
- 13 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

สิ่งทีกลัวหรือหลีกเลี่ยงมากที่สุด จากตาราง 4.13 และ 4.14 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า สิ่งทีกลัวหรือหลีกเลี่ยงมากที่สุดคือ ความยากจน มีมากถึงร้อยละ 26.25 รองลงมาคือ สิ่งเสพติดมีร้อยละ 12.75 อันดับที่ 3 ก็คือ โรคภัยไข้เจ็บมีร้อยละ 9.80 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีความกลัวในความไม่ปลอดภัย การทะเลาะวิวาท และปัญหาค้นแรงงาน ตามลำดับ (คิดเป็นร้อยละ 7.77, 6.10 และ 5.18 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมค่านสิ่งทีกลัวหรือหลีกเลี่ยง มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ลงน้ำหนักสิ่งทีกลัวในประเด็นความยากจน และ ประเด็นโรคภัยไข้เจ็บต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด และประเด็นกลัวความไม่ปลอดภัย ลดลงจากกลุ่มรวมพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนให้น้ำหนักในประเด็นกลัวความยากจนสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด และประเด็นกลัวโรคร้ายไข้เจ็บสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่ให้ข้อมูลชุมชนให้น้ำหนักถึงสิ่งที่กลัวในประเด็นความยากจน
ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และกลัวในประเด็นสิ่งเสพติด และการทะเลาะวิวาท
ต่ำกว่ากลุ่มรวมพอสมควร

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือลดน้ำหนักในประเด็นกลัวความยากจนลงต่ำกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด และได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นกลัวสิ่งเสพติดสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด
นอกจากนี้ได้เพิ่มประเด็นความกลัวหรือหลีกเลี่ยงสิ่งเสพติด ความไม่ปลอดภัย การทะเลาะ
วิวาท การทำผิดกฎหมาย สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นกลัวความยากจนสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัดและมีประเด็นกลัวความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและประเด็นการทำผิด
กฎหมายสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนการให้น้ำหนักในประเด็นกลัวการทะเลาะวิวาท
ลดลงจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางลดน้ำหนักในประเด็นกลัวความยากจนลงต่ำกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นกลัวความยากจนสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด และได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความกลัวปัญหาการงาน ประเด็นปัญหาครอบครัว
มากขึ้นกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ในประเด็นสิ่งเสพติด ประเด็นโรคร้ายไข้เจ็บ
ประเด็นความไม่ปลอดภัย ประเด็นทะเลาะวิวาท ประเด็นอุบัติเหตุ ประเด็นสังคม
เสื่อมโทรม และประเด็นการพลัดพราก ได้ลดน้ำหนักลงจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

1.3 คุณค่าและแรงจูงใจ ในเรื่องคุณค่าและแรงจูงใจจะถามกลุ่มตัวอย่าง
ในเรื่องชีวิตที่ดีพร้อม คุณสมบัติของลูกหลาน ความหวังที่จะให้ชีวิตดีขึ้น คนดีที่ชาวบ้าน
ยกย่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1) ชีวิตที่ดีพร้อม ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "คุณคิดว่า
ชีวิตคนเราที่ดีพร้อมนั้นคืออะไร" และกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามนี้ ซึ่งสามารถสรุป
ประเด็นได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ฐานะทางกรรงานและทางเศรษฐกิจ
- 02 มีคุณธรรม/มีศีลธรรม
- 03 ครอบครัวมีความอบอุ่น
- 04 เป็นที่ยอมรับในสังคม
- 05 สุขภาพดี
- 06 สภาพแวดล้อมและสังคมดี
- 07 มีการศึกษา/ความรู้ดี
- 08 ชยัน/อดทน
- 09 ได้ทำงานรับใช้สังคมส่วนรวม
- 10 ไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- 11 เหตุผลอื่น ๆ
- 12 ไม่ชอบ/ไม่ทราบ

ชีวิตที่ดีพร้อม จากตาราง 4.15 และ 4.16 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้ -

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ชีวิตที่ดีพร้อม คือมีฐานะดีมีมากที่สุดถึงร้อยละ 34.50 รองลงมาคือมีครอบครัวอบอุ่น มีร้อยละ 14.39 อันดับที่ 3 คือ มีคุณภาพ เพียงร้อยละ 12.36 นอกจากนี้ยังเห็นว่าชีวิตที่ดีพร้อม คือ มีการศึกษาดีและมีสุขภาพดี

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างนักเรียนกับกลุ่มรวมถึงชีวิตที่ดีพร้อม มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนได้ให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นมีครอบครัวอบอุ่น มีการศึกษาดี และมีสภาพแวดล้อมดี เพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นมีฐานะดีและสุขภาพดีได้ลดลงจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นชีวิตที่ดีพร้อม มีฐานะดีต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นมีการศึกษาดีและสังคมยอมรับเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักชีวิตที่ดีพร้อม ในประเด็นมีฐานะที่สูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นการมีครอบครัวอบอุ่น มีคุณธรรม มีการศึกษา
มีสภาพแวดล้อมดี และสังคมต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่าง
ได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีสุขภาพดีและได้รับใช้สังคมเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างภาคเหนือกับกลุ่มรวม ถึงชีวิตที่ดีพร้อม มีข้อสรุป
ลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นการมีคุณธรรม
สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นการมีครอบครัวอบอุ่นและการศึกษา
ลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีคุณธรรมต่ำกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด ส่วนได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีครอบครัวอบอุ่น มีสุขภาพดี และสังคม
ยอมรับเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีฐานะดีเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวม
เพียงเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นการมีคุณธรรมต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อยเช่นกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีฐานะดีและมีคุณธรรมต่ำกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นการมีครอบครัวอบอุ่น กลุ่มตัวอย่างได้ให้น้ำหนักลดลง
จากกลุ่มรวมพอสมควร

2) คุณสมบัติของลูกหลาน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า
"ลูกหลานของคุณที่จะเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า คุณอยากให้เขามีคุณสมบัติหรือ
ลักษณะที่สำคัญอะไรบ้าง ในตัวเขา?" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามสามารถสรุปประเด็น
คำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เป็นคนดี/มีคุณธรรม
- 02 มีความรับผิดชอบ
- 03 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 04 มีความขยัน/อดทน/พยายาม
- 05 มีความรู้/มีการศึกษา/ฉลาด

- 06 ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ เอาตัวรอดได้
- 07 รักความยุติธรรม
- 08 มีความคิดกว้างขวาง
- 09 มีฐานะดี
- 10 เสียสละ
- 11 มีระเบียบวินัย
- 12 มีความสามารถในการแก้ปัญหา
- 13 มีความกตัญญู/รักพ่อแม่
- 14 เชื่อมั่นในตนเอง
- 15 เติบโตเป็นคนมีคุณภาพ
- 16 อื่น ๆ
- 17 ไม่ท้อ/ไม่ทราบ

คุณสมบัติของลูกหลาน จากตาราง 4.17 และ 4.18 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า คุณสมบัติของลูกหลานคือ เป็นคนดีมีมากที่สุด
ถึงร้อยละ 23.98 รองลงมาคือ มีการศึกษา ร้อยละ 17.56 อันดับที่ 3 คือมีความ
ซื่อสัตย์ มีร้อยละ 7.93 นอกจากนี้ยังเห็นว่ามีคุณสมบัติ มีความรับผิดชอบ
มีความขยัน และเอาตัวรอดในสังคม (คิดเป็นร้อยละ 7.93, 7.06, 6.64, 6.42,
6.42 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมถึงคุณสมบัติของลูกหลาน
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการให้น้ำหนักในคุณสมบัติของลูกหลานประเด็นการเป็นคนดี
ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักประเด็นมีการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัดเช่นกัน ส่วนน้ำหนักในประเด็นมีความเชื่อมั่น ประเด็นมีความซื่อสัตย์ ประเด็น
มีความรับผิดชอบ ประเด็นมีความขยัน และประเด็นเอาตัวรอดในสังคมเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวม
เล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นการเป็นคนดีและประเด็นมีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความซื่อสัตย์ ประเด็นมีความรับผิดชอบ และประเด็นเอาตัวรอดในสังคม ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ในขณะที่ประเด็นความเชื่อมั่นในตนเองนั้น กลุ่มข้าราชการให้น้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง ภายภาคกับกลุ่มรวมถึงคุณสมบัติของลูกหลาน ได้ข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นมีการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นการเสียสละและประเด็นมีระเบียบวินัยเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นมีการศึกษาและประเด็นมีฐานะดีสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักกับประเด็นเป็นคนดีสูงขึ้นจากกลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนการให้น้ำหนักในประเด็นมีความซื่อสัตย์ และประเด็นเอาตัวรอดในสังคมลดลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นมีการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นมีความซื่อสัตย์ มีความขยัน เอาตัวรอดในสังคมเพิ่มขึ้นจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักคุณสมบัติของลูกหลานในประเด็นมีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความซื่อสัตย์และมีความขยันต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

3) ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ "คุณมีความหวังที่จะให้ชีวิตดีขึ้นในเรื่องใดหรือด้านใดบ้าง" ซึ่งสามารถประมวลคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 มีฐานะครอบครัวดีขึ้น
- 02 มีหน้าที่การงานดี
- 03 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 04 สุขภาพร่างกายแข็งแรง

- 05 มีเกียรติ/ เป็นที่ยอมรับในสังคม
- 06 สังคมเจริญก้าวหน้า
- 07 บุตรหลานก้าวหน้า
- 08 ชีวิตไม่ปลายมีความสุข
- 09 อื่น ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมดี ได้รับราชการ เป็นต้น
- 10 ไม่ท้อ/ไม่พยาย

ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต จากตาราง 4.19 และ 4.20 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมพบว่า ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต คือ มีฐานะดีขึ้นถึงร้อยละ
30.34 รองลงมาคือ มีหน้าที่การงานดี มีร้อยละ 27.11 อันดับที่ 3 คือ มีบุตรหลาน
ก้าวหน้า ร้อยละ 4.31 ส่วนที่เหลือมีประเด็นต่าง ๆ เรียงตามลำดับจากมากดังนี้ คือ
ร่างกายแข็งแรง ชีวิตสงบสุข มีเกียรติ (ร้อยละดังนี้ 4.13, 3.24, 2.33 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ถึงความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักความหวังในชีวิตที่ดีขึ้นในประเด็น
ความหวังในฐานะครอบครัวดีขึ้น และประเด็นมีหน้าที่การงานดีกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด แต่ได้ให้น้ำหนักในประเด็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักของความหวังที่ดีขึ้นในชีวิตในประเด็นการมี
ฐานะดีขึ้นสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนหวังสิ่งที่ดีขึ้นในชีวิตโดยให้น้ำหนักประเด็นการมี
ฐานะที่ดีขึ้นต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ถึงความหวังที่ดีขึ้น มีข้อสรุป
ลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือมีความหวังที่ดีขึ้นในประเด็นการมีฐานะดีขึ้นและประเด็น
มีหน้าที่การงานดีสูงกว่ากลุ่มรวมพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นความหวังให้บุตรหลาน
ก้าวหน้าและประเด็นร่างกายแข็งแรงลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีฐานะที่ดีขึ้นสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีชีวิตที่สงบสุขสูงกว่ากลุ่มรวมพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีฐานะที่ดีสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นการมีหน้าที่การงานที่ดีต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ให้น้ำหนักประเด็นความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต ความหวังให้บุตรหลานก้าวหน้าชีวิตสงบสุข ลดลงจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีฐานะที่ดีต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นหน้าที่การงานดีและความหวังให้บุตรหลานก้าวหน้าสูงกว่ากลุ่มรวมพอสมควร

4) คนที่ชาวบ้านยกย่อง ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชน ด้วยคำถามที่ว่า "ชาวบ้านที่เฝ้ายกย่องคนเช่นใดว่าเป็นคนดี"

คนที่ชาวบ้านยกย่องในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.21 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า คนที่ชาวบ้านยกย่องในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน อันดับที่ 1 คือ ชอบทำมาหากิน ร้อยละ 17.91 อันดับที่ 2 คือ ทำงานเพื่อส่วนรวม ร้อยละ 10.45 อันดับที่ 3 คือ มีศีลธรรม ร้อยละ 8.46 นอกจากนี้คนที่ชาวบ้านยกย่องในทัศนะของผู้ตอบมีความซื่อสัตย์ รักเพื่อนบ้าน และมีมนุษยสัมพันธ์ (คิดเป็นร้อยละ 8.46; 5.97 และ 3.98 ตามลำดับ) ข้อสังเกตคือ มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบและอื่น ๆ ถึงร้อยละ 21.89 และ 13.93 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือให้น้ำหนักคนที่ชาวบ้านยกย่องในประเด็นชอบทำมาหากินสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นทำงานเพื่อส่วนรวมและมีความซื่อสัตย์สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนการให้น้ำหนักในประเด็นมีศีลธรรมลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นชอบทำมาหากินลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ให้น้ำหนักในประเด็นทำงานเพื่อส่วนรวม ประเด็นมีฐานะที่ดีสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีศีลธรรม ประเด็นสุขภาพเรียบร้อยสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นชอบห้ามหาภิกษุ ประเด็นทำงาน เพื่อส่วนรวม ประเด็นมีศีลธรรม และประเด็นมีความซื่อสัตย์ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนในประเด็นรักเพื่อนบ้าน และประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นชอบห้ามหาภิกษุลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ให้น้ำหนักประเด็นมีศีลธรรมเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

1.4 ทรรศนะ ในเรื่องที่ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น สาเหตุที่ทำให้งานสำเร็จ ความคิดเห็นต่อคนทำงานหนัก ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน โดยให้เงินเมื่อถูกล้อตเคอริ และการบรรลุความหวังแต่ละอย่าง ดังต่อไปนี้ คือ

1) สาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น เรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ "ชีวิตคนเราจะดีขึ้นได้นั้น ด้วยเหตุจากอะไรบ้าง" ซึ่งสามารถประมวลประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 สุขภาพดี
- 02 มีงานทำ เป็นหลักฐาน
- 03 มีฐานะหรือรายได้ดี
- 04 อยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ดี
- 05 มีความรู้ดี
- 06 มีครอบครัวอบอุ่น
- 07 ความขยัน
- 08 ความพยายาม
- 09 มีมารัก
- 10 ความช่วยเหลือจากผู้อื่น
- 11 การอบรมสั่งสอนจากผู้อื่น
- 12 สาเหตุอื่น ๆ
- 13 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

สาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อม จากตาราง 4.22 และ 4.23 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า สาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อมตามลำดับดังนี้ อันดับที่ 1
มีงานทำเป็นหลักฐาน ร้อยละ 15.11 อันดับที่ 2 มีความขยัน ร้อยละ 14.30 อันดับที่ 3
มีครอบครัวอบอุ่น ร้อยละ 10.96 นอกจากนี้มีสาเหตุเพราะมีฐานะดี มีความรู้ดี และ
การยอมรับสั่งสอนจากผู้อื่น (คิดเป็นร้อยละ 8.31, 7.50 และ 7.30 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ถึงสาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อม
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีครอบครัวอบอุ่นสูงกว่ากลุ่มรวม
มากพอสมควร ส่วนในประเด็นมีงานทำเป็นหลักฐาน และประเด็นมีความขยันลดต่ำลงกว่า
กลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นเพราะอยู่ในสังคมที่ดีสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนในประเด็นเพราะมีความขยันมีน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีงานทำเป็นหลักฐาน และประเด็น
ความขยันสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นการมีความครอบครัวอบอุ่นต่ำกว่ากลุ่ม
รวมอย่างเด่นชัดเช่นเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ถึงสาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อม
มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นความขยันสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นมีครอบครัวอบอุ่นสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็น
การมีงานทำเป็นหลักฐาน กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ลดน้ำหนักลงมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นความขยันสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีงานทำเป็นหลักฐาน และประเด็นมีครอบครัวอบอุ่นสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นความซื่อสัตย์ และประเด็นมีความรู้ที่ลดลงจากกลุ่มรวมเล็กน้อย และได้ลดน้ำหนักในประเด็นมีฐานะที่ต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นความซื่อสัตย์ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักในประเด็นมีครอบครัวอบอุ่นต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นการมีงานทำเป็นหลักฐานและประเด็นการยอมรับสิ่งสอนจากผู้อื่นให้น้ำหนักขึ้นสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

2) สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ในกรณีที่งานหนึ่ง ๆ ทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมาย คุณคิดว่าเนื่องมาจากสาเหตุอะไรบ้าง"

- 01 มีความรับผิดชอบ
- 02 ตั้งใจทำงาน
- 03 มีความพยายาม/มานะอดทน/ขยัน
- 04 มีความสามารถ
- 05 วางแผนอย่างดี
- 06 มีความพร้อมในค่านต่าง ๆ
- 07 มีความสามัคคี
- 08 อื่น ๆ
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.24 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้คือ มีความพยายาม/มานะอดทน/ขยันมีถึงร้อยละ 22.66 รองลงมาคือ ความสามัคคี มีร้อยละ 14.29 อันดับที่ 3 คือมีความพร้อมในค่านต่าง ๆ มีร้อยละ 6.90 นอกจากนี้มีการวางแผนอย่างดี มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ (คิดเป็นร้อยละ 5.19, 3.45 และ 3.45 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือและภาคใต้ได้ให้น้ำหนัก ถึงสาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ ในประเด็นมีความพยายาม/มานะอดทน/ขยัน สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด กลุ่มตัวอย่าง ภาคอีสานและภาคกลางลงน้ำหนักในประเด็นมีความพยายาม/มานะอดทน/ขยัน ลดต่ำกว่า กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคนทำงานหนัก เรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วย คำถามที่ว่า "คุณคิดอย่างไรต่อคนทำงานหนักมากอยู่เสมอ" ซึ่งสามารถสรุปประเด็น คำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เป็นคนอดทน/ขยัน
- 02 เป็นคนทำงานหนัก
- 03 สงสาร/เวทนา
- 04 คงมีการระดมกริ้วมาก
- 05 เป็นคนดี
- 06 อยากช่วยเหลือ
- 07 นิยมชมชอบ
- 08 เป็นห่วงสุขภาพเขา
- 09 เป็นคนมีประโยชน์ต่อสังคม
- 10 เป็นคนรับผิดชอบ
- 11 อื่น ๆ
- 12 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ความคิดเห็นต่อคนทำงานหนัก จากตาราง 4.25 และ 4.26 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมแสดงความคิดต่อคนทำงานหนักว่า สงสารมากที่สุด มีร้อยละ 31.27 รองลงมาเป็นคนอดทน มีร้อยละ 17.11 อันดับที่ 3 คือ นิยมชมชอบ มีร้อยละ 7.98 นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่าเป็นห่วงสุขภาพเขา เป็นคนทำงานหนัก เป็นคนดี และ เป็นคนรับผิดชอบ (มีร้อยละ 6.56, 3.80, 2.28 และ 2.28 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมด้านความคิดเห็นต่อคนทำงาน
ที่มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนนอกเหนือสูงกว่า
กลุ่มรวมเล็กน้อย ที่มาสังเกตคือกลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาไม่ได้ให้น้ำหนักใน
ประเด็นว่า เป็นคนดีเลย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นสงสารต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นอยากช่วยเหลือสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นสงสาร ประเด็นเป็นคนดี
และประเด็นนิยมชมชอบสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด แต่ได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็น
คนนอกเหนือ ประเด็นเป็นห่วงสุขภาพเขา และประเด็นเป็นคนทำงานหนักลงจากกลุ่มรวม
เล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ด้านความคิดเห็นต่อคนทำงาน
หนักมีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักการเป็นคนนอกเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด
ส่วนน้ำหนักในประเด็นสงสารต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นสงสารสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด
ส่วนน้ำหนักในประเด็นความนิยมชมชอบลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นความนิยมชมชอบสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นเป็นคนนอกเหนือลดลงต่ำกว่ากลุ่มเดิมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่เป็นคนนอกเหนือลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นความนิยมชมชอบลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

4) ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน จากคำถามที่ว่า "คุณคิดอย่างไรต่อคนที่ไม่
ทำงาน แต่มีเงินใช้อย่างสบาย" นั้น กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามที่สามารถสรุป
ประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 เขาโชคดีที่เกิดมารวย/มีบุญวาสนา
- 02 เป็นคนไม่รักงาน/ขี้เกียจทำงาน
- 03 เขาคงมีมรดกมาก

- 04 เป็นคนที่ขาดประสพการณ์
- 05 ไม่มีประโยชน์ต่อสังคม/ชีวิตไม่มีคุณค่า
- 06 น่าจะแข่งขันแก่คนอื่นบ้าง
- 07 ลึกวันหนึ่งเขาจะลำบาก
- 08 ใจแคบ
- 09 อิจฉา
- 10 อื่น ๆ
- 11 ไม่คิด/เฉย/ไม่ตกใจ/ไม่ทราบ

ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน จากตาราง 4.27 และ 4.28 สรุปลักษณะเด่น ส่วนรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมได้แสดงความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงานในประเด็นที่สูงที่สุด คือ เขาเป็นคนโง่เขลาที่เกิดมารวย มีร้อยละ 24.84 รองลงมาคือ เขาเป็นคนไม่รักงาน มีร้อยละ 15.15 อันดับที่ 3 คือ ชีวิตไม่มีคุณค่า มีร้อยละ 9.44 นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่า น่าอิจฉา ลึกวันหนึ่งเขาจะลำบาก และเขาคงมีมรดกมาก (มีค่าร้อยละ 8.38, 4.85 และ 2.93 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมในความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนไม่รักงานสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่า ชีวิตไม่มีคุณค่าสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาไม่รักงานต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาเป็นคนโง่เขลาที่เกิดมารวย และประเด็นที่น่าอิจฉาลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาโง่เขลาที่เกิดมารวยสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาคงมีมรดกมากสูงกว่ากลุ่มรวมพอสมควร

เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างมากมายกับกลุ่มรวมในความคิด เห็นของคนไม่ทำงาน มีลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือในน้ำหนักในประเด็นว่าไม่รักงานสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่า ชีวิตไม่มีคุณค่าสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ก็ได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาโชคดีที่เกิดมารวยต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นที่ว่าน่าอิจฉาให้น้ำหนักลดลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาเป็นคนโชคดีที่เกิดมารวยสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าน่าอิจฉา และประเด็นว่าจะแต่งงานกับคนอื่นบ้างสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นที่ว่าชีวิตไม่มีคุณค่าและประเด็นสักวันหนึ่งเขาจะลำบากมีน้ำหนักลดลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าเขาเป็นคนโชคดีที่เกิดมารวยสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าสักวันหนึ่งเขาจะลำบากสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้น้ำหนักในประเด็นไม่รักงานต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นเขาไม่รักงาน ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และได้ลดน้ำหนักในประเด็นเขาโชคดีที่เกิดมารวย ประเด็นชีวิตไม่มีคุณค่า ประเด็นน่าอิจฉา และประเด็นสักวันหนึ่งเขาจะลำบากต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

5) การใช้เงินถูกสล็อตเทอร์รี่ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ถ้าคุณถูกสล็อตเทอร์รี่ ได้เงินเป็น 10 ล้านบาท คุณจะใช้หรือเก็บออมเงินจำนวนนั้นอย่างไรบ้าง เป็นจำนวนอย่างละเท่าไร?" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ผาชนะการ
- 02 ซื้อที่ดิน/สร้างบ้าน
- 03 ซื้อของใช้ต่าง ๆ
- 04 ทำบุญหรือบริจาคคนจน
- 05 ลงทุนในกิจการ
- 06 ใช้จ่ายในการศึกษา

07 ให้พ่อแม่หรือญาติพี่น้อง

08 อื่น ๆ เช่น สร้างหลักฐานเก็บไว้

09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การใช้เงินถูกสื่อเตอร์ จากตาราง 4.29 และ 4.30 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบคำถาม การใช้เงินถูกสื่อเตอร์ว่าจะนำไปฝาก
ธนาคารสูงสุด ร้อยละ 28.30 รองลงมาคือ ซื้อที่ดิน มีร้อยละ 19.53 อันดับ 3 คือ
ทำบุญ ร้อยละ 15.78 นอกจากนี้ยังพบว่า ซื้อของใช้ ลงทุนทำกิจการ และให้พ่อแม่
(มีร้อยละ 9.93, 7.01 และ 6.09 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวมในการใช้เงินเมื่อถูกสื่อเตอร์
มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาได้ให้น้ำหนักในประเด็นการซื้อของใช้สูงกว่า
กลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นอื่น ๆ มีน้ำหนักใกล้เคียงกันกับกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นการซื้อของใช้ และประเด็น
ใช้จ่ายในการศึกษาสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนการให้น้ำหนักในประเด็นฝากธนาคาร
ประเด็นทำบุญต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นนำไปซื้อที่ดินสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เห็นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นฝากธนาคาร และประเด็นทำบุญสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอ
สมควร ส่วนประเด็นการซื้อของใช้และประเด็นให้พ่อแม่ลดระดับลงจากกลุ่มรวมมากพอ
สมควร

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ในการใช้เงินถูกสื่อเตอร์
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือให้น้ำหนักในประเด็นฝากธนาคารต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียง
เล็กน้อย ประเด็นอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นการซื้อที่ดินสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เห็นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นการซื้อของใช้สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็น
การทำบุญได้ลดน้ำหนักลงจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้นักในประเด็นการฝากธนาคาร และประเด็น การทำบุญสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด ส่วนประเด็นการซื้อที่ดินใกล้ระดับลงจากกลุ่มรวม เพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้นักในประเด็นการซื้อที่ดินใกล้ระดับลงจากกลุ่มรวม มากพอสมควร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

6) การบรรลุความหวังแต่ละอย่าง ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถาม ทั่วว่า "คุณคิดว่าจะบรรลุความหวังแต่ละอย่างด้วยวิธีใด?" ซึ่งได้รับคำตอบที่สามารถสรุป ประเด็นได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ประหยัด/อดออม
- 02 ขยันหมั่นเพียร
- 03 หารายได้เพิ่ม
- 04 ศึกษาเล่าเรียนเพิ่ม
- 05 ส่งบุตรหลานให้เรียน
- 06 ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด
- 07 ตั้งตนอยู่ในศีลธรรม
- 08 ขอความช่วยเหลือจากคนอื่น
- 09 เก็บเงินไว้นาน
- 10 มีความรับผิดชอบ
- 11 รักษาสุขภาพให้แข็งแรง
- 12 อื่น ๆ เช่น แสวงหา พยายามป้องกัน อยู่อย่างสันโดษ เป็นต้น
- 13 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การบรรลุความหวังแต่ละอย่าง จากตาราง 4.31 และ 4.32 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การบรรลุความหวังแต่ละอย่างโดยการขยันหมั่นเพียร มากที่สุด ร้อยละ 25.11 รองลงมาคือ ตั้งใจทำงาน ร้อยละ 12.55 อันดับ 3 คือส่ง บุตรหลานให้เรียน ร้อยละ 5.51 นอกจากนี้มีประเด็นการประหยัด หารายได้เพิ่ม เรียนเพิ่ม และอยู่ในศีลธรรม (ร้อยละ 5.06, 4.19, 4.19 และ 3.30 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ในการบรรลุความหวังแต่ละอย่าง มีข้อสรุปลักษณะเช่นดังนี้

กลุ่มข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นศึกษาเล่าเรียนเพิ่ม และประเด็นตั้งอยู่ในศีลธรรมสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับในประเด็นขยันหมั่นเพียรลงจากกลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นส่งบุตรหลานให้เรียนลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และประเด็นตั้งใจทำงาน ประเด็นหารายได้เพิ่มลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นขยันหมั่นเพียรสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นส่งบุตรหลานให้เรียนมีน้ำหนักสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นศึกษาเล่าเรียนเพิ่ม และประเด็นตั้งตนอยู่ในศีลธรรมลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ในการบรรลุความหวังแต่ละอย่าง มีข้อสรุปลักษณะเช่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือให้น้ำหนักในประเด็นประหยัดสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นขยันหมั่นเพียรสูงกว่ากลุ่มเล็กน้อย ส่วนประเด็นส่งบุตรหลานเรียน ประเด็นหารายได้เพิ่ม และประเด็นศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเพิ่มลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานให้น้ำหนักในประเด็นการส่งบุตรหลานให้เรียน และประเด็นหารายได้เพิ่มสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเพิ่มสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางให้น้ำหนักในประเด็นการตั้งใจทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ประเด็นตั้งใจทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และประเด็นขยันหมั่นเพียร ประเด็นการส่งบุตรหลานเรียน ประเด็นหารายได้เพิ่ม และประเด็นศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเพิ่มต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ให้น้ำหนักในประเด็นตั้งใจทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นประหยัดได้ลดระดับลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร

1.5 การปฏิบัติ ในเรื่องนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติ ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับโครงการเพื่อบรรลุนิเทศ การมอบหมายงานให้คนอื่นทำ สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ ความรู้สึกภาคภูมิใจ วิธีการหาเงิน ความคิดเห็นต่อคนที่ชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตของคนอื่น ความคิดเห็นต่อคนขอแลกสิ่งอื่น และผลงานที่ทำเสร็จแล้วเป็นอย่างไร ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1) โครงการเพื่อบรรลุนิเทศ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "คุณมีโครงการที่จะทำอะไรเพื่อให้บรรลุนิเทศแต่ละอย่าง?" ซึ่งได้รับคำตอบที่สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ คือ

- 01 ศึกษาต่อ/พัฒนาคุณภาพชีวิต
- 02 ทำงานในสิ่งที่รัก
- 03 ประหยัด/เก็บเงิน
- 04 ประกอบอาชีพอิสระ/ทำงานอิสระ
- 05 ปลูกพืชหมุนเวียน
- 06 ลงทุนทำการค้าเพิ่ม
- 07 วางแผนครอบครัว/วางแผนเศรษฐกิจ
- 08 อื่น ๆ เช่น ทำงานนอกเวลา พัฒนาการทำงาน เป็นต้น
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

โครงการเพื่อบรรลุนิเทศ จากตาราง 4.33 และ 4.34 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวม มีโครงการเพื่อบรรลุนิเทศ คือ ศึกษาต่อมากที่สุด ร้อยละ 10.75 รองลงมาคือ ประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 10.28 อันดับที่ 3 คือ ทำงานในสิ่งที่รัก ร้อยละ 6.31 นอกจากนี้มีลงทุนทำการค้าเพิ่ม วางแผนครอบครัว และ ประหยัด (ร้อยละ 4.67, 4.67 และ 2.10 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ในโครงการเพื่อบรรลุนิเทศ มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นศึกษาต่อต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นประกอบอาชีพอิสระต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นลงทุนทำการค้าเพิ่มสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และในประเด็นประกอบอาชีพอิสระสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย
ส่วนในประเด็นศึกษาต่อกลุ่มประชาชนให้น้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ในโครงการเพื่อบรรลุความหวัง
มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นการวางแผนครอบครัวสูงกว่า
กลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นลงทุนทำการค้าลงต่ำกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานให้น้ำหนักในประเด็นทำงานให้ดีที่สุดสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นศึกษาต่อ ประเด็นประกอบอาชีพอิสระ และประเด็น
วางแผนครอบครัวสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางให้น้ำหนักในประเด็นลงทุนทำการค้าเพิ่มสูงกว่ากลุ่มรวม
มากพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นศึกษาต่อและประเด็นประกอบอาชีพอิสระต่ำกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ให้น้ำหนักในประเด็นประกอบอาชีพอิสระสูงกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นศึกษาต่อสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

2) การมอบหมายงานให้คนอื่นทำ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถาม
ที่ว่า "ถ้าคุณมอบหมายให้ใครสักคนหนึ่งทำงานบางอย่าง เช่น มอบให้น้องชายไปไถน้าย
ส่วมะโนครัวให้ลูกชาย แต่เมื่อทำไปแล้วไม่สำเร็จกลับมา คุณคิดว่า คุณจะทำอย่างไรต่อไป?"
ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ทำเอง
- 02 หาสาเหตุที่ทำไม่สำเร็จ
- 03 สั่งสอน/ตอวา
- 04 วางแผนการทำงานใหม่
- 05 หาสาเหตุที่บกพร่องแล้วให้ทำใหม่
- 06 อื่น ๆ เช่น ปฏิบัติให้ถูกต้อง เป็นต้น
- 07 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่เสร็จ จากตาราง 4.35 และ 4.36
สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใ้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมถือว่า ถึงการมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่เสร็จ
จะทำเองมากที่สุด ร้อยละ 58.89 รองลงมาคือ หาสาเหตุแล้วให้ทำใหม่ ร้อยละ
13.50 อันดับที่ 3 คือ สั่งสอน ร้อยละ 6.13 นอกจากนี้มีหาสาเหตุที่ไม่เสร็จและวางแผน
การทำงานใหม่ ร้อยละ 4.91 ทั้งสองประ เค้น

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ในการมอบหมายงานให้คนอื่นทำ
แล้วไม่เสร็จ มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการให้น้ำหนักในประเด็นหาสาเหตุที่บกพร่องแล้วให้ทำใหม่
และประเด็นหาสาเหตุที่ทำไม่สำเร็จสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด แต่ให้น้ำหนักในประเด็น
ทำเองต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและในประเด็นสั่งสอนต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนให้น้ำหนักในประเด็นทำเองสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด
ส่วนน้ำหนักในประเด็นหาสาเหตุที่บกพร่องแล้วให้ทำใหม่ต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ในการมอบหมายงานให้
คนอื่นทำแล้วไม่เสร็จ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือให้น้ำหนักในประเด็นสั่งสอนสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด
และในประเด็นหาสาเหตุที่ทำไม่สำเร็จสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็น
หาสาเหตุที่บกพร่องแล้วให้ทำใหม่ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็น
วางแผนทำงานใหม่ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานใ้ให้น้ำหนักในประเด็นการวางแผนทำงานใหม่สูงกว่า
กลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ใ้ลดน้ำหนักในประเด็นสั่งสอนลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร
และในประเด็นทำเอง ประเด็นหาสาเหตุที่บกพร่องแล้วให้ทำใหม่ และประเด็นหาสาเหตุ
ที่ทำไม่สำเร็จ ลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางใ้ให้น้ำหนักในประเด็นทำเองสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด
ส่วนประเด็นหาสาเหตุที่บกพร่องแล้วให้ทำใหม่ และประเด็นสั่งสอนลดต่ำกว่ากลุ่มรวม
มากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นหาสาเหตุแล้วให้ทำใหม่สูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นทำเองต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

3) สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า
"สาเหตุที่ทำให้งานหนึ่ง ๆ ไม่สำเร็จตามเป้าหมายนั้น โดยปกติจะมาจากอะไรบ้าง?"
ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ไม่รับผิดชอบ
- 02 ความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ
- 03 ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน/ขาดการวางแผน
- 04 ไม่อดทน
- 05 ขาดความตั้งใจ
- 06 ขาดเงิน
- 07 เกียจคร้าน
- 08 อื่น ๆ เช่น สื่อความหมายไม่ชัดเจน ร่างกายไม่สมบูรณ์ เป็นต้น
- 09 ไม่ยอม/ไม่ทราบ

สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ จากตาราง 4.37 และ 4.38 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวม ให้เหตุผลกับสาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ เพราะขาด
ความรู้และความเข้าใจในงานมากที่สุด ร้อยละ 19.94 รองลงมาคือ ความไม่พร้อม
ร้อยละ 15.34 อันดับที่ 3 คือ ไม่รับผิดชอบ ร้อยละ 11.96 นอกจากนี้มีประเด็น
เกียจคร้าน ร้อยละ 11.35 ขาดความตั้งใจ ร้อยละ 11.04 และขาดเงิน ร้อยละ
7.67

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ถึงสาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นขาดความรู้ความเข้าใจในงาน
สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและในประเด็นไม่รับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร
ส่วนประเด็นเกียจคร้านได้ลดน้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นขาดความรู้ และประเด็นเข้าใจในงานต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ถึงสาเหตุที่การทำงานไม่เสร็จ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นขาดความรู้ความเข้าใจในงาน และประเด็นไม่รับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ประเด็นขาดความตั้งใจและประเด็นขาดเงินสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นความไม่พร้อม และประเด็นเกียจคร้านลดต่ำลงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นเกียจคร้านและขาดเงินสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นความไม่พร้อมลดต่ำลงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และประเด็นไม่รับผิดชอบต่อขาดความตั้งใจลดต่ำลงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นความไม่พร้อมสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นไม่อดทนสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นขาดความรู้ความเข้าใจในงานลดต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดเช่นกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นขาดความรู้ความเข้าใจในงานสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นไม่รับผิดชอบ ประเด็นเกียจคร้าน ประเด็นขาดความตั้งใจลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

4) สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ในกรณีทำงานหนึ่งทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมาย คุณคิดว่าเนื่องจากสาเหตุอะไร?" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้คำตอบที่สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 มีความรับผิดชอบ
- 02 ตั้งใจทำงาน
- 03 มีความพยายาม/มานะ/อดทน/ขยัน
- 04 มีความสามารถ
- 05 วางแผนอย่างดี
- 06 มีความพร้อมในส่วนตัวต่าง ๆ

07 มีความสามัคคี

08 อื่น ๆ

09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ จากตาราง 4.39 และ 4.40 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมให้เหตุผลถึงสาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ เพราะมีความพยายามสูงสุด ร้อยละ 27.61 รองลงมาคือ ตั้งใจทำงาน ร้อยละ 16.56 อันดับที่ 3 คือ มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ร้อยละ 15.64 นอกจากนี้มีประเด็น มีความรับผิดชอบ วางแผนอย่างดี มีความสามัคคีและมีความสามารถ (ร้อยละ 12.27, 10.12, 3.99 และ 2.45 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม ถึงสาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นวางแผนอย่างดีสูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นมีความสามัคคีสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่กลุ่มตัวอย่างได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความพยายามต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความพยายามสูงกว่ากลุ่มรวม มากพอสมควร ส่วนน้ำหนักประเด็นวางแผนอย่างดีต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ถึงสาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัด แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ลงต่ำกว่า กลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด/แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นมีความรับผิดชอบ และประเด็น วางแผนอย่างดีต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความพยายามสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและในประเด็นตั้งใจทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ลดต่ำกว่ากลุ่มมากพอสมควร และในประเด็นมีความรับผิดชอบ ประเด็นวางแผนอย่างดี มีน้ำหนักลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ประเด็นวางแผนอย่างดี และประเด็นมีความสามัคคีสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นมีความพยายามต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควรและในประเด็นตั้งใจทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

5) ความรู้สึกภูมิใจ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ในการดำเนินชีวิตแต่ละวัน คุณรู้สึกปลื้มใจหรือภาคภูมิใจมากเมื่อใด"

ความรู้สึกภูมิใจมากเมื่อใดในทัศนะของประชาชน จากตาราง 4.41 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า รู้สึกภูมิใจมากเมื่อได้ทำงานมากที่สุด ร้อยละ 23.58 รองลงมาคือ มีเงินมาก ๆ ร้อยละ 15.04 อันดับที่ 3 คือ งานประสบความสำเร็จ ร้อยละ 14.63 นอกจากนี้มีประเด็นครอบครัวมีความสุข ลูกหลานประสบความสำเร็จหรือก้าวหน้า และกิจการค้าขายดี/พืชผลมีผลิตผลมาก (ร้อยละ 8.94, 8.54 และ 6.50 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือให้น้ำหนักในประเด็นเมื่อลูกหลานประสบความสำเร็จหรือก้าวหน้าสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นได้งานทำกับครอบครัวมีความสุขสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นมีเงินมาก ๆ ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นงานประสบความสำเร็จลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานให้น้ำหนักในประเด็นมีเงินมาก ๆ สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นงานประสบผลสำเร็จสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นได้ทำงานและประเด็นครอบครัวมีความสุขลดต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้นำหนักในประเด็นงานประสบความสำเร็จสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและได้นำหนักประเด็นได้รับค่าของชมเชยสูงกว่ากลุ่มรวมเพียง
เล็กน้อย ส่วนประเด็นได้ทำงานลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ลดระดับน้ำหนัก
ในประเด็นมีเงินมาก ๆ ประเด็นครอบครัวมีความสุขต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้นำหนักในประเด็นได้ทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด และได้นำหนักในประเด็นครอบครัวมีความสุขสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร
ส่วนน้ำหนักในประเด็นงานประสบความสำเร็จลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและใน
ประเด็นมีเงินมาก ๆ ต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

6) วิธีการหาเงิน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ถ้าคุณ
ต้องการจะได้เงินสักจำนวนหนึ่ง ซึ่งขณะนี้คุณยังไม่มี คุณคิดว่าอาจจะหามาได้โดยวิธีใด
บ้าง?"

วิธีการหาเงินในทัศนะของประชาชน จากตาราง 4.42 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างประชาชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า วิธีการหาเงินโดยทำงานมากขึ้น สูงที่สุด ร้อยละ
44.72 รองลงมาคือ กู้ยืมคนอื่น ร้อยละ 24.80 อันดับที่ 3 คือ เก็บสะสมไว้/ประหยัด
ร้อยละ 6.50 นอกจากนี้มีวิธีเสี่ยงดวง ขายผลผลิตที่มีอยู่ ขายของที่มีอยู่และขอคนอื่น
ร้อยละ 5.69, 3.66, 3.66 และ 1.22 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้นำหนักต่อวิธีการหาเงินในประเด็นเก็บสะสม/
ประหยัด ประเด็นขอคนอื่นสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นทำงานมากขึ้นได้ลดต่ำ
ลงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้นำหนักในประเด็นขายของที่มีอยู่สูงกว่ากลุ่มรวมมาก
พอสมควร และในประเด็นทำงานมากขึ้น ประเด็นเก็บสะสมไว้/ประหยัด สูงกว่ากลุ่มรวม
เล็กน้อย ส่วนในประเด็นกู้ยืมคนอื่นได้ลดระดับน้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้นำหนักในประเด็นกู้ยืมคนอื่นสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง
เด่นชัด แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นทำงานมากขึ้น และประเด็นเสี่ยงดวงลงต่ำกว่า
กลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นขายผลผลิตที่มีอยู่สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และให้น้ำหนักในประเด็นหางานมากขึ้น ประเด็นเลี้ยงคองสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นเก็บสะสมไว้/ประหยัดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นกั๊ยมคนอื่นลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

7) ความคิดเห็นต่อคนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตของคนอื่น ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "คุณคิดอย่างไรต่อคนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนอื่นโดยไม่ต้องลงแรงทำงาน"

ความคิดเห็นต่อคนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนในทัศนะของประชาชน จากตาราง 4.43 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างประชาชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ไม่ชอบ/รังเกียจคนที่ชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนอื่นมากที่สุด ร้อยละ 37.40 รองลงมาคือ เห็นคนเห็นแก่ตัว/ฉวยโอกาส ร้อยละ 20.73 อันดับที่ 3 คือ เป็นคนไม่ดี ร้อยละ 10.98 นอกจากนี้มีประเด็นเป็นคนเกียจคร้าน มีก๊วย และแคบใจ/เสียใจ/โกรธ (ร้อยละ 10.16, 4.07 และ 1.22 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม ถึงความคิดเห็นต่อคนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนอื่นในทัศนะของประชาชน มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนเห็นแก่ตัว/ฉวยโอกาส และประเด็นเป็นคนเกียจคร้านสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักในประเด็นไม่ชอบ/รังเกียจลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนเกียจคร้านสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนน้ำหนักในประเด็นไม่ชอบ/รังเกียจลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นไม่ชอบ/รังเกียจ สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด แต่ได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนเห็นแก่ตัว/ฉวยโอกาส และประเด็นเป็นคนไม่ดีลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด อีกทั้งได้ลดน้ำหนักในประเด็นเป็นคนเกียจคร้านลงต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนไม่ดีสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นเป็นคนเกียจคร้านลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และในประเด็นเป็นคนเห็นแก่ตัว/ฉวยโอกาสลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

8) ความคิดเห็นต่อคนชอบแกล้งคนอื่น ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง ด้วยคำถามที่ว่า "คุณคิดอย่างไรต่อคนชอบแกล้งคนอื่น เมื่อไม่สามารถเก็บเกี่ยว หนีบเหยี่ยวผลผลิตของผู้อื่นได้ตามอำเภอใจ"

ความคิดเห็นต่อคนชอบแกล้งคนอื่นในทัศนะของประชาชน จากตาราง 4.44 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างประชาชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เกลียดชัง/ไม่ชอบ คนชอบแกล้งคนอื่นมากที่สุด ร้อยละ 39.02 รองลงมาคือ คนที่ชอบแกล้งคนอื่นเป็นคนไม่ดี/น่ารังเกียจมีร้อยละ 18.29 อันดับที่ 3 คือ เป็นคนขี้ใจนา ร้อยละ 9.75 นอกจากนี้มีประเด็นโกรธแค้น/ชิงชัง ควรกำจัดให้หมดไป และเป็นคนไม่มีศีลธรรม (ร้อยละ 5.29, 5.29 และ 4.09 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นเป็นคนขี้ใจนาสูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัด และประเด็นเป็นคนไม่มีศีลธรรม ประเด็นควรกำจัดให้หมดไปสูงกว่ากลุ่มรวม มากพอสมควร แต่ได้ให้น้ำหนักในประเด็นเกลียดชัง/ไม่ชอบต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นโกรธแค้น/ชิงชังสูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นเป็นคนไม่ดี/น่ารังเกียจต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นเกลียดชัง/ไม่ชอบ สูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัด ส่วนระดับน้ำหนักในประเด็นเป็นคนไม่ดี/น่ารังเกียจลดต่ำกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัดและลดน้ำหนักในประเด็นโกรธแค้น/ชิงชังลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นควรกำจัดให้หมดไปสูงกว่ากลุ่มรวม เพียงเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นเป็นคนไม่ดี/น่ารังเกียจ และโกรธแค้น/ชิงชังต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

9) ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำสำเร็จแล้ว ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง ด้วยคำถามที่ว่า "ในกรณีทำงานหนึ่ง ทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมาย ชาวบ้านที่มีคิดว่าลจาก งานนั้นจะเป็นอย่างไรต่อไป"

ผลงานที่สำเร็จเป็นอย่างดีในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.45 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเป็นรายภาค ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ผลงานที่สำเร็จนั้นต้องทำอีกมากที่สุด ร้อยละ 47.52 รองลงมาตอบว่า ผลงานที่ทำเสร็จนั้นนำไปใช้ประโยชน์ได้ ร้อยละ 32.67 และอันดับที่ 3 คือ ผลงานที่ทำเสร็จแล้วนั้นดีแล้ว ร้อยละ 14.85

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้นำหนักในประเด็นต้องทำอีกสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็นนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่แตกต่างกับกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้นำหนักในประเด็นนำไปใช้ประโยชน์ได้สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ลดระดับในประเด็นต้องทำอีกต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นดีแล้วต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้นำหนักในประเด็นที่ไม่เคยคิดสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นนำไปใช้ประโยชน์ได้ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้นำหนัก ในประเด็นดีแล้วสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และในประเด็นที่ต้องทำอีกสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

2. หลักการที่ยึดถือ

ความหมาย ได้แก่ หลักการหรือแนวความคิดที่ถือเป็นกรอบปฏิบัติในการทำงาน พร้อมทั้งที่มาของหลักการนั้น ๆ

ในเรื่องหลักการที่ยึดถือนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างในสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ หลักยึดในการทำงานกับที่มาของหลักการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

2.1 หลักยึดในการทำงาน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการประชาชนและผู้ให้ข้อมูลชุมชน ด้วยคำถามที่ว่า "ในวิถีการทำงานของคุณ คุณยึดถือหลักการหรือแนวความคิดสำคัญอะไรบ้างที่คุณคำนึงถึงเสมอ ๆ ?" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 ความรับผิดชอบ
- 02 ความจริงใจ
- 03 ตรงต่อเวลา/ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 04 ความถูกต้อง

- 05 ศึกษาและวางแผนการทำงาน
- 06 ความยุติธรรม
- 07 ประชาธิปไตย
- 08 ความตั้งใจ
- 09 ชัยชนะ/อคตชน
- 10 ประหยัด
- 11 เสนอความคิดใหม่ ๆ
- 12 เคารพในสิทธิของผู้อื่น
- 13 มนุษยสัมพันธ์
- 14 มีวินัย/เคารพกฎเกณฑ์
- 15 พัฒนาตนเอง
- 16 อื่น ๆ เช่น ความโอ้อวดเอาวี ความจริง ความอยู่รอดของชีวิต เป็นต้น
- 17 ไม่ชอบ/ไม่ทราบ

หลักการที่ยึดถือ จากตาราง 4.46 และ 4.47 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า หลักการที่ยึดถือ คือความซื่อสัตย์/อดทนมากที่สุด ร้อยละ 23.74 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ร้อยละ 8.99 อันดับที่ 3 คือ ความตั้งใจ ร้อยละ 8.63 นอกจากนี้มีความจริงใจ ศึกษาและวางแผนร่วมงาน และความถูกต้องตามลำดับ (ร้อยละ 7.37, 5.58 และ 4.32 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับหลักการที่ยึดถือ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นศึกษาและวางแผนทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นความซื่อสัตย์/อดทนได้ลดระดับน้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นความซื่อสัตย์/อดทน สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างชัด และในประเด็นความตั้งใจสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นศึกษาและวางแผนทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และลดน้ำหนักในประเด็นความจริงใจต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลได้ให้น้ำหนักในประเด็นความขยัน/อดทน สูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นความจริงใจ และประเด็นเคารพในสิทธิของผู้อื่น สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นความรับผิดชอบมีน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่าง เด่นชัด และมีประเด็นความตั้งใจกับประเด็นความยุติธรรม มีน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวม เล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับหลักการที่ยึดถือ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมสูงมากกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นความตั้งใจ ประเด็นความถูกต้อง ประเด็นตรงต่อเวลา ประเด็น พัฒนาตัวเอง และประเด็นเบี่ยงเบนยสัพัน์สูงมากกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นศึกษาและวางแผน ทำงานลดลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นความขยัน/อดทน กับประเด็นศึกษา และวางแผนทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคม น้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นความรับผิดชอบต่อ ประเด็นศึกษาและวางแผนการทำงาน และประเด็นความยุติธรรม สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็น ความขยัน/อดทนใกล้เคียงกับน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นความขยัน/อดทน สูงกว่ากลุ่มรวม มากพอสมควร และให้น้ำหนักในประเด็นความตั้งใจ ประเด็นความจริงใจ และประเด็น การเคารพในสิทธิของผู้อื่นสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็นความรับผิดชอบต่อ ประเด็นศึกษาและวางแผนการทำงาน และประเด็นพัฒนาตนเองลดต่ำกว่ากลุ่มรวม เล็กน้อย

2.2 ที่มาของหลักการ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "หลักการหรือแนวความคิดสำคัญแต่ละอย่างเหล่านี้คุณได้รับมาจากไหน?" ซึ่งได้รับคำตอบ ที่สามารถสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 คำสอนของพ่อแม่
- 02 คำสอนของครูอาจารย์
- 03 ประสบการณ์/คิดได้เอง
- 04 เพื่อนร่วมงาน
- 05 ตัวอย่างจากบุคคลอื่น
- 06 คำสอนของพระ
- 07 ตำราหรือเอกสาร
- 08 อื่น ๆ เช่น การศึกษา เป็นต้น
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ที่มาของหลักการ จากตาราง 4.48 และ 4.49 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ที่มาของหลักการได้แก่ ประสบการณ์/คิดได้เอง
มากที่สุด ร้อยละ 39.10 รองลงมาได้แก่ คำสอนของพ่อแม่ ร้อยละ 16.80 อันดับที่ 3
คือ จากบุคคลอื่น ร้อยละ 6.99 นอกจากนี้มีประเด็นคำสอนของพระ คำสอนของครูอาจารย์
และตำราหรือเอกสาร (ร้อยละ 5.49, 2.99 และ 2.66 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับที่มาของหลักการ มีข้อสรุป
ลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาของหลักการมาจากคำสอน
ของครูอาจารย์สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นคำสอนของพ่อแม่
ต่ำลงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นประสบการณ์/คิดได้เองสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเห็นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นคำสอนของพ่อแม่สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอ
สมควร ส่วนประเด็นคำสอนของพระกับประเด็นคำสอนของครูอาจารย์ต่ำกว่ากลุ่มรวม
เล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำสอนของพ่อแม่สูงกว่า
กลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นที่มาจากประสบการณ์/คิดได้เองต่ำ
ลงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับที่มาของหลักการ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำสอนของพ่อแม่ กับประเด็น ประสพการณ์/คิดได้เองสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำสอน จากพระสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนน้ำหนักในประเด็นที่มาจากบุคคลอื่นลดลงต่ำกว่า กลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำสอนของพ่อแม่สูงกว่ากลุ่มรวม อย่างเด่นชัดและประเด็นเกิดจากประสพการณ์/คิดได้เอง กับประเด็นคำสอนของพระ สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นที่มาจากบุคคลอื่นต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นสูงกว่า กลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นที่มาจากประสพการณ์/คิดได้เองต่ำกว่า กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากประสพการณ์/คิดได้เอง จากบุคคลอื่น ประเด็นคำสอนของครูอาจารย์ และประเด็นคำร่ำหรือเอกสาร สูงกว่า กลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นคำสอนของพ่อแม่ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่าง เด่นชัด

3. หลักศาสนธรรม

ความหมาย ได้แก่ หลักธรรมคำสอนในศาสนาเกี่ยวกับการทำงานที่ยึดถือเป็น แนวทางประพฤติปฏิบัติ พร้อมทั้งวิธีการที่นำมาซึ่งหลักธรรมคำสอนเหล่านั้น

ในตัวอย่างนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างสองประเด็น คือ หลักธรรมที่ยึดถือ และที่มา ของหลักธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

3.1 หลักธรรมที่ยึดถือ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "พูดถึงธรรมในศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีหลักธรรมหรือหลักศาสนา หรือคำสอน ข้อใดบ้าง ที่คุณยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานของคุณ?" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบ ได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว
- 02 คนจะล่วงทุกข์ได้เพราะความเพียร/ขันติ
- 03 การพึ่งตนเอง
- 04 ความซื่อตรง/ซื่อสัตย์สุจริต
- 05 ความยุติธรรม
- 06 ศีล 5
- 07 สังคหวัตถุ 4
- 08 อิทธิบาท 4
- 09 สภาวชิ
- 10 เมตตากรรม
- 11 พรหมวิหาร 4
- 12 ทางสายกลาง
- 13 อื่น ๆ เช่น การให้อภัย
- 14 ไม่ทอมน/ไม่ทราบน

หลักธรรมที่ยึดถือ จากตาราง 4.50 และ 4.51 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า หลักธรรมที่ยึดถือ ได้แก่ ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว
ร้อยละ 14.84 รองลงมาคือ ความซื่อตรง ร้อยละ 10.95 อันดับที่ 3 คือ ศีล 5
ร้อยละ 10.25 นอกจากนี้มีความเพียร/ขันติ การพึ่งตนเอง และอิทธิบาท 4
(ร้อยละ 9.86, 7.42 และ 4.59 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับหลักธรรมที่ยึดถือ มีดังนี้
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักเกี่ยวกับหลักธรรมที่ยึดถือในประเด็นอิทธิบาท 4
สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นพรหมวิหาร 4 สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร
แต่ได้ให้น้ำหนักในประเด็นทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว และประเด็นศีล 5 ลดต่ำกว่ากลุ่มรวม
อย่างเด่นชัด และไต่ลดน้ำหนักในประเด็นความซื่อตรงลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นทำดีได้ชั่วสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนน้ำหนักในประเด็นความซื่อตรง กับประเด็นศีล 5 ลดต่ำลงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย และได้ลดน้ำหนักในประเด็นอิทธิบาท 4 ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นทางสายกลางสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นทำดีได้ชั่วต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นอิทธิบาท 4 กับประเด็นเมตตาธรรมต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับหลักธรรมที่ยึดถือ มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นการพึ่งตนเอง กับประเด็นพรหมวิหาร 4 สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย นอกจากนี้ได้ลดน้ำหนักในประเด็นความเพียร/ขันติงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นความเพียร/ขันติ สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ให้น้ำหนักในประเด็นความซื่อตรงสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ในประเด็นทำดีได้ชั่วได้ชั่ว ประเด็นความยุติธรรม และประเด็นศีล 5 มีน้ำหนักสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นทางสายกลาง ประเด็นพรหมวิหาร 4 และประเด็นเมตตาธรรม สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นความขยัน/อดทน และประเด็นอิทธิบาท 4 ทำต่ำกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นอิทธิบาท 4 สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนในประเด็นความซื่อตรง ประเด็นศีล 5 ได้ลดต่ำลงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

3.2 ที่มาของหลักศาสนา ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "หลักศาสนาเหล่านี้ คุณได้รับมาโดยวิธีใด" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้

คือ

- 01 พ่อแม่
- 02 ครูอาจารย์
- 03 การศึกษาอบรม

- 04 ประสมการณ์
- 05 พระสงฆ์/พืงเทศน์/สพทวธรรม
- 06 ชานหนังสือ
- 07 พืงวิพยุ/คุโทรทัศน์
- 08 อื่น ๆ เช่น ญู ความเชื่อถือ เป็นต้น
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ที่มาของหลักศาสนา จากตาราง 4.52 และ 4.53 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ที่มาของหลักศาสนาได้แก่ พระสงฆ์ มากที่สุด
ร้อยละ 33.34 รองลงมาคือ การศึกษาอบรม ร้อยละ 11.99 อันดับที่ 3 คือ
ประสมการณ์ ร้อยละ 6.24 นอกจากนี้มีพ่อแม่ ครู-อาจารย์ และอ่านหนังสือ
(ร้อยละ 5.58, 4.43 และ 2.95 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับที่มาของหลักศาสนา
มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนัก ในประเด็นการศึกษาระดับสูงกว่ากลุ่มรวม
มากพอสมควร ส่วนประเด็นที่มาจากพระสงฆ์ได้ลดน้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด
และในประเด็นมาจากพ่อแม่ลดระดับน้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นมาจากพระสงฆ์สูงกว่ากลุ่มรวม
มากพอสมควร และได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นที่มาจากประสมการณ์ ประเด็นพ่อแม่ และ
ประเด็นครูอาจารย์ สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นการศึกษาอบรมได้ลดระดับ
น้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลได้ให้น้ำหนักในประเด็นว่ามาจากพระสงฆ์สูงกว่ากลุ่มรวม
เพียงเล็กน้อย ส่วนการให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากการศึกษาอบรม ประเด็นประสมการณ์
ประเด็นพ่อแม่ ประเด็นครูอาจารย์ และประเด็นการอ่านหนังสือลดต่ำกว่ากลุ่มเดิม
เพียงเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับที่มาของหลักศาสนา
มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากพระสงฆ์สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นที่มาจากประสบการณ์ที่สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร แต่ได้ค้ำน้ำหนักในประเด็นที่มาจากการศึกษาอบรมต่ำลงจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากพระสงฆ์สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากพ่อแม่สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นที่มาจากการศึกษาอบรมกลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักต่ำลงจากกลุ่มรวมมากพอสมควร และให้น้ำหนักประเด็นที่มาจากประสบการณ์ต่ำลงจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากครูอาจารย์สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย แต่ได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นที่มาจากพ่อแม่ลงต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นที่มาจากพระสงฆ์ต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากการศึกษาอบรมสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และให้น้ำหนักในประเด็นการอ่านหนังสือสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็นที่มาจากพระสงฆ์ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และได้ลดระดับน้ำหนักในประเด็นที่มาจากครูอาจารย์ต่ำลงจากกลุ่มรวมเล็กน้อย

4. ความสัมพันธ์งานกับเงิน

ความหมาย ได้แก่ การเห็นว่าเงินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของการทำงาน วิชเห็นเพียงว่าเงินเป็นสิ่งที่ปรารถนา ไม่ว่าจะใ้มาโดยวิธีใดก็ยอมรับทั้งนั้น หรือมองอีกด้านหนึ่งก็คือ การเห็นว่าผลของการทำงานจะกลายสภาพเป็นเงินหรือทรัพย์สินได้ไม่ชม มองเห็นแต่เพียงว่าเมื่อทำงานได้ผลแล้วก็ไม่รู้ว่าผลนั้นจะกลายเป็นเงินหรือทรัพย์สินได้อย่างไร

ในตัวอย่างนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างสองคำถาม คือ เห็นคนร่ำรวย คิดตามอย่างไร และคิดทอมว่าอย่างไร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

4.1 เห็นคนร่ำรวยคิดตามอย่างไร ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "เมื่อเห็นบางคนร่ำรวยอย่างมกนั้น คุณคิดตามตัวเองในใจว่าอย่างไรบ้าง?" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 ทำอย่างไรเราจึงรำรวยอย่างเขาบ้าง
- 02 เขาคงทุจริต
- 03 เขาทำอย่างไรจึงรวย
- 04 อ้อ ๆ เช่น พ่อแม่เขาคงรำรวยมาก เป็นต้น
- 05 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ความคิดที่จะถามคนรำรวย จากตาราง 4.54 และ 4.55 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ความคิดที่จะถามคนรำรวยว่าเขาทำอย่างไร จึงรวย มากที่สุด ร้อยละ 34.66 รองลงมาถามว่า ทำอย่างไรจึงรวยเหมือนเขา บ้าง อันดับที่ 3 คือ เขาคงทุจริต ร้อยละ 1.23

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับความคิดที่จะถามคนรำรวย มีข้อสรุปลักษณะเด่น ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำถาม เขาทำอย่างไรจึง รำรวย กับเขาคงทุจริต สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำถาม เขาทำอย่างไรจึงรวย กับทำอย่างไรจึงรวยเหมือนเขาบ้างไม่แตกต่างกับกลุ่มรวม

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับความคิดที่จะถาม คนรำรวย มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำถามว่า เขาทำอย่างไรจึงรวย สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นคำถามว่า ทำอย่างไรจึงรวยเหมือนเขาบ้าง ลดต่ำลงจากกลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำถามว่า เขาทำอย่างไรจึงรวย สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นคำถามว่า ทำอย่างไรจึงรวยเหมือนเขาบ้าง ลดต่ำลงจากกลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำถามว่า ทำอย่างไรจึงรวย เหมือนเขาบ้างสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นคำถามว่าเขาทำอย่างไรจึง รวยลดต่ำลงจากกลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นคำถามว่า เขาทำอะไรจึงรวย สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด ส่วนประเด็นคำถาม ทำอย่างไรจึงรวยเหมือนเขาบ้าง ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

4.2 ความคิดตอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่าง ด้วยคำถามที่ว่า "เมื่อเห็นคนบางคนร่ำรวยอย่างมากนั้น คุณคิดถามตัวเองในใจอย่างไรบ้าง และคิดตอบในใจว่าอย่างไร" จึงสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 เขาคงขยันขันแข็ง/อดทน
- 02 เขาคงร่ำรวยมาก่อน/มีมรดก
- 03 เราต้องพยายามให้ไค้อย่างเขา
- 04 เขามีวาสนาดี
- 05 อื่น ๆ เช่น เขาอาจจะทุจริต เราโชคไม่ดี เป็นต้น
- 06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ความคิดตอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย จากตาราง 4.56 และ 4.57 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เมื่อเห็นคนร่ำรวยคิดตอบในใจว่า ต้องขยันขันแข็ง/อดทน มากที่สุดร้อยละ 18.71 รองลงมาคือ ต้องพยายามให้ไค้อย่างเขา ร้อยละ 13.50 อันดับที่ 3 คือ เขาคงร่ำรวยมาก่อน ร้อยละ 7.98 นอกจากนี้คือ เขามีวาสนาดี ร้อยละ 6.75

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับความคิดตอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการได้ให้น้ำหนักความคิดตอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวยในประเด็นว่าเขาคงร่ำรวยมาก่อนสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด แต่ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าต้องขยันขันแข็ง/อดทน และประเด็นเขามีวาสนาดีต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าต้องขยันขันแข็ง/อดทน และประเด็นเขามีวาสนาดีสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นที่ว่าเขาคงร่ำรวยมาก่อนต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างรายภาคกับกลุ่มรวม เกี่ยวกับความคิดเห็นในใจ
เมื่อเห็นคนร่ำรวย มีข้อสรุปลักษณะเด่นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักความคิดเห็นในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวยใน
ประเด็นต้องขยันขันแข็ง/อดทนสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องพยายามให้ได้
อย่างเขาสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและในประเด็นที่ว่าเขาคงร่ำรวยมาก่อนสูงกว่า
กลุ่มรวมพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นความคิดเห็นที่ว่าต้องขยันขันแข็ง/
อดทนสูงกว่ากลุ่มรวมพอสมควร ส่วนประเด็นคำตอบที่ต้องพยายามให้ได้อย่างเขา
ประเด็นเขามีวาสนาคือต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่ว่าต้องพยายามให้ได้อย่างเขา
เขาคงร่ำรวยมาก่อนสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็นที่ว่าเขามีวาสนาคือ
และประเด็นต้องขยันขันแข็ง/อดทนลดระดับน้ำหนักลงต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

5. นิสัยการทำงานที่เด่น

ความหมาย ได้แก่ นิสัยการทำงานของคนในชุมชน ที่มองเห็นว่าเป็น
นิสัยถาวรหรือได้เปรียบประจำของคนในชุมชน พร้อมทั้งพื้นฐานสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์
ที่ทำให้เกิดลักษณะเด่น ๆ นั้น

ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชนใน 2 คำถาม คือ นิสัย
การทำงานที่เด่นกับพี่เขาของนิสัยนั้น ๆ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ :

5.1 นิสัยการทำงานที่เด่น เรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า
"นิสัยการทำงานของคนที่นี่โดยทั่วไปมีลักษณะเด่นชัดเป็นอย่างไร"

นิสัยการทำงานที่เด่นในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.58 สรุป
ลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า นิสัยการทำงานที่เด่นได้แก่ ขยันทำงาน มากที่สุด
ร้อยละ 29.35 รองลงมาคือ อดทน ร้อยละ 9.45 อันดับที่ 3 คือ ทำงานส่วนรวมดี/
สามัคคี ร้อยละ 4.48 นอกจากนี้มีประหยัด ร้อยละ 4.48

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักถึงนิสัยการทำงานที่เด่นในประเด็นชนทำงาน ประเด็นทำงานส่วนรวมดี/สามัคคี และประเด็นมีความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง เด่นชัดและให้น้ำหนักในประเด็นรักงาน/สูงงานสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร ส่วนประเด็น ความอดทนลดระดับน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นชนทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมอย่าง เด่นชัด ในประเด็นความอดทนสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และประเด็นรักงาน/สูงงาน สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นความอดทนสูงกว่ากลุ่มรวมมาก พอสมควร ส่วนประเด็นชนทำงาน ทำงานส่วนรวมดี/สามัคคี และประเด็นประหยัด ลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นประหยัดสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นชนทำงานและอดทนใกล้เคียงกับน้ำหนักต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

5.2 ที่มาของลักษณะเด่น ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ลักษณะเด่นแต่ละอย่างนั้น คิดว่าเกิดมาจากพื้นฐานหรือสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ อะไร"

ที่มาของลักษณะเด่นในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.59 สรุปลักษณะ เด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ที่มาของลักษณะเด่น อันดับที่ 1 คือ สิ่งแวดล้อม/ ธรรมชาติ ร้อยละ 25.11 รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจ ร้อยละ 9.81 อันดับที่ 3 คือ พ่อแม่สั่งสอน ร้อยละ 9.80 นอกจากนี้มีประเด็นที่มาจากประสบการณ์ตรง ลักษณะของ แต่ละคน/ธรรมชาติของแต่ละคน และขนบธรรมเนียมประเพณี (ร้อยละ 6.54, 4.91, และ 3.92 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นจากสิ่งแวดล้อม/ธรรมชาติ สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดในประเด็นจากครูอาจารย์สอน และประสบการณ์ตรง สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นจากพ่อแม่สั่งสอนต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากสภาพเศรษฐกิจสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นลักษณะของแต่ละคน/ธรรมชาติของแต่ละคนสูงกว่า
กลุ่มรวมอย่างเด่นชัดและประเด็นที่มาจากประสบการณ์ตรง และประเด็นพ่อแม่สั่งสอน
ต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากพ่อแม่สั่งสอน และ
ประเด็นชนบทชนบทเปรียบเทียบเพื่อสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นประสบการณ์
ตรงสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นจากสิ่งแวดล้อม/ธรรมชาติต่ำกว่ากลุ่มรวม
เล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่มาจากสิ่งแวดล้อม/ธรรมชาติ
ชนบทชนบทเปรียบเทียบเพื่อสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และในประเด็นที่มาจากประสบการณ์
ตรง ลักษณะของแต่ละคน/ธรรมชาติของแต่ละคนสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

6. แนวโน้มการทำงานในอนาคต

ความหมาย ได้แก่ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพอันเป็นพื้นฐานแห่งนิสัย
ในการทำงานของประชาชนในชุมชนในอนาคต ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วย
คำถามที่ว่า "ในอนาคต นิสัยการทำงานของคนบ้านโดยทั่วไป มีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลง
ไปอย่างไรบ้างหรือไม่" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก

แนวโน้มการทำงานในอนาคตที่ไม่เปลี่ยนแปลง เพราะเหตุใดในทัศนะของผู้ให้
ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.60 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเป็น
รายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าแนวโน้มการทำงานในอนาคตที่ไม่เปลี่ยนแปลงไป
เพราะพอใจในสภาพที่เป็นอยู่มากที่สุด ร้อยละ 11.88 รองลงมาคือสภาพสังคมเหมือน
เดิม ร้อยละ 8.91 อันดับที่ 3 คือไม่มีทางเลือก ร้อยละ 3.96

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นที่พอใจในสภาพที่เป็นอยู่
ลักษณะเฉพาะตัวสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่
สูงกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร และในประเด็นไม่มีทางเลือก ประเด็นความอดทนสูง
และประเด็นพบเจาคัดสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นสภาพสังคมเหมือนเดิมสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และประเด็นความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ กับประเด็นเกียจคร้าน สูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้ให้น้ำหนักในประเด็นลักษณะเฉพาะตัวสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย ส่วนประเด็นพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด

นอกจากนี้ยังได้นำมาถ่วงน้ำหนักด้วยคำถามที่ว่า "ในอนาคตการทำงานของชาวบ้านจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างไร"

แนวโน้มการทำงานในอนาคตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างไรในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 4.61 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชน เป็นรายภาคได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า แนวโน้มการทำงานในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปในประเด็นอาชีพการงานดีขึ้น/รายได้ดีขึ้น มากที่สุด ร้อยละ 12.87 รองลงมาคือ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ร้อยละ 10.89 อันดับที่ 3 คือ ต้องขยันมากขึ้น ร้อยละ 4.95

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้ให้น้ำหนักในประเด็นอาชีพการงานดีขึ้น/รายได้ดีขึ้น และจะมีน้ำหนักการเกษตรมากขึ้นสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย ส่วนประเด็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานลดต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ให้น้ำหนักในประเด็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน สูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นการมีอาชีพการงานดีขึ้น/รายได้ดีขึ้น ต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ลดน้ำหนักในประเด็นการมีอาชีพการงานดีขึ้น/รายได้ดีขึ้นต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และลดระดับน้ำหนักในประเด็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานลดต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางได้ให้น้ำหนักในประเด็นการมีอาชีพการงานดีขึ้น/รายได้ดีขึ้น กับประเด็นขยันมากขึ้นสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัด และในประเด็นการเปลี่ยนแปลงการทำงานสูงกว่ากลุ่มรวมเพียงเล็กน้อย

7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพึ่งพิงผู้อื่นกับตัวแปรอื่น ๆ^{1/}

ก. กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา (จากตาราง 4.62)

1) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนที่ผ่านมา

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างผลการเรียนที่ผ่านมากับการพึ่งพิงผู้อื่น กล่าวคือ ผลการเรียนของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาที่ผ่านมาจะเป็นดีขึ้น กงที่ และลดลง มีความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมากกว่าเช่นเดียวกัน

2) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่นกับการพึ่งพิงผู้อื่น กล่าวคือ นักเรียนที่มีผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่นในทุกระดับ มีความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมากกว่าเช่นเดียวกัน

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างเพศกับการพึ่งพิงผู้อื่น กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างนักเรียนเพศหญิง ชาย ส่วนใหญ่มีความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมากกว่าเช่นเดียวกัน

4) ความสัมพันธ์กับชั้นปีที่กำลังศึกษา

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับระหว่างชั้นที่กำลังศึกษากับการพึ่งพิงผู้อื่นน้อยกว่าตนเอง กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่กำลังศึกษาในทุกระดับชั้นมีความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมาก และได้เพิ่มความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมากจากกลุ่มผู้ที่กำลังศึกษาระดับประถมศึกษา ถึงระดับอุดมศึกษามากขึ้นตามลำดับ

5) ลักษณะชุมชน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างลักษณะชุมชนกับการพึ่งพิงผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาในทุกลักษณะชุมชนล้วนต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมากกว่าตนเอง

^{1/} ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ปรับการตั้งค่าค่าคอมเสียใหม่ เช่น พยายามตีความค่าคอมซึ่งไม่ชัดเจนนักและลงรหัสเป็น "อื่น ๆ" ให้เป็นรหัสที่มีความหมายอย่างหนึ่งอย่างใดเพิ่มขึ้น หรือรวมค่าคอมที่หลากหลายเข้าเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ ค่าความถี่ต่าง ๆ จึงเปลี่ยนไปจากเดิมบ้าง แต่ไม่มากนัก เช่น กลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่กำลังศึกษาในทุกระดับชั้นมีความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมาก และได้เพิ่มความต้องการพึ่งพิงผู้อื่นมากจากกลุ่มผู้ที่กำลังศึกษาระดับประถมศึกษา ถึงระดับอุดมศึกษามากขึ้นตามลำดับ

6) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างอาชีพของบิดากับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ ทุกกลุ่มอาชีพของบิดาต่างก็มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเอง

7) ความสัมพันธ์กับการประกอบโรงงาน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างการประกอบโรงงานกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มที่ได้รับการประกอบโรงงานทุกกลุ่มต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเอง

8) ความสัมพันธ์กับการฝึกฝนจากครูโรงงาน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างการฝึกฝนจากครูโรงงานกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่ได้รับการฝึกฝนอบรมจากครูโรงงานทุกระดับมีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเอง

ข. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ (จากตาราง 4.63)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างฐานะครอบครัวกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการทุกกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวต่างระดับกันมีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเอง

2) ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างรายได้จากการประกอบอาชีพกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น คงที่ และลดลง ต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเอง แต่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีรายได้เพิ่มขึ้น คงที่และลดลง มีสัดส่วนในการพึ่งผู้อื่นมากกว่าลดลงตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือกลุ่มข้าราชการทั้งเพศหญิงและชาย มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากพอ ๆ กัน

4) ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับการพึ่งตนเอง กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าความก้าวหน้าเล็กน้อย ก้าวหน้าพอ ๆ กัน และก้าวหน้าน้อยกว่า มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่า แต่กลุ่มข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในทุกระดับมีสัดส่วนในการพึ่งผู้อื่นมากกว่าลดลงตามลำดับ

5) ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคต

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างการทำงานในอนาคตกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่คาดว่าจะการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นและคงที่มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากพอ ๆ กัน

6) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างลักษณะชุมชนกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในลักษณะชุมชนต่าง ๆ เช่น ค้างเค็ม สมัยใหม่ เมืองเล็ก และเมืองใหญ่ มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเอง

7) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับเล็กน้อยระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับการศึกษาประถม 4 - 6 มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมาก กลุ่มข้าราชการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา อนุปริญญา มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากกว่า และในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากที่สุด

8) ความสัมพันธ์กับการยอมรับเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางระหว่างการยอมรับเลี้ยงดูเรื่องการทำงานกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่เห็นว่าการยอมรับเลี้ยงดูเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง และเห็นว่าจำเป็นเล็กน้อยต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่กลุ่มข้าราชการที่เห็นว่าการยอมรับเลี้ยงดูเรื่องงานไม่จำเป็นมีความต้องการกำลังกันระหว่างการพึ่งผู้อื่นน้อยกว่ากับพึ่งผู้อื่นมากกว่า แต่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มมีสัดส่วนการพึ่งผู้อื่นลดลงตามลำดับ

9) ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาอบรมเรื่องการทำงานกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่เห็นว่าการศึกษาศึกษาอบรมเรื่องการทำงานจำเป็นบ้างและจำเป็นอย่างยิ่งต้องการพึ่งผู้อื่นมากพอ ๆ กัน

10) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างอาชีพของบิดากับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีอาชีพบิดาทุกกลุ่มอาชีพมีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองสูงพอ ๆ กัน

ก. กลุ่มตัวอย่างประชาชน

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางระหว่างฐานะครอบครัวกับการพึ่งผู้อื่น

กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่มีฐานะครอบครัวใหม่มาก เพิ่มเล็กน้อย และเท่าเทียม
มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตัวเอง แต่ก็ได้เพิ่มสัดส่วนความต้องการพึ่งผู้อื่นมากขึ้น
ตามลำดับ

2) ความสัมพันธ์กับการเปรียบเทียบความก้าวหน้า

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างการเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับการพึ่ง

ตนเอง กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่มีความก้าวหน้าในระดับต่าง ๆ ทุกระดับมีความต้องการ
พึ่งผู้อื่นเท่าเทียมกัน

3) ความสัมพันธ์กับผลการทำงานในอนาคต

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับเล็กน้อยระหว่างผลการทำงานในอนาคตกับการพึ่ง

ผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างประชาชนที่หวังผลการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นมีความต้องการ
พึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมาก ส่วนผู้ที่หวังผลคงที่และลดลงมีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่า
ตนเองมากกว่าเล็กน้อย

4) ความสัมพันธ์กับเพศ

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางระหว่างเพศกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ

กลุ่มเพศหญิงมีความต้องการพึ่งผู้อื่นน้อยกว่าตนเองมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย
ต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองสูงกว่ากลุ่มเพศหญิง

5) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีการศึกษาสูงสุดกับ

การพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่มีการศึกษาสูงสุดทุกระดับมีความต้องการพึ่ง
ผู้อื่นมาก

6) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับเล็กน้อยระหว่างอาชีพของบิดากับการพึ่งผู้อื่น

กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่บิดามีอาชีพรับราชการและรับจ้างมีความต้องการพึ่งผู้อื่น
มากกว่าตัวเองมาก และกลุ่มประชาชนที่บิดามีอาชีพค้าขายและเกษตรกรมีความต้องการ
พึ่งผู้อื่นมากกว่าตัวเองมากขึ้นเล็กน้อย

7) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างลักษณะของชุมชนกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ ประชาชนที่อยู่ในชุมชนกึ่งเค็มและเมืองเล็ก มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่า ชาวเค็มมาก และกลุ่มประชาชนที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่ และเมืองใหญ่ มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากกว่ากลุ่มที่กล่าวมาแล้วเพียงเล็กน้อย

8) ความสัมพันธ์กับรายได้ของครอบครัวต่อเดือน

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างรายได้ของครอบครัวต่อเดือนกับการพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำกว่า 500 บาท และระหว่าง 500 ถึง 1000 บาท มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมาก ส่วนกลุ่มประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน 1000 ถึง 3000 บาท และ 3000 - 5000 บาท มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากขึ้นกว่า กลุ่มประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 5000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพึ่งผู้อื่นมากกว่าตนเองมากอย่างเด่นชัด แสดงให้เห็นว่าคนที่มียาได้ต่ำมีความต้องการพึ่งผู้อื่นมาก และสัดส่วนการเพิ่มได้ความต้องการพึ่งผู้อื่นมากขึ้นสอดคล้องกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น

บทที่ 5

การมุ่งผลในการทำงาน

ในบทที่ 5 นี้ จะนำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการมุ่งผลในการทำงานซึ่งมีหัวข้อสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ การตั้งเป้าหมายและประเภทของผลที่มุ่ง การแตกปัญหาค่อยเป็นขั้นตอน การทำงาน การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี เหนือประเมินผลและประเภทของค่าแปรที่เน้น และแรงจูงใจ ถ้าใครโดยในแต่ละหัวข้อจะได้นำเสนอตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

1. การตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

ความหมายได้แก่ การกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าในการเรียนหรือการทำงานว่าจะให้ผลเป็นอย่างไรหรือเท่าไร และบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด

ซึ่งในหัวข้อนี้นี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ และสาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ข้าราชการ และประชาชน ว่า "ก่อนเริ่มเรียนหนังสือหรือลงมือทำงานเมื่อมีเป้าหมาย คุณได้ตั้งเป้าหมายหรือไม่ว่าจะให้ได้ผลเท่าใด"

การตั้งเป้าหมายในการทำงาน จากตาราง 5.1 และ 5.2 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้มากที่สุดคือร้อยละ 59.88 ตอบว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้รองลงมาคือร้อยละ 36.42 และมีผู้ไม่ตอบคำถามเพียงเล็กน้อยคือร้อยละ 3.70

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบว่าได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด และมีน้ำหนักการตอบว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัดเช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบทั้งการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้และการไม่ได้ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่า ใจทิ้ง เป้าหมายการทำงาน ใจต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอควร และมีน้ำหนักการตอบว่า ไม่ใจทิ้ง เป้าหมายการทำงาน ใจสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่า ใจทิ้ง เป้าหมายการทำงาน ใจและอาจไม่ทิ้ง เป้าหมายการทำงาน ใจไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่า ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน ใจต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย และมีน้ำหนักการตอบว่า ไม่ใจทิ้ง เป้าหมายการทำงาน ใจสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่า ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน ใจต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอควร และมีน้ำหนักการตอบว่า ไม่ใจทิ้ง เป้าหมายในการทำงาน ใจสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอควร เช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่า ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน ใจสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอควร และมีน้ำหนักการตอบว่า ไม่ใจทิ้ง เป้าหมายในการทำงาน ใจต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด

1.2 ผลที่ไ้ถามเป้าหมาย จากคำถามที่ว่า "คุณไ้ผลตามเป้าหมายหรือไม่" นั้น สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้

การทำงานไ้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ จากการาง 5.3 และ 5.4 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การทำงานไ้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด คือร้อยละ 37.29 ตอบว่าการทำงานไม่ไ้ผลตามเป้าหมายรองลงมา คือร้อยละ 15.03 เป็นที่น่าสนใจเกกว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่ตอบคำถามดังกล่าวนี้ถึง 47.68 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนไทยเคยชินกับการทำงานไปวัน ๆ โดยไม่มีเป้าหมายอะไรชัดเจน ดังนั้นจึงไม่ทราบหรือไม่มีความคิดว่างานที่ตนทำไปนั้นได้ผลหรือไม่อย่างไร

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษา เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานไ้ผลตามเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มรวมมากพอควร มีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานไม่ไ้ผลตามเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย และมีน้ำหนักการไม่ตอบคำถามน้อยกว่ากลุ่มรวมมากพอควร การทำข้อมูล

ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนนักศึกษาเป็นผู้อยู่ในสถานศึกษาซึ่งปลูกฝังนักเรียนให้มีเป้าหมาย การเรียนที่ชัดเจน และมีการวัดผลการเรียนเป็นระยะ ดังนั้นนักเรียนนักศึกษาจึงมักจะรู้ว่าการเรียน ของตนได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานได้ผลตาม เป้าหมายต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย มีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายต่ำกว่ากลุ่ม รวมมากพอควร และน้ำหนักการไม่ตอบคำถามมากกว่ากลุ่มรวมมากพอควร การที่ข้อมูลปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะประชาชนโดยทั่วไปไม่เคยพบชีวิตที่ดีกว่าจากการทำงาน และมีวัฒนธรรมการทำงาน แบบขาดความกระตือรือร้น ขาดการคิดการไกล ดังนั้นไม่ค่อยรู้เรื่องเป้าหมายของการทำงาน และ เมื่อมีผู้ถามว่าการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ จึงตอบไม่ค่อยถูกหรือตอบไม่ได้

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่ามีน้ำหนักการตอบว่าทำงานได้ตรง ตามเป้าหมาย การทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย และการไม่ตอบคำถามไม่แตกต่างจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบว่า การทำงานได้ผลตาม เป้าหมายต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด มีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายต่ำกว่า กลุ่มรวมอย่างเห็นชัดและมีน้ำหนักการไม่ตอบคำถามสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด การทำข้อมูลปรากฏ เช่นนี้อาจเพราะว่า ชาวอีสานเป็นผู้ที่มีครบทุกวัยมากในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพมักได้ผล ตอนแทนน้อยทั้งนี้ เพราะอีสานเป็นภูมิภาคที่มีความแห้งแล้ง ชาวอีสานยังทำงานแบบขาดแรงจูงใจ เงินที่มาอย่างไรก็หายไปอย่างนั้น ดังนั้นชาวอีสานจึงไม่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ชาวอีสาน ส่วนใหญ่ยังตอบคำถามที่ว่า "การทำงานได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่" ไม่ได้และที่ควรสังเกตว่า ประเด็นการทำงานได้ผลตามเป้าหมายนั้น ชาวอีสานตอบน้อยมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การทำงาน ของชาวอีสานนั้นเป็นสภาพของการขาดแรงจูงใจเป็นอย่างมาก

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบคำถามว่า ทำงานได้ ผลตามเป้าหมายต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย มีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายสูง กว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด และน้ำหนักการไม่ตอบคำถามต่ำกว่ากลุ่มรวมมากพอควร การนำกลุ่ม ใ้ให้น้ำหนักกับการตอบว่าการทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายอย่างเห็นชัดนั้น อาจเป็นเพราะภาคกลาง เป็นภาคที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางของการพัฒนาคือเมืองหลวง และเป็นภาคที่ได้รับผลพวงของการพัฒนา ประเทศมากที่สุด ลักษณะงานใหม่ ๆ ได้เข้ามาเป็นผลกระทบต่อนคนไทยตรง ดังนั้นชนภาคกลางจึง

น่าจะมีเป้าหมายการทำงานที่ค่อนข้างชัดเจนแต่เนื่องด้วยการพัฒนาประเทศเต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำ
 คนส่วนใหญ่จึงเห็นแก่ตนเองไม่สามารถจะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบว่าการทำงานได้ผลตามเป้าหมาย
 สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัดมีน้ำหนักการตอบว่า การทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายไม่แตกต่างจากกลุ่ม
 รวม และมีน้ำหนักการไม่ตอบคำถามต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด การที่กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ให้น้ำหนัก
 การตอบคำถามว่า "การทำงานได้ผลตามเป้าหมาย" มากนี้ อาจเป็นเพราะทางภาคใต้มีเศรษฐกิจที่
 มีงานให้เลือกหลากหลายทั้งการปลูกข้าว ทำสวนยาง สวนปาล์ม ทั้งเมือง ผู้คนจึงมีความกระตือรือร้น
 ในการทำงาน และส่วนใหญ่สามารถประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.3 สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย จากคำถามที่ว่า "การทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย
 เนื่องจากสาเหตุอะไร" นั้น กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นไว้ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนนักศึกษาจากตาราง 5.5 สรุปประเด็นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในภาคต่าง ๆ โดยรวมตอบว่า สาเหตุที่เรียนหนังสือไม่ได้ผลเพราะไม่
 สนใจมากที่สุดถึงร้อยละ 10.62 รองลงมาตอบว่าเพราะเกียจคร้านร้อยละ 6.16 สำหรับผู้ตอบว่า
 เพราะเพื่อนเก้งกวง เพราะขาดความพร้อม เพราะขาดทุนทรัพย์ มีเพียงเล็กน้อย คือรวมกันได้ร้อยละ
 3.77 เท่านั้น นอกจากนี้มีผู้ตอบว่าเพราะเหตุผลอื่น ๆ ร้อยละ 11.3 และมีผู้ที่ไม่ตอบคำถามร้อยละ
 61.30 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ตอบคำถามคือผู้ที่ไม่ได้เลือกตอบว่า "การทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย"

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มนักศึกษาเป็นรายภาคพบว่า มีเพียงนักศึกษภาคอีสานเท่านั้นที่ให้น้ำหนัก
 อย่างเห็นชัดถึงสาเหตุและการเรียนไม่ได้ผลว่าเป็นเพราะไม่สนใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชน
 ในภาคอีสานพบแต่ความยากลำบากจนเคยชินและเหนื่อยหน่ายกับความทุกข์ยากมาโดยตลอดจึงขาด
 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือการศึกษาหาความรู้

สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างชาวชกการและกลุ่มตัวอย่างประชาชน
 จากตาราง 5.6 และ 5.7 สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าสาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด เพราะขาดเงินทุน
 คือร้อยละ 16.58 รองลงมาตอบว่า เพราะสิ่งแคว้นไม่มีที่ ร้อยละ 8.36 ส่วนที่ตอบว่าเพราะมีปัญห
 และอุปสรรคมาก เพราะขาดแคลนไม่แน่นอน เพราะสุขภาพไม่ดี มีเพียงเล็กน้อย คือรวมกันได้ 4.89
 เท่านั้น เป็นที่น่าสนใจอีกว่ามีผู้ตอบว่าเพราะเหตุผลอื่น และไม่ตอบคำถามคิดเป็นร้อยละ 3.84 และ
 63.52 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการและประชาชนพบว่า มีเพียงข้าราชการ เท่านั้น ที่เพิ่มน้ำหนักอย่างเกินขีดถึงสาเหตุที่ทำให้ทำงานไม่ ได้ผลว่าเป็นเพราะขาดเงินทุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการ เป็นผู้ที่มีการศึกษาจึงมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตัวเอง แต่เนื่องจาก ข้าราชการส่วนใหญ่ เงินเดือนน้อยและขาดทรัพย์สินอื่น ๆ จึงมีปัญหาในด้านเงินลงทุน

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายภาค พบว่ามีเพียงกลุ่มตัวอย่างในภาคเหนือที่เพิ่ม น้ำหนักเล็กน้อยถึงสาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายว่าเป็นเพราะ มีปัญหาอุปสรรคและภาคผลผลิต ไม่แน่นอน นอกนั้นกลุ่มตัวอย่างทุกภาคไม่มีอะไรแตกต่างกับกลุ่มรวมในทุกประเด็น

2. การแตกปัญหาออกเป็นขั้นตอนการทำงาน

ความหมายใจแก่ การที่ทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาจึง เป็นความทุกข์หรือความเดือดร้อน ที่เผชิญอยู่แต่ละคราวให้แตกออกเป็นปัญหาย่อย ๆ หรือชิ้นงานย่อยที่จะต้องใช้มือทำหรือลงมือแก้ไข เช่น การจะสอนให้ไก่เคาะแนบกีประจําภาค ก็ต้องแตกประเด็นออกไปเป็น การสอนให้ไก่เคาะแนบกีสำหรับราย วิชา เพื่อจะนำมารวมกันเป็นคะแนนกีของทั้งการ เรียนได้ และขั้นตอนต่อไปอีกคือการหาคะแนนให้ไก่คิ ในแต่ละรายวิชาย่อมต้องประกอบด้วยการทำงานแต่ละชิ้นงานในวิชานั้นไก่เคาะแนบกีทุกชิ้น เพื่อว่ามา รวมกันแล้วก็จะ เป็นคะแนนของทั้งวิชา

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามต่อไปนี้คือ "เมื่อคุณมีความต้องการหรือ อยากรู้อะไรสักอย่างมากที่สุด คุณมักจะทำอย่างไร" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนักเรียน ข้าราชการ และประชาชนได้ดังนี้

อยากรู้ของอย่างหนึ่งมากจะทำอย่างไร จากตาราง 5.8 และ 5.9 สรุปลักษณะเกิน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า อยากรู้ของอย่างหนึ่งมาก ต้องหามาด้วยวิธีสุจริต คือ ร้อยละ 19.76 รองลงมาตอบว่า ต้องหามาด้วยวิธีประหยัด/เก็บออม ร้อยละ 15.68 รองลงมาอีกสาม ตอบว่าต้องหามาด้วยวิธีทำงานมาก ขยันและอดทน ร้อยละ 10.4 รองลงมาอันดับสี่ตอบ ว่า ต้องหามาด้วยวิธีวางแผนปฏิบัติและลงมือทำงาน ร้อยละ 9.24 สำหรับผู้ที่เลือกวิธีขอความช่วยเหลือ จากคนอื่น หากสิ่งมาทดแทน และการตั้งเป้าหมายการทำงานมีเพียงเล็กน้อย คือรวมกันได้ร้อยละ 11.87 ทั้งนี้โดยมีผู้เลือกเหตุผลอื่น ๆ ร้อยละ 10.84

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้ลดน้ำหนักประเด็นปัญหาความวิชี
สุจริต ประเด็นประหยัคเก็บออม ประเด็นทำงานมากขึ้น ลงเล็กน้อย และเพิ่มน้ำหนักประเด็นขอความ
ช่วยเหลือจากผู้อื่นขึ้นมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้ลดน้ำหนักประเด็นการประหยัคและเก็บ
ออมลงอย่างเห็นชัด ลดน้ำหนักประเด็นการขอความช่วยเหลือจากคนอื่นลงมากพอควร แต่เพิ่มน้ำหนัก
ประเด็นการวางแผนปฏิบัติงานและลงมือทำงานอื่นเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการ เป็นกลุ่ม
คนที่ต้องใช้จ่ายเงินมากทั้งค่าใช้จ่ายส่วนตัว ครอบครัวและงานสังคม ในขณะที่เกี่ยวกับข้าราชการก็
เชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเหนือกลุ่มคนอื่น ดังนั้นข้าราชการจึงเน้นประเด็นการวางแผน
ปฏิบัติงานและการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการประหยัคและ
เก็บออมขึ้นมากพอควร เพิ่มน้ำหนักประเด็นการหาความรู้วิชีสุจริต และประเด็นการทำงานมากขึ้น
ขึ้นและลดทอนขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นขอความช่วยเหลือจากคนอื่นลงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะประชาชนทั่วไปไม่มีรายได้แน่นอนและมีความจำเป็นในการซื้อหาสิ่งของต่าง ๆ น้อย (เมื่อเทียบกับ
ข้าราชการ) ดังนั้นประชาชนจึงมีความคิดที่จะเก็บออม ในขณะที่เกี่ยวกับประชาชนส่วนใหญ่ยังถือหลัก
พุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับวิชีสุจริต นอกจากนี้ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรมีอิสระและมีความ
จำเป็นในการพึ่งตนเอง ดังนั้นจึงลดน้ำหนักประเด็นขอความช่วยเหลือจากคนอื่นน้อยลง

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงานมากขึ้น
ขึ้น และลดทอนขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงานมากขึ้น
ขึ้นและลดทอนและเพิ่มน้ำหนักประเด็นวางแผนปฏิบัติและลงมือทำงานขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการตั้งเป้าหมาย
การทำงานขึ้นอย่างเห็นชัด เพิ่มน้ำหนักประเด็นการประหยัคและเก็บออมขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนัก
ประเด็นการทำงานมากขึ้น ขึ้น และลดทอนลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้ลดน้ำหนักประเด็นการทำงานมากขึ้น ขึ้น
และลดทอน และลดน้ำหนักประเด็นการวางแผนปฏิบัติและลงมือทำงานลงเล็กน้อย

3. การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี

ความหมายได้แก่ การที่ผู้ทำงานได้กำหนดอย่างชัดเจนว่าผลงานที่ดีกับผลงานที่เลวตามอาชีพของทนายความกันอย่างไร พร้อมทั้งระบุผลที่ได้ในระดับต่าง ๆ ด้วย รวมทั้งความคิดเห็นต่อการทำงานว่าจะต้องทำให้ได้ผลดีเลิศหรือทำเพียงให้พอตาม ๆ ไปเท่านั้น

ในหัวแปรนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคำถามที่ว่า ทรานผลการ เรียนหรือการทำงานหรือไม่ ผลการ เรียนหรือผลการทำงานที่ดีที่สูก้นควร เป็นอย่างไร การทำงานต้องการผลดีเลิศหรือเพียงให้ผ่านไปเท่านั้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ทรานผลการ เรียนหรือการทำงานหรือไม่ ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคำถามที่ว่า "คุณทรานหรือไม่ว่าการ เรียนหรือการทำงานของคุณนี้ ถ้าจะให้ได้ผลดีที่สูก้นต้องได้ผลเท่าไร" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ช่างราชการ และประชาชนได้แสดงความคิดเห็นดังต่อไปนี้

ทรานผลการ เรียนหรือการทำงานหรือไม่ จากตาราง 5.10 และ 5.11 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าทรานผลการ ทำงานหรือการ เรียนมากที่สุดคือร้อยละ 59.77 รองลงมาตอบว่าไม่ทรานผลการ ทำงานร้อยละ 37.47 และมีผู้ไม่ตอบคำถามร้อยละ 2.77

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม มีน้ำหนักการตอบว่าทรานผลการ เรียนสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด และมีน้ำหนักการตอบว่าไม่ทรานผลการ เรียนต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด เช่นเดียวกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนนักศึกษานั้นต้องทรานผลการ เรียนของทุกระดับการศึกษาอยู่แล้ว ดังนั้นจึงมีน้ำหนักการตอบประเด็นว่าทรานผลการ เรียนสูง

กลุ่มตัวอย่างช่างราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบว่าทรานผลการ ทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มรวม และมีน้ำหนักการตอบว่าไม่ทรานผลการ ทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมมีน้ำหนักการตอบว่าทรานผลการ ทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด และมีน้ำหนักการตอบว่าไม่ทรานผลการ ทำงานต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเห็นชัด เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มประชาชนเป็นกลุ่มที่ทำงานแบบขาดความกระตือรือร้น ทำงานไปวัน ๆ ตามความเคยชิน ผลของงานที่เกิดขึ้นก็เป็นปกติไม่ผิดไปจากที่เคยเป็นมา ดังนั้นประชาชนจึงไม่ได้สนใจว่าผลงานจะเป็นเช่นไร

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายภาคเทียบกับกลุ่มรวม พบว่า มีเพียงกลุ่มตัวอย่างเท่านั้นที่เมื่อนำหนักประเด็นทรานผลการ ทำงานขึ้นมาพอควร และลดน้ำหนักประเด็นไม่ทรานผลการ ทำงานมากพอควร เช่นเดียวกัน

3.2 ผลการเรียนรู้หรือการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างว่าคำถามที่ว่า "ถ้าทราบผลการเรียนรู้หรือการทำงานไปรบกอกกว่าผลดีที่สุดคืออะไร" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีนักเรียน ข้าราชการและประชาชน จึงรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุดในทัศนะของนักเรียน จากตาราง 5.12 สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้
กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในภาคต่าง ๆ โดยรวมตอบว่าผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุดในทัศนะของตน คือ 4 ร้อยละ 28.05 รองลงมาตอบว่าคือ 3 หรือ 80% ร้อยละ 20.55 รองลงมาอันดับสามตอบว่า คือ 3.5 หรือ 90% ร้อยละ 15.85 สำหรับผู้ตอบว่า เกี่ยวกับงานคือ 2.5 ขึ้นไปนั้นมีเพียงเล็กน้อย จึงรวมกันไว้เพียงร้อยละ 8.15

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเกียรติคุณ ขึ้นอย่างเด่นชัด แลคนน้ำหนักประเด็น 3 หรือ 80% ลงอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น 3.5 หรือ 90% ขึ้นเล็กน้อย แลคนน้ำหนักประเด็น 4.00 และประเด็นเกียรติคุณลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มประเด็น 3 หรือ 80% อย่างเด่นชัด แลคนน้ำหนักประเด็น 3.5 หรือ 90% และประเด็นเกียรติคุณลงมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น 4.00 ขึ้น อย่างเด่นชัด แลคนน้ำหนักประเด็น 3 หรือ 80% ประเด็น 3.5 หรือ 90% และประเด็นเกียรติคุณ ลงมากพอสมควร

ผลการทำงานที่ดีที่สุดในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและประชาชน และสำหรับภาคต่าง จากตาราง 5.13 และ 5.14 สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ผลการทำงานที่ดีที่สุดในทัศนะของตน คือ 2,000 บาท/เดือน และ 100% โดยทางที่มีผู้ตอบคิดเป็นร้อยละ 6.63 รองลงมาตอบว่า 5,000 บาท/เดือน ร้อยละ 5.41 และรองลงมาอีกตอบว่า 10,000 บาท/เดือน ร้อยละ 3.49 ส่วนผู้ที่ตอบว่า 50,000 บาท/เดือน มีเพียงเล็กน้อยคือ ร้อยละ 0.35 เป็นที่น่าสนใจกว่าเป็นผู้ตอบว่าเหตุผลอื่น ร้อยละ 20.77 ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างมาก และมีผู้ไม่ตอบคำถามร้อยละ 56.72

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น 100% ขึ้นอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีลักษณะเด่นชัด ใดแตกต่างจากกลุ่มรวม
กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประกัน 2,000 บาท/เดือน
ตัวอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประกัน 100% ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีลักษณะเด่นใดแตกต่างจากกลุ่มรวม
กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้ลดน้ำหนักประกัน 2,000 บาท/เดือน
ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประกัน 100% ขึ้นเล็กน้อย
แต่ลดน้ำหนักประกัน 2,000 บาท/เดือนและประกัน 10,000 บาท/เดือน ลงเล็กน้อย

3.3 การเรียนหรือการทำงานช่วงผลัดเล็ด ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถาม
ที่ว่า "ในการเรียนหรือการทำงาน หรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง คุณถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะให้ผลัดเล็ด
หรือเพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้

การทำงานโดยผลัดเล็ด จากตาราง 5.15 และ 5.16 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง
และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การทำงานให้โดยผลัดเล็ดมากที่สุด คือต้องการผลดีที่สุดร้อยละ
13.52 รองลงมาคือ งานออกมาจะได้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 9.73 รองลงมายับยั้งสามคือ ต้องการ
การความสำเร็จของงาน ร้อยละ 5.63 รองลงมายับยั้งสี่คือ เพื่อให้คนเชื่อถือน้อยละ 8.50 ที่เหลือ
ได้แก่จะได้ไม่ต้องคอยแก้ปัญหาอีก จะได้สบายใจกับเวลาและแรงงานคือเป็นร้อยละ 7.18, 6.25
และ 5.63 ตามลำดับ มีข้อสังเกตว่ามีผู้ตอบว่าเหตุผลอื่นร้อยละ 12.91 และไม่ตอบคำถามร้อยละ 26.65

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษา เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประกันงานออกมา
จะได้มีประสิทธิภาพขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักประกันต้องการการความสำเร็จของงาน และประกัน
เพื่อให้คนอื่นเชื่อถือน้อยลงเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประกันต้องการผลงานที่ดีที่สุด และประกันจะไม่
ต้องคอยแก้ปัญหาอีกลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประกันจะได้ไม่ต้อง
คอยแก้ปัญหาเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประกันต้องการผลดีที่สุด และประกันจะได้สบายใจลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประกันต้องการผลดีที่สุด
ขึ้นมากพอควร แต่ลดประกันงานออกมาจะได้มีประสิทธิภาพ และประกันเพื่อให้คนอื่นเชื่อถือน้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคุ้มกับเวลาและแรงงานขึ้นอย่างเห็นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นของการผลิตที่สูงขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักงานออกมาจะได้มีประสิทธิภาพลงมากพอควร และลดน้ำหนักประเด็นจะได้ไม่ของคอตแก่ปัญหาอีกลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นของการผลิตที่สูง และประเด็นงานออกมาจะได้มีประสิทธิภาพขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นจะได้ไม่ของคอตแก่ปัญหาขึ้นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจะได้ไม่ของคอตแก่ปัญหาอีกขึ้นเล็กน้อย แต่ลดประเด็นเพื่อให้คนอื่นเชื่อถือลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเพื่อให้คนอื่นเชื่อถือขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นของการผลิตที่สูงลงมากพอควร ลดน้ำหนักประเด็นงานออกมาจะได้มีประสิทธิภาพและประเด็นจะได้ไม่ของคอตแก่ปัญหาขึ้นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีลักษณะเด่นใดแตกต่างกัน

3.4 การเรียงหรือการทำงานเพียงให้พอผ่านเท่านั้น ในประเด็นนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ในการเรียงหรือการทำงานหรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง คุณถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องให้ใครได้รู้เพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้

การทำงานเพียงให้พอผ่าน จากตาราง 5.17 และ 5.18 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เพราะทำไมได้มากที่สุดคือร้อยละ 3.21 รองลงมาตอบว่าเพราะการทำงานบางอย่างมีอุปสรรคร้อยละ 3.00 และตอบว่าเพราะเพื่อนงานอยู่รอบและเพราะกลัวคนนึกหวังร้อยละ 2.59 และร้อยละ 1.45 ตามลำดับ ทั้งนี้มีผู้ตอบว่าเหตุผลอื่นร้อยละ 7.87 และมีผู้ไม่ตอบคำถามร้อยละ 81.88

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นกลัวความนึกหวังขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ, กลุ่มตัวอย่างประชาชน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีลักษณะเด่นใดแตกต่างกัน

การจำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นภาคต่าง ๆ เทียบกับกลุ่มรวมพบว่า มีเพียงกลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน

ที่เพิ่มน้ำหนักประเด็นกลัวความผิดหวังขึ้นเล็กน้อย และกลุ่มตัวอย่างภาคใต้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงานบางอย่างมีอุปสรรคขึ้นเล็กน้อย

4. เกณฑ์ประเมินผลและประเภทของตัวแปรที่เน้น

ความหมายใจแก่ การที่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะคิดคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้หรือไม่ในการทำกิจกรรมงานแต่ละอย่างของเขา เพราะว่ามียางคนที่ทำงานโดยไม่คำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ ซึ่งแน่นอนผลที่ได้ย่อมค่อนกว่าคนที่คิดถึงสิ่งเหล่านี้

ในเรื่องของเกณฑ์การประเมินผลนั้น ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ผลการเรียนหรือการทำงานที่ฉันมีลักษณะอย่างไร หรือพิจารณากันในแง่ใดบ้าง" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามที่สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพ
- 02 คุ้มกับทุน
- 03 เกิดจากความร่วมมือของทุกคน
- 04 มีประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 05 เป็นที่พอใจของคนทุกคน
- 06 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 07 ประหยัดทั้งเวลาและแรงงาน
- 08 บรรลุเป้าหมาย
- 09 ถูกต้อง/สมบูรณ์/เรียบร้อย
- 10 ระบบงานดี
- 11 มีผลเสียน้อย
- 12 ทันเวลา
- 13 อื่น ๆ เช่น ปริมาณงาน การริเริ่ม เป็นต้น
- 14 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

ผลการทำงานที่ดีที่สุด จากการาง 5.19 และ 5.20 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ผลการทำงานที่พึงประสงค์ มีคุณภาพมากที่สุดคือร้อยละ 25.52 รองลงมาตอบว่าคือ บรรลุเป้าหมายร้อยละ 11.00 รองลงมาอันดับสามตอบว่า คือถูกต้อง/สมบูรณ์ ร้อยละ 7.43 รองลงมาอันดับสี่ตอบว่า คือคุ้มค่ากับทุนร้อยละ 5.85 รองลงมาอันดับห้าตอบว่าคือเกิดจากความร่วมมือของทุกคน รองลงมาอันดับหกตอบว่าคือเป็นที่พอใจของคนทุกคน ร้อยละ 4.13 ส่วนประเด็นอื่น ๆ อีก 6 ประเด็นมีผู้เลือกตอบเพียงเล็กน้อยรวมกันได้เพียงร้อยละ 11.82 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบคำถาม ร้อยละ 15.75

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษา เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีคุณภาพดีมากพอควร แลกลประเด็นถูกต้อง/สมบูรณ์รองลงมาพอควร และลดประเด็นคุ้มค่ากับทุนและประเด็นเกิดจากความร่วมมือของทุกคนลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีประโยชน์ต่อส่วนรวมขึ้นเล็กน้อย แลกลน้ำหนักประเด็นมีคุณภาพมากพอควร และลดน้ำหนักประเด็นเกิดจากความร่วมมือของทุกคนลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคุ้มค่ากับทุนขึ้นมากพอควร เพิ่มประเด็นมีคุณภาพและประเด็นถูกต้องสมบูรณ์ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นถูกต้อง/สมบูรณ์ขึ้นอย่างเห็นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นมีประโยชน์ส่วนรวมขึ้นเล็กน้อย แลกลน้ำหนักประเด็นมีคุณภาพลงอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีคุณภาพขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นบรรลุเป้าหมายและประเด็นเกิดจากความร่วมมือของทุกคนขึ้นเล็กน้อย แลกลประเด็นมีคุณภาพลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีคุณภาพขึ้นมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นถูกต้อง/สมบูรณ์ขึ้นเล็กน้อย

5. แรงจูงใจ-กำไร

ความหมายใจแก่ การเป็นคนที่สนใจที่จะได้กำไรในการทำกิจกรรมการงานของคนมากมายเพียงใด คนบางคนยินดีทำงานหนักดวงงานนั้นได้กำไรมาก แต่บางคนไม่ยินดีเพราะว่าไม่สนใจในกำไร

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งสองประเด็น คือชอบทำงานแบบใดกับคนมุนาอะทำงานเป็นคนอย่างไร ทั้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ชอบคนทำงานแบบใด ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "คนบางคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ แต่บางคนทำงานเพื่อร่ำรวย คุณคิดว่าควรถือคนไหนเป็นตัวอย่าง" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนนักศึกษา ช่างราชการ และประชาชนได้ตอบคำถามที่สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้

ชอบคนทำงานแบบใด จากตาราง 5.21 และ 5.22 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ชอบคนทำงานเพื่อร่ำรวยมากที่สุดคือร้อยละ 57.65 รองลงมาตอบว่าชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ ร้อยละ 40.20 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบคำถามเพียงร้อยละ 2.15

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษา เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำเพื่อพอกินพอใช้ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นทำเพื่อร่ำรวยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างช่างราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำเพื่อพอกินพอใช้ขึ้นมาพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นทำเพื่อร่ำรวยลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำเพื่อร่ำรวยขึ้นมาพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นทำเพื่อพอกินพอใช้ลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเพื่อความร่ำรวยขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเพื่อพอกินพอใช้ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำเพื่อร่ำรวยขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นทำเพื่อพอกินพอใช้ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกับกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกับกลุ่มรวม

5.2 คนมุนาอะทำงานเป็นคนอย่างไร ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ท่านคิดว่าคนมุนาอะในการทำงานเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมาก ๆ เป็นคนอย่างไร" จากคำตอบดังกล่าวนี้

กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามที่สามารถสรุปประเด็นหลักได้ดังต่อไปนี้

คุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมอย่างไร จากตาราง 5.23 และ 5.24 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า คุณสมบัติมากที่สุดคือร้อยละ 71.53 รองลงมาตอบว่า คุณสมบัติเป็นคนโลภมากร้อยละ 11.80 รองลงมาอันดับสามตอบว่า คุณสมบัติเป็นคนคิดมากร้อยละ 8.49 ทั้งนี้คนที่ตอบเหตุผลอื่นร้อยละ 7.66 และมีผู้ไม่ตอบคำถามเล็กน้อยคือร้อยละ 0.41

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นด้านความคิดขึ้นมากพอสมควร เพิ่มประเด็นเป็นคนโลภมากขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเป็นคนโลภมากและประเด็นเป็นคนคิดมากขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนคิดขี้น้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงอย่างเห็นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนโลภมากลงอย่างเห็นชัด และลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนคิดมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า เพิ่มน้ำหนักประเด็นเป็นคนโลภมากขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างกับกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงพอสมควร และลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนโลภมากลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเป็นคนคิดมากขึ้นเล็กน้อย และลดน้ำหนักประเด็นเป็นคนขี้น้อยลงและประเด็นเป็นคนโลภมากลงเล็กน้อย

6. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการมุ่งผลในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ^{1/}

6.1 ซอคาทำงานแบบโค

ก. กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา (จากตาราง 5.25)

1) ความสัมพันธ์กับผลการ เรียนที่ผ่านมา

-พบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางระหว่างผลการ เรียนที่ผ่านมาเนากับการชอบคนทำงานแบบโค กล่าวคือ กลุ่มที่มีผลการ เรียนที่ดีมีความนิยมก้ำกึ่งกันระหว่างชอบคนทำงานเพื่อร่ำรวยกับคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ ส่วนกลุ่มที่มีผลการ เรียนคงที่และลดลงชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่าเพื่อพอกินพอใช้

2) ความสัมพันธ์กับผลการ เรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างผลการ เรียนเมื่อเทียบกับคนอื่นกับการชอบคนทำงานแบบโค กล่าวคือกลุ่มที่มีผลการ เรียนดีกว่าเล็กน้อย พอ ๆ กัน แยกว่าเล็กน้อย และแยกความากชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่าชอบคนทำงานพอกินพอใช้ ส่วนกลุ่มที่มีผลการ เรียนดีก็ความากชอบคนทำงานพอกินพอใช้มากกว่าทำงานเพื่อร่ำรวย

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

-พบว่ามีความสัมพันธ์กับเล็กน้อยระหว่างเพศกับการชอบคนทำงานแบบโค กล่าวคือ กลุ่มนักเรียนหญิงมีความนิยมก้ำกึ่งระหว่างชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยกับคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ ในขณะที่กลุ่มนักเรียนชายชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่าเพื่อพอกินพอใช้

4) ความสัมพันธ์กับระดับที่กำลังศึกษา

^{1/} ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโคได้รับการลงรหัสค่าตอบเสียใหม่ เช่น พยายามตีความค่าตอบซึ่งไม่ชัดเจนนักและเคยลงรหัสเป็น "อื่น ๆ" ให้เป็นรหัสที่มีความหมายอย่างหนึ่งอย่างใดเพิ่มขึ้น หรือรวมค่าตอบที่หลากหลายเข้าเป็นกลุ่ม ดังนั้นค่าความถี่ต่าง ๆ จึงเปลี่ยนไปจากเดิม แต่ไม่มากนัก

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างชั้นที่กำลังศึกษากับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มที่เรียนอยู่ชั้น ม.3 และ ม.6 ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่าทำงานเพื่อพอกินพอใช้ ในขณะที่กลุ่มที่กำลังศึกษาอยู่ชั้น ป.6 และระดับอุดมศึกษาชอบคนทำงานพอกินพอใช้มากกว่าทำงานเพื่อความร่ำรวย

5) ลักษณะชุมชน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างลักษณะชุมชนกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือกลุ่มนักเรียนในชุมชนสมัยใหม่ เมืองเล็กและเมืองใหญ่ ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่าทำเพื่อพอกินพอใช้ ในขณะที่กลุ่มนักเรียนในชุมชนดั้งเดิมชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้

6) อาชีพของบิดา

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพบิดากับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือทุกกลุ่มอาชีพบิดาล้วนชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

7) การฝึกอบรมเรื่องงาน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างการฝึกอบรมเรื่องงานกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานมากและค่อนข้างน้อยชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวย ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานน้อยชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า

8) ความสัมพันธ์กับการฝึกฝนจากครู เรื่องงาน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างการฝึกฝนจากครู เรื่องงานกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือกลุ่มที่ได้รับการฝึกฝนจากครู เรื่องงานมากและค่อนข้างน้อยชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวย ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับการฝึกฝนจากครู เรื่องงานน้อยชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้

ข. กลุ่มตัวอย่างประชากร (จากตาราง 5.26)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างฐานะครอบครัวกับการชอบคนทำงาน

แบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีฐานะครอบครัวค่อนข้างยากจน
ปานกลาง และมีความชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า ในขณะที่กลุ่ม
ที่มีฐานะดีชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

2) ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ

-พบว่ามีความสัมพันธ์กับเล็กน้อยระหว่างรายได้จากการประกอบอาชีพกับการ
ชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้จากการ
ประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และคงที่ ทางก็ชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มาก
กว่า ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพลดลง มี
ความนิยมกำลังกันระหว่างคนทำงานเพื่อความร่ำรวยกับคนทำงานเพื่อ
พอกินพอใช้

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าว
คือ กลุ่มข้าราชการทั้งชายและหญิงทางก็ชอบคนที่ทำงานเพื่อพอกินพอใช้
มากกว่า

4) ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

-พบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับการ
ชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
มากกว่า และกลุ่มที่มีความก้าวหน้าในอาชีพพอ ๆ กัน ชอบคนทำงานเพื่อ
พอกินพอใช้มากกว่า ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
เล็กน้อยและกลุ่มที่มีความก้าวหน้าน้อยกว่าจะชอบคนที่ทำงานเพื่อความ
ร่ำรวยมากกว่า

5) ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคต

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างการทำงานในอนาคตกับการชอบคน
ทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่คาดว่าจะทำงานในอนาคต
จะเพิ่มขึ้นมีความนิยมกำลังกันระหว่างคนทำงานเพื่อความร่ำรวยกับทำ
เพื่อพอกินพอใช้ ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่คาดว่าจะทำงานในอนาคตจะ

คงที่และลดลงจนคนทำงานพอกินพอใช้มากกว่าทำเพื่อความร่ำรวย

6) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างลักษณะชุมชนกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนกึ่งเคม ชุมชนเมืองเล็ก และชุมชนเมืองใหญ่จะชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่จะชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

7) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาสูงสุด ป.4-ป.6 มัธยมศึกษา และปริญญาตรีชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่าในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาสูงสุดอนุปริญญาชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่าเพื่อพอกินพอใช้

8) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่ตอบว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และจำเป็นเล็กน้อย ชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่ตอบว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งไม่จำเป็น ชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้พอ ๆ กับคนทำงานเพื่อความร่ำรวย

9) ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาอบรมเรื่องการทำงานกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ ทั้งกลุ่มข้าราชการที่เห็นว่าการศึกษาอบรมเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นบ้างและจำเป็นอย่างยิ่งต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้เหมือนกัน

10) ความสัมพันธ์กับอาชีพบิดา

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างอาชีพของบิดากับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่บิดาประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ กลุ่มข้าราชการที่บิดาประกอบอาชีพเกษตรกรรมชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า ส่วนกลุ่มข้าราชการที่บิดาประกอบอาชีพค้าขายชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่บิดาประกอบอาชีพรับจ้างมีความนิยมถ่วงกันระหว่างชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยกับทำงานเพื่อพอกินพอใช้

ค. กลุ่มตัวอย่างประชาชน (จากตาราง 5.27)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างฐานะครอบครัวกับการชอบคนทำงานแบบใด เพราะกลุ่มประชาชนทุกฐานะครอบครัวต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

2) ความสัมพันธ์กับรายได้ของอาชีพ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้ของอาชีพกับการชอบคนทำงานแบบใด เพราะกลุ่มประชาชนทุกกลุ่มภายใต้อาชีพต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

3) ความสัมพันธ์กับการเปรียบเทียบความก้าวหน้า

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับการชอบคนทำงานแบบใด เพราะกลุ่มประชาชนทุกกลุ่มความก้าวหน้าต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

4) ความสัมพันธ์กับผลการทำงานในอนาคต

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผลการทำงานในอนาคตกับการชอบคนทำงานแบบใด เพราะกลุ่มประชาชนทุกกลุ่มผลการทำงานในอนาคตต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

5) ความสัมพันธ์กับแนวโน้มราคา

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างแนวโน้มราคากับการชอบคน

ทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่แนวโน้มอนาคตเพิ่มขึ้น และกลุ่มประชาชนที่แนวโน้มอนาคตคงที่ ชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า ในขณะที่กลุ่มประชาชนที่แนวโน้มอนาคตลดลงชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

6) ความสัมพันธ์กับเพศ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่าง เพศกับการ ชอบคนทำงานแบบใด เพราะกลุ่มประชาชนทั้งชายและหญิงต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยเหมือนกัน

7) ความสัมพันธ์กับการศึกษาสูงสุด

-พบว่ามี ความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่ไม่ได้รับการศึกษาที่มีการศึกษาสูงสุดระดับประถม 4-6 ที่มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยม และที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า ในขณะที่กลุ่มประชาชนที่มีการศึกษาสูงสุดอนุปริญญาชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้

8) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

-พบว่ามี ความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างอาชีพของบิดากับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มประชาชนที่มีบิดาประกอบอาชีพค้าขาย ที่บิดาประกอบอาชีพรับจ้าง ที่บิดาประกอบอาชีพเกษตรกร ต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า ในขณะที่กลุ่มประชาชนที่มีบิดาประกอบอาชีพรับราชการ ชอบคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้มากกว่า

9) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะชุมชนกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มประชาชนในทุกลักษณะชุมชนต่างก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

10) ความสัมพันธ์กับรายได้ของการประกอบอาชีพ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้ของการประกอบอาชีพกับการ

ชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มประชาชนทุกกลุ่มรายได้ของการประกอบอาชีพทางก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

- 11) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน
 - พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานกับการชอบคนทำงานแบบใด กล่าวคือ กลุ่มประชาชนทุกกลุ่มการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานทางก็ชอบคนทำงานเพื่อความร่ำรวยมากกว่า

6.2 การตั้งเป้าหมาย

ก. กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา (จากตาราง 5.28)

- 1) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนที่ผ่านมา
 - พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผลการเรียนที่ผ่านมากับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มนักเรียนนักศึกษาทุกกลุ่มผลการเรียนที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายในการเรียน
- 2) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น
 - พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น กับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือนักเรียนนักศึกษาทุกกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายในการเรียน
- 3) ความสัมพันธ์กับเพศ
 - พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือทั้งนักเรียนนักศึกษายชายและหญิง ส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายในการเรียน
- 4) ความสัมพันธ์กับชั้นที่กำลังศึกษา
 - พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างชั้นที่กำลังศึกษากับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือ นักเรียนนักศึกษาทุกกลุ่มซึ่งส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายในการเรียน
- 5) ลักษณะชุมชน
 - พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชุมชนกับการตั้งเป้าหมายในการ

ทำงาน กล่าวคือนักเรียนนักศึกษาในทุกคณะชุมชนส่วนใหญ่ได้ตั้งใจเป้าหมายในการเรียน

6) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

-พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างอาชีพของบิดากับการตั้งใจเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือนักเรียนนักศึกษาในทุกกลุ่มอาชีพบิดาส่วนใหญ่ได้ตั้งใจเป้าหมายในการเรียน

7) ความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงาน

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมเรื่องงานกับการตั้งใจเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือนักเรียนนักศึกษาในทุกกลุ่มความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงานส่วนใหญ่ได้ตั้งใจเป้าหมายในการเรียน

8) การฝึกฝนจากครู เรื่องงาน

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกฝนจากครู เรื่องงานกับการตั้งใจเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือนักเรียนนักศึกษาในทุกกลุ่มการฝึกอบรมจากครู เรื่องงาน ส่วนใหญ่ได้ตั้งใจเป้าหมายในการเรียน

ท. กลุ่มตัวอย่างชาวราชการ (จากตาราง 5.29)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างฐานะครอบครัวกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่ฐานะครอบครัวค่อนข้างยากจนมีฐานะครอบครัวปานกลาง และที่ฐานะครอบครัวดี ส่วนใหญ่ตอบว่าทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่มีฐานะครอบครัวที่มากส่วนใหญ่ออกว่าไม่ทราบผลการทำงาน

2) ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างรายได้จากการประกอบอาชีพกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และมีรายได้ลดลง ส่วนใหญ่ตอบว่าทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่รายได้จากการประกอบอาชีพคงที่ ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบผลการทำงาน

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างเพศกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการหญิงส่วนใหญ่ตอบว่า ทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการชายมีจำนวนตอบว่าทราบและไม่ทราบผลการทำงานพอ ๆ กัน

4) ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการทุกกลุ่มความก้าวหน้าในอาชีพส่วนใหญ่ ทราบผลการทำงาน

5) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างลักษณะชุมชนกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนกึ่งเมือง และชุมชนสมัยใหม่ส่วนใหญ่ตอบว่าทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนเมืองมีผู้ตอบว่าทราบและไม่ทราบผลการทำงานจำนวนพอ ๆ กัน ส่วนกลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนเมืองใหญ่ ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบผลการทำงาน

6) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการทุกกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ ทราบผลการทำงาน

7) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการเห็นว่า การอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งส่วนใหญ่ตอบว่า ทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่เห็นว่า การอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่ทราบผลการทำงาน ส่วนกลุ่มข้าราชการที่เห็นว่า การอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งไม่จำเป็นนั้นมีจำนวนการตอบว่าทราบและไม่ทราบผลการทำงานพอ ๆ กัน

8) ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรม เรื่องการทำงาน

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมาก ระหว่างการศึกษาอบรม เรื่องการทำงานกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการที่เห็นว่าการศึกษอบรม เรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นบางส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่ทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่เห็นว่าการศึกษอบรม เรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งส่วนใหญ่ตอบว่าทราบผลการทำงาน

9) ความสัมพันธ์กับอาชีพศึกษา

-พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง ระหว่างอาชีพศึกษากับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการที่ศึกษามีอาชีพรับราชการ และมีศึกษามีอาชีพเกษียณกรส่วนใหญ่ตอบว่าทราบผลการทำงาน ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่ศึกษามีอาชีพค้าขายส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบผลการทำงาน

10) ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคต

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างการทำงานในอนาคตกับการทราบผลการทำงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการทั้งที่เห็นว่าการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้น คงที่ และลดลง ส่วนใหญ่ตอบว่าทราบผลการทำงาน

ก. กลุ่มตัวอย่างประชาชน (จากตาราง 5.30)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ระหว่างฐานะครอบครัวกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนที่ฐานะครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ฐานะครอบครัวเพิ่มเล็กน้อย และฐานะครอบครัวเท่าเทียม ส่วนใหญ่ทั้งเป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มประชาชน ที่ฐานะครอบครัวเลวลงส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งเป้าหมายการทำงาน

2) ความสัมพันธ์กับรายได้ของอาชีพ

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมาก ระหว่างรายได้ของอาชีพกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนที่มีรายได้ของอาชีพเพิ่มขึ้นส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มประชาชนที่มีรายได้ของอาชีพ

คงที่มีจำนวนจำกัดกัน ระหว่างทั้ง เป้าหมายและไม่ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน
ส่วนกลุ่มประชากรที่มีรายได้ของอาชีพลดลงส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่ได้ทั้ง เป้าหมาย
ในการทำงาน

3) ความสัมพันธ์กับการ เปรียบเทียบความก้าวหน้า

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างการ เปรียบเทียบความก้าวหน้ากับการ
ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรทุกกลุ่มตอบว่าได้ทั้ง
เป้าหมายในการทำงานมากกว่าไม่ได้ทั้ง เป้าหมาย

4) ความสัมพันธ์กับผลการทำงานในอนาคต

-พบว่ามีความสัมพันธ์กับแผนกลางระหว่างผลการทำงานในอนาคตกับการ
ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรที่คาดว่าจะผลการทำงาน
ในอนาคตจะเพิ่มขึ้น และกลุ่มประชากรที่คาดว่าจะผลการทำงานคงที่ส่วนใหญ่
ได้ทั้ง เป้าหมายในการทำงานในขณะที่กลุ่มประชากรที่คาดว่าจะผลการทำงาน
ในอนาคตลดลงส่วนใหญ่ไม่ได้ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน

5) ความสัมพันธ์กับแนวโน้มอนาคต

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างแนวโน้มอนาคตกับการทั้ง เป้าหมายใน
การทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรที่มีแนวโน้มการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้น
ส่วนใหญ่ได้ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มประชากรที่มีแนวโน้ม
การทำงานในอนาคตคงที่มีจำนวนน้อยทั้งและไม่ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน
พอ ๆ กัน ส่วนกลุ่มประชากรที่มีแนวโน้มการทำงานในอนาคตลดลงส่วนใหญ่
ไม่ได้ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน

6) ความสัมพันธ์กับเพศ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเพศกับการทั้ง เป้าหมายในการทำงาน
กล่าวคือกลุ่มประชากรทั้งหญิงและชายส่วนใหญ่ได้ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน

7) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

-พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับการทั้ง เป้าหมาย
ในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรที่ไม่ได้รับการศึกษาและกลุ่มที่มีระดับ
การศึกษาสูงสุดตอบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้ทั้ง เป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่

ที่กลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดชั้นประถมศึกษา 4-6, ชั้นมัธยม และระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน

8) ความสัมพันธ์กับอาชีพศึกษา

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอาชีพศึกษากับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรที่มีวิชาทุกกลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน

9) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะชุมชนกับการตั้งเป้าหมาย กล่าวคือกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในชุมชนทั้งเดิมในชุมชนสมัยใหม่ ในชุมชนเมืองเก่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มประชากรในชุมชนเมืองใหม่ได้จำนวนผู้ตั้งและไม่ตั้งเป้าหมายในการทำงานพอ ๆ กัน

10) ความสัมพันธ์กับรายได้ของการประกอบอาชีพ

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้ของการประกอบอาชีพกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรทุกกลุ่มรายได้ส่วนใหญ่ได้ตั้งเป้าหมายการทำงาน ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 ขึ้นไปมีจำนวนผู้ตั้งและไม่ตั้งเป้าหมายในการทำงานพอ ๆ กัน

11) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูในเรื่องการทำงาน

-พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูในเรื่องการทำงานกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือกลุ่มประชากรทุกกลุ่มมีจำนวนผู้ตั้งและไม่ตั้งเป้าหมายในการทำงานพอ ๆ กัน

บทที่ 6

วิธีการทำงาน

ในบทที่ 6 นี้ จะได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน เกณฑ์การเลือกวิธีทำงาน การใช้ปัจจัยการผลิตและการประเมินผลวิธีทำงาน โดยในแต่ละหัวข้อจะได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. ความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน

ความหมาย ได้แก่ การเล็งเห็นว่าวิธีทำงานบางวิธีจะให้ผลงานดี ส่วนบางวิธีจะให้ผลงานไม่ดี

ซึ่งในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ถ้าจะให้ได้ผลการเรียนหรือผลการทำงานที่ดี ผู้เรียนหรือผู้ทำงานต้องทำอะไรบ้าง"

และกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามดังกล่าวนี้ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ทำความขึ้นตอน/มีการวางแผน
- 02 ขยันหมั่นเพียร/พยายาม/อดทน
- 03 ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
- 04 รอบคอบ
- 05 มีระเบียบ
- 06 ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด
- 07 ตรงเวลา
- 08 งานเรียบร้อย/ทันเวลา
- 09 รักงาน/พอใจในงาน
- 10 มีระบบงานดี
- 11 มีผลตอบแทนเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติ
- 12 ความรับผิดชอบ
- 13 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

14 มีความรู้ในงาน

15 ความสามัคคี

16 มีมนุษยสัมพันธ์

17 อื่น ๆ

18 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

วิธีการทำงานให้ไ้ผลดี จากตาราง 6.1 และ 6.2 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า วิธีการทำงานให้ไ้ผลดี คือ ขยันหมั่นเพียร
มากที่สุดคือ ร้อยละ 35.84 รองลงมาตอบว่า วิธีการทำงานให้ไ้ผลดี คือ ตั้งใจทำงาน
ร้อยละ 18.37 และศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ร้อยละ 8.21 ตามลำดับ สำหรับคำตอบที่ตอบ
น้อยที่สุด คือ รอคอยและมีระเบียบ คิดไปเ็นร้อยละ 0.38 เท่ากันทั้ง 2 ประเด็น

กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็น
ขยันหมั่นเพียรลงมากพอควร แต่เพิ่มน้ำหนักประเด็นความรับผิดชอบขึ้นอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ลดน้ำหนักประเด็นขยันหมั่นเพียร
ลงอย่างเด่นชัด แต่เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงานตามขั้นตอนขึ้นอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความขยัน
หมั่นเพียรขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นตั้งใจทำงานลงเล็กน้อย และลดน้ำหนัก
ประเด็นศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นตั้งใจทำงาน
และประเด็นศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขยันหมั่นเพียร
ขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นตั้งใจทำงานขึ้นเล็กน้อย แต่ได้ลดน้ำหนักประเด็น
ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขยันหมั่นเพียร
ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงานตั้งใจทำงานขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็น
การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นชนบทเพียว และประเด็นตั้งใจทำงานลงอย่างเห็นชัด

2. เกณฑ์เลือกวิธีการทำงาน

ความหมาย ได้แก่ หลักการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพ

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ถ้ามีวิธีการมากกว่าหนึ่งวิธี ให้คุณเลือกในการเรียนหรือการทำงานอย่างหนึ่ง คุณจะเลือกวิธีที่มีลักษณะอย่างไร" และกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามนี้ พอสรุปประเด็นได้ดังนี้ คือ

- 01 วิธีที่ถนัด/เหมาะสมกับความสามารถ
- 02 เกณฑ์อื่น
- 03 วิธีที่สะดวก/ง่าย
- 04 ประหยัดเวลา/แรงงาน
- 05 วิธีที่ได้รับผลตอบแทนสูง
- 06 วิธีที่ชอบ/สนใจ
- 07 วิธีที่อิสระ
- 08 เป็นที่ยอมรับของสังคม
- 09 มีเครื่องอำนวยความสะดวก
- 10 มีเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 11 วิธีที่มีเกียรติ
- 12 ไม่ตอบ

เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน จากข้อมูลตารางที่ 6.3 กับ 6.4 สรุปประเด็น สำหรับกลุ่มตัวอย่างย่อยและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบตามลำดับมากน้อยดังนี้ เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน คือ เลือกวิธีที่ถนัด/เหมาะสมกับความสามารถ เป็นจำนวนร้อยละ 13.28 รองลงมาคือ เลือกทำวิธีที่สะดวก/ง่าย ร้อยละ 12.31 ประหยัดเวลา/แรงงาน ร้อยละ 11.41 ที่ตอบน้อยที่สุดคือ วิธีที่มีเกียรติ ร้อยละ 0.48 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าเป็นเพราะ เหตุผลอื่น และไม่ตอบคำถามค่อนข้างมาก ถึงร้อยละ 35.90

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นวิธีที่ถนัด/เหมาะสมกับความสามารถที่เล็กน้อย และเพิ่มน้ำหนักประเด็นวิธีที่ชอบและสนใจขึ้นมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดเป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นประหยัดเวลา/แรงงานขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มประเด็นวิธีที่ได้รับความตอบแทนสูงขึ้นมากพอควร แต่ลดประเด็นวิธีที่ชอบ/สนใจลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นวิธีที่ชอบ/สนใจ และประเด็นวิธีที่ได้รับความตอบแทนสูงลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นวิธีที่ได้รับความตอบแทนสูงขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักประเด็นวิธีที่สะดวก/ง่าย ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานที่ชอบ/สนใจ ประเด็นวิธีที่สะดวก/ง่าย ประเด็นวิธีอิสระและประเด็นเป็นที่ยอมรับของสังคมขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นประหยัดเวลา/แรงงาน ลงอย่างเด่นชัด และลดประเด็นวิธีที่ถนัดลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นประหยัดเวลา/แรงงาน ขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นวิธีที่ชอบ/สนใจ และประเด็นวิธีที่อิสระลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้ลดน้ำหนักประเด็นวิธีที่สะดวก/ง่าย และประเด็นวิธีที่ได้รับความตอบแทนสูงลงเล็กน้อย

3. การใช้ปัจจัยการผลิต

ความหมาย ได้แก่ การคำนึงเกี่ยวกับเวลาและแรงงานที่ควรใช้อย่างประหยัดในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างถึงการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานว่าคิดหรือไม่ ถ้าคิด คิดอย่างไร กับรายละเอียดต่อไปนี้

การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน จากตาราง 6.5 และ 6.6 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใ้ค้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ใ้ค้คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากที่สุด คือ
ร้อยละ 66.13 และรองลงมาตอบว่า ไม่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน ร้อยละ 32.72

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
พิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าใ้ค้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเคยคิด
เกี่ยวกับเวลาและแรงงานขึ้นอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นไม่คิดลงอย่างเด่นชัด
เช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
พิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
เป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าใ้ค้ลดน้ำหนักประเด็นเคยคิด
เกี่ยวกับเวลาและแรงงานลงมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่เคยคิดขึ้นมากพอควร
เช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าใ้ค้ลดน้ำหนักประเด็นเคยคิด
เกี่ยวกับเวลาและงานลงเล็กน้อย และเพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่เคยคิดขึ้นเล็กน้อยเช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าใ้ค้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเคยคิด
เกี่ยวกับเวลาและงานขึ้นมากพอควร และลดน้ำหนักประเด็นไม่เคยคิดลงมากพอควร
เช่นเดียวกัน

ส่วนคำถามที่ว่า คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานอย่างไรนั้น กลุ่มตัวอย่างใ้ค้แสดง
ความคิดเห็นที่สามารถสรุปประเด็นใ้ค้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ความคุ้มค่าของเวลาและแรงงาน
- 02 การแบ่งเวลาให้เหมาะสม
- 03 การใช้เวลาวางให้เป็นประโยชน์

04 การทำงานให้เสร็จทันเวลา

05 อื่น ๆ

06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน จากตาราง 6.7 และ 6.8 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใกล้เคียงนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เรื่องที่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานคือ ผลที่ได้คุ้มค่า
กับเวลาและแรงงานหรือไม่ มากที่สุด คือร้อยละ 25.91 รองลงมาคือ เวลาเป็นสิ่งมีค่า
ร้อยละ 9.37 เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้ไม่ตอบคำถามถึงร้อยละ 49.95

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเวลาเป็นสิ่งมีค่า
ขึ้นเล็กน้อย และลดน้ำหนักประเด็นการทำงานเหมาะสมกับเวลาหรือไม่ ลงเล็กน้อยเช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงาน
เหมาะสมกับเวลาหรือไม่ขึ้นมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
เป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นผลที่ได้
คุ้มค่ากับเวลาและแรงงานขึ้นอย่างเด่นชัด เพิ่มน้ำหนักประเด็นเวลาเป็นสิ่งมีค่าและประเด็น
การทำงานเหมาะสมกับเวลาหรือไม่ขึ้นมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการทำงาน
เหมาะสมกับเวลาหรือไม่ขึ้นเล็กน้อย และลดน้ำหนักประเด็นเวลาเป็นสิ่งมีค่าลงเล็กน้อยเช่น
เดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นผลที่ได้
คุ้มค่ากับเวลาและแรงงานหรือไม่ ประเด็นเวลาเป็นสิ่งมีค่าและประเด็นการทำงานเหมาะสม
กับเวลาหรือไม่ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
เป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

4. การประเมินวิธีการทำงาน

ความหมาย ได้แก่ การนำวิธีการและผลการเรียนหรือการทำงานมาพิจารณาในแง่ต่าง ๆ พร้อมทั้งวิธีที่นำมาคิดพิจารณา ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "เมื่อใดทำงานผ่านไปหนึ่ง ๆ หรือเดือนหนึ่ง ๆ คุณค่าผลการทำงานนั้นมาคิดหรือพิจารณาหรือไม่ ถ้านำมาคิดพิจารณาในแง่ใดบ้าง" มีผู้ตอบว่าได้นำมาพิจารณา ร้อยละ 69.51 และไม่ตอบหรือตอบว่าไม่ได้นำมาพิจารณา ร้อยละ 30.49

สำหรับผู้ได้นำมาพิจารณา ได้ตอบว่าพิจารณาในแง่ต่อไปนี้ คือ

- 01 เปรียบเทียบกับผลงานครั้งก่อน
- 02 ได้ติดตามเป้าหมายหรือไม่
- 03 คุณภาพของงาน/ประโยชน์ที่ได้รับ
- 04 มีปัญหาอย่างไรบ้าง/ต้องแก้ไขปัญหายังไร
- 05 แนวทางพัฒนางาน
- 06 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
- 07 เวลาที่ใช้
- 08 อื่น ๆ

การนำผลงานมาพิจารณา จากตาราง 6.9 และ 6.10 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า นำผลงานมาพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานครั้งก่อนเป็นอันดับแรก คือร้อยละ 23.57 รองลงมาคือ นำมาพิจารณาคุณภาพของงาน ร้อยละ 12.81 น้อยที่สุด คือนำมาพิจารณาแนวทางพัฒนางาน ร้อยละ 0.68 มีผู้ไม่ตอบสูงถึงร้อยละ 30.49

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเปรียบเทียบเทียบกับผลงานครั้งก่อน และประเด็นมีปัญหายังไรบ้างขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นคุณภาพของงานลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้ลดน้ำหนักประเด็นเปรียบเทียบเทียบกับผลงานครั้งก่อนลงอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นคุณภาพของงานขึ้นอย่างเด่นชัดเช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ลคนน้ำหนักประเค้นเปรียบเทียบกับผลงานครั้งก่อนลงเล็กน้อย แต่เพิ่มน้ำหนักประเค้นคุณภาพของงาน และประเค้นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเค้นได้ตามเป้าหมายหรือไม่ และประเค้นคุณภาพของงานขึ้นมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้เพิ่มน้ำหนักประเค้นคำทอมเปรียบเทียบกับผลงานครั้งก่อนขึ้นเล็กน้อย และลคนน้ำหนักประเค้นคุณภาพของงานลงเล็กน้อยเช่นกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้ลคนน้ำหนักประเค้นคุณภาพของงานลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าได้ลคนน้ำหนักประเค้นคำทอมเปรียบเทียบกับผลงานครั้งก่อนลงเล็กน้อย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกรคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานกับตัวแปรอื่น ๆ

ก. กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา (จากตาราง 6.11)

1. ความสัมพันธ์กับผลการเรียนที่ผ่านมา

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนที่ผ่านมากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มนักเรียนทุกกลุ่ม ไม่ว่าผลการเรียนที่ผ่านมาจะดีขึ้นหรือลดลง ต่างก็คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเป็นส่วนมาก

2. ความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่นกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มนักเรียนทุกกลุ่ม ไม่ว่าผลการเรียนดีกว่าหรือแย่กว่าเมื่อเทียบกับคนอื่น ต่างก็คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเป็นส่วนมาก

3. ความสัมพันธ์กับเพศ

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเป็นส่วนมาก

4. ความสัมพันธ์กับระดับชั้นที่กำลังศึกษา

- พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างระดับชั้นที่กำลังศึกษากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือระดับชั้นต่ำคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่าคนที่อยู่ในระดับชั้นที่สูงขึ้น ตามลำดับดังนี้ ประถม 6 มัธยม 3 มัธยม 6 และอุดมศึกษา

5. ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

- พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างลักษณะชุมชนกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือผู้ที่อยู่ในชุมชนกึ่งเคมิตึกเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่ แต่ขนาดของเมืองไม่มีความสัมพันธ์กับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือไม่ว่าเมืองเล็กเมืองใหญ่ก็มีอัตราการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

- พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างอาชีพของบิดากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือบิดาอาชีพรับจ้าง นักเรียนคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากที่สุด รองลงมาคืออาชีพเกษตรกร ค้าขาย และรับราชการตามลำดับ

7. ความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงาน

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างการฝึกอบรมเรื่องงานกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานน้อย คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานมาก

8. ความสัมพันธ์กับการฝึกฝนจากครูเรื่องงาน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกฝนจากครูเรื่องงานกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือผู้ที่ได้รับการฝึกฝนจากครูเรื่องงานมากหรือน้อย ก็มีความคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานในอัตราไม่แตกต่างกัน

ข. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ (จากตาราง 6.12)

1. ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างฐานะครอบครัวกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือผู้ที่มีฐานะครอบครัวมากไปทางใดทางหนึ่งคือยากจนและดีมาก คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะครอบครัวปานกลางและดี

2. ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้จากการประกอบอาชีพกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือรายได้เพิ่มขึ้นและคงที่ การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเท่ากัน ถึงแม้กลุ่มรายได้ลดลงจะคิดถึงเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มอื่น แต่จำนวน(น) น้อยมาก

3. ความสัมพันธ์กับเพศ

- พบว่ามีความสัมพันธ์น้อยมากระหว่างเพศกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือเพศหญิงคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่าเพศชายเล็กน้อย

4. ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคตก

- พบว่ามีความสัมพันธ์กับปานกลางระหว่างการทำงานในอนาคตกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือการทำงานในอนาคตคงที่และเพิ่มขึ้นมีการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าผู้ที่มีการทำงานในอนาคตลดลง

5. ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างลักษณะชุมชนกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิมจะคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าชุมชนสมัยใหม่ และกลุ่มที่อยู่ในเมืองใหญ่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มที่อยู่ในเมืองเล็ก

6. ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างระดับการศึกษากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มที่ระดับการศึกษาประถม 4 - 6 คิดเกี่ยวกับเวลามากที่สุด รองลงมาคืออนุบาล ประถมตรี และมัธยมศึกษา

7. ความสัมพันธ์กับการยอมรับเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างการยอมรับเลี้ยงดูเรื่องการทำงานกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มที่จำเป็นต้องยอมรับเลี้ยงดูเรื่องการทำงานอย่างยิ่ง คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าจำเป็นเล็กน้อย

8. ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน

- พบว่ามีความสัมพันธ์มากระหว่างการศึกษอบรมเรื่องการทำงานกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มที่จำเป็นศึกษอบรมเรื่องการทำงานมาก คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มที่จำเป็นน้อยกว่า

9. ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพบิดากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคืออาชีพบิดาทุกอาชีพ คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากเท่า ๆ กัน

ค. กลุ่มตัวอย่างประชาชน (จากตาราง 6.13)

1. ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันมากระหว่างฐานะครอบครัวกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนที่มีฐานะครอบครัวต่ำเดิม คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าฐานะครอบครัวเพิ่มเล็กน้อยและฐานะครอบครัวมาก

2. ความสัมพันธ์กับรายได้ของอาชีพ

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่างรายได้ของอาชีพกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนที่มีรายได้ของอาชีพลดลงคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่ากลุ่มประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น และกลุ่มประชาชนที่มีรายได้คงที่

3. ความสัมพันธ์กับเปรียบเทียบความก้าวหน้า

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างการเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนทุกกลุ่มตอบว่าคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าไม่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน

4. ความสัมพันธ์กับผลการทำงานในอนาคต

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผลการทำงานในอนาคตกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนทุกกลุ่มตอบว่า คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าไม่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน

5. แนวโน้มอนาคต

- พบว่ามีความสัมพันธ์น้อยระหว่างแนวโน้มอนาคตกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มประชาชนที่แนวโน้มอนาคตเพิ่มขึ้น จะคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าพวกคงที่และลดลงเล็กน้อย

6. เพศ

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงและเพศชายก็มีการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานในอัตราเท่า ๆ กัน

7. ระดับการศึกษาสูงสุด

- พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือระดับการศึกษาน้อยจะคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าเป็นลำดับ

8. อาชีพของบิดา

- พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางระหว่างอาชีพของบิดากับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มที่มีบิดามีอาชีพ ค้าขาย จะคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่าเกษตรกร รัฐบาล และข้าราชการตามลำดับ

9. ลักษณะชุมชน

- พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างลักษณะชุมชนกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือผู้อยู่ในชุมชนดั้งเดิมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าชุมชนสมัยใหม่ แต่ลักษณะชุมชนเมืองเล็กและเมืองใหญ่มีความสัมพันธ์กับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเล็กน้อย

10. รายได้ของการประกอบอาชีพ

- พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างรายได้ของการประกอบอาชีพกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือกลุ่มที่มีรายได้น้อยคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้มาก

11. การอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

- พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานกับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กล่าวคือไม่ว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานจำเริญมากหรือน้อย ก็คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าไม่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานในอัตราเท่า ๆ กัน

บทที่ 7

การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

ในบทที่ 7 จะได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องลักษณะกลุ่มและการงานประสิทธิภาพของกลุ่ม ลักษณะขององค์การเท่าที่มีอยู่ เทคนิคการเลือกผู้นำ หลักการบริหารที่ใช้ และแนวโน้มการทำงานกลุ่ม โดยแต่ละหัวข้อจะได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะกลุ่มและการงาน

"ลักษณะกลุ่มและการงาน" หมายถึง การมีอยู่และการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือคณะทำงานที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งการระบุเป้าหมายงานของกลุ่มหรือคณะนั้น

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามว่า "ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา คุณได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน หรือคณะทำงานอะไรบ้าง ถ้ามีให้บอกชื่อกลุ่ม หรือคณะทำงานและบอกเป้าหมายของกลุ่มหรือคณะนั้นด้วย"

1.1 ประเด็นคำตอบการรวมกลุ่มของกลุ่มนักเรียนในภาคต่าง ๆ (ภาคเหนือ, ภาคอีสาน, ภาคกลาง, ภาคใต้) ได้แก่

- 01 กลุ่มลูกเสือ-ยุวกาชาด-เนตรนารี เพื่อฝึกระเบียบวินัยและบำเพ็ญประโยชน์
ต่อสังคม
- 02 กลุ่มสนใจวิชาต่าง ๆ
- 03 กลุ่มบำเพ็ญประโยชน์หรืออาสาพัฒนา เพื่อพัฒนาหรือสร้างประโยชน์แก่
สังคมส่วนรวม
- 04 สหกรณ์โรงเรียน
- 05 กลุ่มสนใจวิชาดีพิเศษ
- 06 กลุ่มกีฬาสี
- 07 กรรมการนักเรียน
- 08 กลุ่มอื่น ๆ
- 09 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การรวมกลุ่มทำงานในทัศนะของนักเรียน จากตาราง 7.1 สรุปลักษณะเด่น
ของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบกลุ่มแรกมาก รวมกันร้อยละ 12.27 รองลงมาได้แก่
กลุ่มที่สอง ร้อยละ 8.41 ตอบกลุ่มที่สาม ร้อยละ 7.73 ตอบกลุ่มที่ 4 ร้อยละ 6.60
ตอบกลุ่มที่ 5 ร้อยละ 5.45 ทั้งนี้ผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 51.81

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักเล็กน้อย
ในประเด็นกลุ่มลูกเสือ-ยุวกาชาด-เนตรนารี กลุ่มสหกรณ์โรงเรียนและกลุ่มสนใจวิชาชีพ
และได้เพิ่มน้ำหนักมากพอควรในประเด็นกลุ่มบำเพ็ญประโยชน์

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร
ในประเด็นกลุ่มสนใจวิชาต่าง ๆ กลุ่มสนใจวิชาชีพ และกลุ่มกรรมการนักเรียน แต่ลด
น้ำหนักมากพอควรในประเด็นกลุ่มสหกรณ์โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร
ในประเด็นกลุ่มลูกเสือ-ยุวกาชาด-เนตรนารี และประเด็นกลุ่มกีฬา แต่ลดน้ำหนักลงมาก
พอควรในประเด็นกลุ่มสนใจวิชาต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควร
ในประเด็นกลุ่มลูกเสือ-ยุวกาชาด-เนตรนารี กลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ กลุ่มสนใจวิชาชีพ
ตามลำดับ แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นกลุ่มสหกรณ์โรงเรียน ทั้งนี้ผู้ที่
ไม่ตอบร้อยละ 51.81

1.2 ประเด็นคำทอขอการรวมกลุ่มของข้าราชการในภาคต่าง ๆ

- 01 กลุ่มเกี่ยวกับค่านิชาการ - การปรับปรุงการเรียนการสอน
- 02 กลุ่มที่เกี่ยวกับการอบรมทรัพย์สิน เช่น กลุ่มอบรมทรัพย์สิน กลุ่มสหกรณ์ ฯลฯ
- 03 กลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น เช่น กลุ่มพัฒนามาตรฐานเรา อพป. ฯลฯ
- 04 กลุ่มเกษตรกรรม
- 05 กลุ่มที่เกี่ยวกับงานอาชีพ เช่น กลุ่มจักสาน เครื่องปั้นดินเผา ฯลฯ
- 06 กลุ่มอื่น ๆ
- 07 ไม่ได้เข้าร่วม/ไม่ตอบ

การเป็นสมาชิกกลุ่มของข้าราชการ จากตาราง 7.2 สรุปลักษณะเด่นของ
กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบกลุ่มแรกมากกว่ารวมกันร้อยละ 20.00 ตอบกลุ่มที่สอง
รองลงมาคือ ร้อยละ 5.00 ตอบกลุ่มที่สาม ร้อยละ 5.00 ตอบกลุ่มที่สี่ ร้อยละ 3.75

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อย
ในประเด็นกลุ่มเกี่ยวกับด้านวิชาการ กลุ่มที่เกี่ยวกับการออมทรัพย์ กลุ่มที่เกี่ยวกับงานอาชีพ
แต่ลดน้ำหนักลงในประเด็นกลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มเกษตรกรรมและกลุ่มอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักมากพอควร
ในประเด็นกลุ่มด้านวิชาการ และน้ำหนักเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มการออมทรัพย์
กลุ่มที่เกี่ยวกับงานอาชีพ และกลุ่มเกษตรกรรม

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็น
กลุ่มด้านวิชาการลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มการพัฒนาท้องถิ่น
และกลุ่มอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากใน
ประเด็นกลุ่มด้านวิชาการลงมากพอควร แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มออมทรัพย์

1.3 ประเด็นค่าตอบการรวมกลุ่มของประชาชนในภาคต่าง ๆ สามารถสรุป
ประเด็นค่าตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 กลุ่มเกษตรกรรมหรือกลุ่มชาวนา
- 02 กลุ่มออมทรัพย์หรือ ชกส.
- 03 กลุ่มพัฒนาท้องถิ่น
- 04 กลุ่มสตรี
- 05 กรรมการหมู่บ้าน
- 06 กลุ่มเยาวชน
- 07 ไม่ได้เข้าร่วม/ไม่ตอบ

จากข้อมูลตาราง 7.3 สรุปลักษณะเด่นของการรวมกลุ่มของประชาชนได้
ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบกลุ่มเกษตรหรือกลุ่มชาวนามากรวมกัน ร้อยละ 11.73 รองลงมาคือกลุ่มออมทรัพย์ ร้อยละ 7.40 และอันดับสามคือ กลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น ร้อยละ 5.65 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 62.32

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักในประเด็นกลุ่มเกษตรหรือกลุ่มชาวนา และประเด็นกลุ่มออมทรัพย์ลงเล็กน้อย แต่เพิ่มน้ำหนักที่มากกว่าพอควรในประเด็นกลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น และประเด็นกลุ่มกรรมการหมู่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มเกษตรหรือกลุ่มชาวนา กลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น แต่ได้เพิ่มน้ำหนักที่มากกว่าพอควรในประเด็นกลุ่มกรรมการหมู่บ้าน และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มสตรี และประเด็นกลุ่มเยาวชน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นกลุ่มเกษตรหรือกลุ่มชาวนา กลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น และกลุ่มกรรมการหมู่บ้าน แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นกลุ่มออมทรัพย์

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นกลุ่มเกษตรหรือกลุ่มชาวนา แต่ลดน้ำหนักคำตอบมากพอควรในประเด็นกลุ่มออมทรัพย์ และประเด็นกลุ่มสตรี

1.4 การรวมกลุ่มทำงานในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 7.4 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มชาวนามากรวมกัน ร้อยละ 23.76 รองลงมาได้แก่กลุ่มออมทรัพย์ ร้อยละ 8.91 และกลุ่มสตรี ร้อยละ 8.91

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนา และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นกลุ่มสตรี และประเด็นกลุ่มพัฒนาท้องถิ่น แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นกลุ่มออมทรัพย์ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักคำตอบลงมากพอควรในประเด็นกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนา กลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มสตรี แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นกลุ่มกรรมการหมู่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนา และได้ลดน้ำหนักมากพอควรในประเด็นกลุ่มออมทรัพย์และประเด็นกลุ่มสตรี แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มพัฒนาท้องถิ่น

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักคำตอบขึ้นมากพอควรในประเด็นกลุ่มออมทรัพย์หรือ ทกส. และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มสตรี และประเด็นกลุ่มเกษตรกร แต่ได้ลดน้ำหนักมากพอควรในประเด็นกลุ่มพัฒนาท้องถิ่น

1.5 ผลของการรวมกลุ่ม

ผลของการรวมกลุ่มในทัศนะของประชาชน จากตาราง 7.5 สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบดีมากกว่ำรวมกันถึงร้อยละ 58.29 ตอบว่าพอ ๆ กัน ร้อยละ 19.03 และเลือกตอบว่าเล็ยมากกว่าเพียงร้อยละ 6.48

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมแทบจะไม่ได้เพิ่มน้ำหนักคำตอบในประเด็นคำตอบ "ดีมากกว่ำ" และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากในประเด็นคำตอบ "พอ ๆ กัน"

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม เพิ่มน้ำหนักคำตอบเป็นพิเศษในประเด็น "พอ ๆ กัน" ส่วนคำตอบประเด็นอื่น ๆ ได้ลดน้ำหนักคำตอบลง

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ลดน้ำหนักคำตอบค่อนข้างมากในประเด็น "ดีมากกว่ำ" แต่ได้เพิ่มน้ำหนักคำตอบมากขึ้นในประเด็น "เล็ยมากกว่า" และเป็นที่น่าสนใจเกตุว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคกลาง "ไม่ตอบ" ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 24.59

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ลดน้ำหนักคำตอบลงเล็กน้อยในประเด็นคำตอบทั้งหมด และเป็นที่น่าสนใจเกตุว่ากลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคใต้ "ไม่ตอบ" ค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างภาคกลางคือ ร้อยละ 28.57

1.6 ข้อดีของการรวมกลุ่ม

ข้อดีของการรวมกลุ่มในทัศนะของประชาชน จากตาราง 7.6 สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีแนวโน้มให้ค่าตอบแก่ประเด็นงานสำเร็จเร็ว และประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ยังไม่สูงมากนักคือเพียงร้อยละ 18.62 และ 17.41 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีแนวโน้มให้ค่าตอบในประเด็นที่ว่าทุกคนได้ทำงานตรงตามความสามารถเพียงเล็กน้อยคือ ร้อยละ 1.21

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือมีแนวโน้มให้ค่าตอบมากเป็นพิเศษในประเด็นงานสำเร็จเร็ว และเพิ่มแนวโน้มให้ค่าตอบเล็กน้อยในประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานมีแนวโน้มให้ค่าตอบเล็กน้อยในประเด็นงานสำเร็จเร็ว และลดแนวโน้มให้ค่าตอบสูงขึ้นในประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางมีแนวโน้มให้ค่าตอบค่อนข้างมากในประเด็นงานสำเร็จเร็ว และลดแนวโน้มให้ค่าตอบลงเล็กน้อยในประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้มีแนวโน้มให้ค่าตอบลงเล็กน้อยในประเด็นงานสำเร็จเร็ว แต่ได้เพิ่มแนวโน้มให้ค่าตอบมากขึ้นเป็นพิเศษในประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.7 ข้อเสียของการรวมกลุ่ม

ข้อเสียของการรวมกลุ่มในทัศนะประชาชน จากตาราง 7.7 สรุปลักษณะเด่นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มโดยรวมตอบว่า การรวมกลุ่มมีผลเสียในด้านการเงินไม่เข้าใจกันในกลุ่มมากที่สุดร้อยละ 22.62 และรองลงมาการรวมกลุ่มมีผลเสียในด้านการคนเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบคนอื่น ร้อยละ 14.98

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มแนวโน้มให้ค่าตอบมากเป็นพิเศษในประเด็นผลเสียด้านการเงินไม่เข้าใจกันในกลุ่มซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในภาคอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดคือ ร้อยละ 32.26 และได้เพิ่มแนวโน้มให้ค่าตอบค่อนข้างมากในประเด็นผลเสียที่บางคนเห็นแก่ตัว

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดแนวโน้มให้ค่าตอบลงเล็กน้อยในประเด็นผลเสียด้านการเงินไม่เข้าใจกันในกลุ่ม และได้ลดแนวโน้มให้ค่าตอบค่อนข้างมากในประเด็นผลเสียที่บางคนเห็นแก่ตัว

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักค่าตอบลงอย่างมากจนเห็นได้ชัดว่าแตกต่างจากกลุ่มประชากรภาคอื่น ๆ คือเพียงร้อยละ 11.48 แต่ได้เพิ่มน้ำหนักค่าตอบเล็กน้อยในประเด็นผลเสียที่ว่าบางคนเห็นแก่ตัว และเป็นที่น่าสังเกตว่าประชากรกลุ่มภาคกลางไม่ตอบถึงร้อยละ 40.98

กลุ่มตัวอย่างประชาชนภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักค่าตอบขึ้นเล็กน้อยในประเด็นผลเสียด้านเกิดความไม่เข้าใจกันในกลุ่มและประเด็นผลเสียที่ว่าบางคนเห็นแก่ตัว และเป็นที่น่าสังเกตว่าประชากรกลุ่มภาคใต้ไม่ตอบถึงร้อยละ 44.44

1.8 ความจำเป็นในการรวมกลุ่ม

การรวมกลุ่มจำเป็นในด้านใดบ้าง ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 7.8 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าชาวบ้านมีความเชื่อว่าการรวมกลุ่มมีความจำเป็นในงานอาชีพต่าง ๆ ร้อยละ 18.81 รองลงมาคือ งานพัฒนาหมู่บ้าน ร้อยละ 14.85 และงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร้อยละ 12.07 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นงานอาชีพต่าง ๆ แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร ในประเด็นงานพัฒนาหมู่บ้าน และประเด็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลง ในประเด็นงานอาชีพต่าง ๆ งานพัฒนาหมู่บ้าน และงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นงานทำบุญหรืองานประเพณี และประเด็นงานส่วนรวม

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นงานอาชีพต่าง ๆ แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นงานพัฒนาหมู่บ้านและงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นงานอาชีพต่าง ๆ และประเด็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นงานพัฒนาหมู่บ้าน

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม

ความหมาย ได้แก่ การพิจารณาผลดีหรือผลเสียของงานกลุ่ม พร้อมทั้งการปรับปรุงวิธีการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วย

เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชนด้วยคำถามที่ว่า "การทำงานของกลุ่มใดผลงานดีมากน้อยเพียงใด จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร"

วิธีการปรับปรุงงานกลุ่มในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 7.9 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าชาวบ้านมีความเชื่อว่าวิธีการปรับปรุงงานกลุ่มได้แก่ ร่วมมือกัน/สามัคคีกัน ร้อยละ 19.80 รองลงมาตอบอื่น ๆ ร้อยละ 18.81 และอันดับสามได้แก่ปรับปรุงวิธีการทำงาน ร้อยละ 14.85

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นร่วมมือกัน ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นปรับปรุงวิธีการทำงาน และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นขอความช่วยเหลือจากทางการ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากอย่างเด่นชัดในประเด็นร่วมมือกัน และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นปรับปรุงวิธีการทำงาน และหาทุนเพิ่ม เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นพัฒนาคุณภาพของผู้นำ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นร่วมมือกัน และประเด็นปรับปรุงวิธีการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นร่วมมือกัน และประเด็นปรับปรุงวิธีการทำงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นขอความช่วยเหลือจากทางการ

3. ลักษณะขององค์การเท่าที่มีอยู่

ความหมาย ได้แก่ การจัดระบบอย่างเป็นทางการ เพื่อให้สมาชิกทำงานเป็นองค์การหรือหมู่คณะของชุมชน

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามต่อไปนี้ คือ "ในตำบลนี้มีการจัดระบบเป็นทางการเพื่อให้สมาชิกทำงานเป็นองค์การหรือหมู่คณะหรือไม่ เพื่อทำอะไร และทำอย่างไร" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 กสช.
- 02 กองทุนยาและเวชภัณฑ์
- 03 กลุ่มสหกรณ์
- 04 ภาษาค
- 05 สอ.รค.
- 06 อาสาสมัครสาธารณสุข
- 07 กรรมการ อพป.
- 08 ฌาปนกิจสงเคราะห์
- 09 ศูนย์แม่บ้าน
- 10 กลุ่มสตรี
- 11 กลุ่มอื่น ๆ
- 12 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ/ไม่มี

การจัดระบบอย่างเป็นทางการในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 7.10 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชน ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าชาวบ้านทั่วไปมีการจัดระบบอย่างเป็นทางการคือ ศูนย์แม่บ้านมากที่สุด ร้อยละ 10.89 รองลงมาคือ กลุ่มสหกรณ์ ร้อยละ 7.92 และ อันดับสามคือ กลุ่มกรรมการ อพป. ร้อยละ 6.93

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นศูนย์แม่บ้านมากขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกลุ่มสหกรณ์และประเด็น กรรมการ อพป.

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควร ในประเด็นกลุ่มสหกรณ์ และประเด็นกรรมการ อพป.

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น กลุ่มสหกรณ์ แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกรรมการ อพป. และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นกองทุนยาและเวชภัณฑ์

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น ศูนย์แม่บ้านและประเด็นกลุ่มสหกรณ์ และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นกลุ่มสตรี

4. เกณฑ์การเลือกผู้นำ

ความหมาย ได้แก่ ประเด็นที่ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของคนที่จะเป็นผู้นำกลุ่มทำงานซึ่งในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามต่อไปนี้คือ "ในกลุ่มทำงานที่มีการเลือกตั้งผู้นำนั้น เราควรเลือกคนที่มีคุณสมบัติเช่นไรเป็นผู้นำกลุ่มทำงาน ?" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้คือ

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีในทัศนะของนักเรียน จากตาราง 7.11 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ดีได้แก่ มีคุณธรรมมากที่สุด ร้อยละ 40.30 รองลงมาได้แก่มีความประพฤติดี ร้อยละ 9.03 มีความรู้ดี/สติปัญญาดี ร้อยละ 8.86 มีความสามารถ ร้อยละ 7.02 ตามลำดับ สำหรับคุณสมบัติด้านมีความพร้อม-ฐานะที่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 0.50 และร้อยละ 0.17 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีคุณธรรม มีความประพฤติดี มีความรู้ดี

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักคำตอบขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นมีคุณธรรมและได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีความรู้ดี แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมีความประพฤติดี

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นมีคุณธรรม และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีความประพฤติดี และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นมีความรู้ดี/สติปัญญาดี

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมีคุณธรรม และในประเด็นมีความประพฤติดี และได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นมีความรู้ดี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ พอสรุปประเด็นคำตอบไว้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 มีฐานะดี
- 02 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 03 มีความเสียสละ
- 04 มีการศึกษาดี/มีความรู้ความสามารถ

- 05 เสียสละเวลา
- 06 มีมนุษยสัมพันธ์
- 07 มีความรับผิดชอบ
- 08 มีความยุติธรรม
- 09 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 10 จริงจัง/จริงจัง
- 11 กล้าพูด/กล้าทำ/พูดจริง/ทำจริง/กล้าหาญ
- 12 มีบุคลิกภาพดี/มีลักษณะเป็นผู้นำ
- 13 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- 14 มีประสบการณ์
- 15 อื่น ๆ
- 16 ไม่ยอม/ไม่ท้อ

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี จากตาราง 7.12 และ 7.13 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดีคือ มีการศึกษาดี ๆ มากที่สุด
ร้อยละ 16.37 รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 13.37 และมีความเสียสละ
เป็นอันดับสามคือ ร้อยละ 7.96

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลงน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นมีความซื่อสัตย์สุจริต แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นมีการศึกษาดี ๆ
และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นมีความเสียสละ

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นมีความซื่อสัตย์สุจริต และประเด็นมีลักษณะเป็นผู้นำ และเพิ่มน้ำหนักเล็กน้อยใน
ประเด็นมีความยุติธรรม แต่ลงน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นที่เหลือ

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลงน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
มีการศึกษาดี มีลักษณะเป็นผู้นำ และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นกล้าพูดกล้าทำ
เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
มีความเสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ มีฐานะดี และประเด็นจริงจัง/จริงจัง แต่ได้ลดน้ำหนักลง
เล็กน้อยในประเด็นกล้าพูด/กล้าทำ มีลักษณะเป็นผู้นำและประเด็นเห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
มีการศึกษาค้นคว้าและประเด็นมีความรับผิดชอบ แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมีลักษณะ
เป็นผู้นำ และประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
กล้าพูดกล้าทำ และประเด็นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัด
ในประเด็นมีความซื่อสัตย์สุจริต

5. หลักการบริหารที่ใช้

ความหมาย ได้แก่ หลักการบริหารงานแบบ (Super-mind) ที่ว่าหัวหน้างาน
ต้องพิจารณาเกี่ยวกับงานทั้งหมดในงานรับผิดชอบของตน และวางแผนจำแนกแยกแยะงาน
มอบหมายงานให้ผู้อื่นทำทั้งกับบัญชาแต่ละคนรับแต่ละชั้นไปดำเนินการ โดยหวังว่าจะนำผลของ
แต่ละคนมารวมกันเข้าเป็นงานรวมของคณะ แต่บางคนเข้าใจเพียงว่าผู้บริหารนั้นคือ ผู้คุม
ให้คนทำงานให้ปฏิบัติตามเท่านั้นเอง โดยไม่คำนึงว่าเป็นผู้มีอำนาจจำแนกและกำหนด
ชิ้นงานด้วย

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการแบ่งชั้นตอนการทำงานและ
การทำงานด้วยตนเอง จึงมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

5.1 การแบ่งชั้นตอนการทำงาน ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า
"ถ้าคุณเป็นหัวหน้ากลุ่มทำงานที่มีสมาชิกอื่น ๆ อีก 5 คน และทั้งกลุ่มได้รับมอบหมายให้
ทำงานอย่างหนึ่งให้เสร็จโดยเร็ว คุณจะเริ่มดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างไร จากขั้นที่ 1
ถึงขั้นที่ 5 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามแบ่งเป็นชั้น ๆ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ประชุม
- 02 ตั้งเป้าหมาย
- 03 วางแผน

04 เตรียมงาน

05 อื่น ๆ

06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การทำงานขั้นที่ 1 จากตาราง 7.14 และ 7.15 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมพบว่า การทำงานขั้นที่ 1 ได้แก่ การประชุมมากที่สุด
ร้อยละ 35.13 ตอบเหตุผลอื่น รองลงมาคือ ร้อยละ 19.12 และตอบว่าวางแผน
ร้อยละ 15.35 เป็นอันดับสาม ส่วนเตรียมงานและตั้งเป้าหมาย ร้อยละ 9.96 และ
4.73 ตามลำดับ ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบร้อยละ 15.53

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็น
การวางแผน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นคำตอบเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน
ประเด็นการประชุม และได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นการวางแผน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นการวางแผน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักเพียงเล็กน้อยใน
ประเด็นการประชุม การวางแผน และประเด็นเตรียมงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย
ในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นการประชุม แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น และประเด็น
เตรียมงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
การประชุม และลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นการวางแผน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้น
เล็กน้อยในประเด็นเตรียมงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น
การประชุม แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นการวางแผนและประเด็นเหตุผลอื่น

ชั้นที่ 2

- 01 มอบหมายงาน
- 02 แบ่งงาน
- 03 ตั้งจุดประสงค์
- 04 ศึกษาปัญหา
- 05 วางแผน
- 06 ขึ้น ๆ
- 07 ไม่ทอม/ไม่ทราบ

การทำงานชั้นที่ 2 จากตาราง 7.16 และ 7.17 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการทำงานชั้นที่ 2 คือ แบ่งงานมากที่สุด ร้อยละ 26.49 อันดับสองคือเหตุผลอื่น ร้อยละ 16.80 อันดับสามคือการวางแผนและการมอบหมายงาน ร้อยละ 11.47 ส่วนการศึกษาค้นคว้าและตั้งจุดประสงค์ ร้อยละ 8.08 และ 4.04 ตามลำดับ อนึ่งมีผู้ไม่ตอบร้อยละ 22.13

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
การแบ่งงาน ประเด็นการวางแผน และประเด็นมอบหมายงาน และได้ลดน้ำหนักลง
มากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
การแบ่งงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นการวางแผน และได้เพิ่มน้ำหนัก
ขึ้นเล็กน้อยในประเด็นแบ่งงานและประเด็นตั้งจุดประสงค์

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
การแบ่งงาน และได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นการวางแผนและประเด็นการ
มอบหมายงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
การแบ่งงาน และประเด็นเหตุผลอื่น และได้เพิ่มน้ำหนักมากพอควรในประเด็นมอบหมาย
งาน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน ประเด็นแบ่งงาน และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นศึกษาปัญหา

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น การแบ่งงาน และการวางแผน และได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น และประเด็นการมอบหมายงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น การแบ่งงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมอบหมายงานและประเด็นศึกษาปัญหา

ขั้นที่ 3

01 ปฏิบัติงาน/ลงมือทำงาน

02 กันคว่ำ

03 ประสานงาน

04 แนะนำแนวทาง

05 รวบรวมผลงาน

06 อื่น ๆ

07 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การทำงานขั้นที่ 3 จากตาราง 7.18 และ 7.19 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการทำงานขั้นที่ 3 คือ ปฏิบัติงาน/ลงมือทำงาน มากที่สุด ร้อยละ 22.13 อันดับสองคือเหตุผลอื่น ร้อยละ 21.32 และอันดับสามคือ การรวบรวมผลงาน ร้อยละ 9.05 ส่วนประเด็นแนะนำแนวทาง, ประสานงานและกันคว่ำ ร้อยละ 6.46, 6.14 และ 2.10 ตามลำดับ ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบร้อยละ 52.79

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น การปฏิบัติ/ลงมือทำงาน และได้ลดน้ำหนักค่าตอบลงเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น การปฏิบัติ/ลงมือทำงาน และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นรวบรวมผลงาน แต่ได้ลดน้ำหนักค่าตอบลงอย่างเด่นชัดในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักค่าตอบลงเล็กน้อย
ในประเด็นปฏิบัติงาน/ลงมือทำงาน, รวบรวมผลงาน, แนวทาง, ประสานงาน
และประเด็นอื่นๆ แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นปฏิบัติงาน/ลงมือทำเอง แต่ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น
และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นรวบรวมผลงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน
ประเด็นปฏิบัติงาน/ลงมือทำงาน กับได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น
แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นแนวทาง

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรใน
ประเด็นปฏิบัติงาน/ลงมือทำงาน และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น
แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นรวบรวมผลงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นการปฏิบัติงาน/ลงมือทำงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น

ขั้นที่ 4

- 01 คำเป็นงาน
- 02 สรุปผล
- 03 ประเมินผลงาน
- 04 หาข้อบกพร่อง
- 05 ทำงาน
- 06 ติดตามผลงาน
- 07 อื่น ๆ
- 08 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การทำงานขั้นที่ 4 จากตาราง 7.20 และ 7.21 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการทำงานชั้นที่ 4 ได้แก้หาข้อบกพร่องเป็นอันดับแรก ร้อยละ 10.98 และตอบเหตุผลอื่นเป็นอันดับสอง ร้อยละ 10.18 และตอบประเด็น ค่าเงินงานเป็นอันดับสาม ร้อยละ 7.43, ประเด็นทำงานร้อยละ 6.46, ติดตามผลงาน ร้อยละ 5.98, สรุปผล ร้อยละ 4.68 และประเด็นประเมินผล ร้อยละ 4.04 ทั้งนี้ มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 50.24

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน ประเด็นหาข้อบกพร่อง และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น, ค่าเงินงาน, ทำงาน, ติดตามผลงานและสรุปผล

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น หาข้อบกพร่อง แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่นและประเด็นค่าเงินงาน

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน ประเด็นหาข้อบกพร่อง และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน ประเด็นหาข้อบกพร่อง และประเด็นค่าเงินงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น เหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น หาข้อบกพร่อง, ประเด็นเหตุผลอื่น และประเด็นค่าเงินงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย ในประเด็นติดตามผลงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น หาข้อบกพร่อง, ประเด็นเหตุผลอื่น และประเด็นค่าเงินงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อย ในประเด็นทำงานและประเด็นติดตามผลงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น หาข้อบกพร่อง และได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นค่าเงินงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้น มากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น

ข้อที่ 5

- 01 เสนอผลงาน
- 02 คำใบ้การ/ปฏิบัติงาน
- 03 สรุปผลงาน
- 04 ประเมินผลการทำงาน
- 05 แก้ไขปรับปรุง
- 06 เกียรติคุณ
- 07 อื่น ๆ
- 08 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การทำงานขั้นที่ 5 จากตาราง 7.22 และ 7.23 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ
กลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการทำงานขั้นที่ 5 ได้แก่การประเมินผลการทำงาน
มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง คือร้อยละ 9.21 อันดับสองได้แก่ การแก้ไขปรับปรุง คือร้อยละ
8.40 และอันดับสามได้แก่การสรุปผลการดำเนินงาน ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบถึงร้อยละ 56.87

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นประเมินผลการทำงาน กับได้เพิ่มน้ำหนักมากพอควรในประเด็นแก้ไขปรับปรุง
และประเด็นสรุปผลการดำเนินงาน

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นประเมินผล
การทำงานขึ้นมากพอควร และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นแก้ไขปรับปรุง

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นประเมินผล
การทำงานขึ้นเล็กน้อย กับได้เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นแก้ไขปรับปรุง

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นประเมินผลการทำงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นแก้ไขปรับปรุง
และประเด็นสรุปผลการดำเนินงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น
ประเมินผลการทำงาน แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นสรุปผลการดำเนินงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น ประเด็นผลการทำงาน และประเด็นสรุปผลการดำเนินงาน และได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย ในประเด็นเหตุผลอื่นและประเด็นเก็บงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น ประเด็นผลการทำงาน และประเด็นสรุปผลการดำเนินงาน แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย ในประเด็นแก้ไขปรับปรุง

5.2 ขอบทำงานแบบใด ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "คุณชอบที่จะทำงานด้วยตัวของคุณเองหรือคอยให้ผู้อื่นคอยแนะนำดูแล โดยเฉพาะคนที่ใหญ่ และยาก?" กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าทำด้วยตัวเอง ได้ให้เหตุผลพอสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ได้ใช้ความสามารถของตน
- 02 ไม่ชอบพึ่งคนอื่น
- 03 ต้องการประสบการณ์จากการทำงาน
- 04 ต้องการอิสระ
- 05 อยากใช้ความคิดของตนเอง
- 06 ต้องการสมาธิ
- 07 อื่น ๆ
- 08 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

สาเหตุที่ชอบทำงานด้วยตนเอง จากตาราง 7.24 และ 7.25 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มตอบว่า ชอบทำงานด้วยตนเองเพราะต้องการอิสระมากเป็น อันดับแรก คือร้อยละ 16.21 รองลงมาคือเหตุผลอื่น ร้อยละ 14.37 และอันดับสาม ได้แก่ การใช้ความสามารถของตน ร้อยละ 9.78 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 42.20

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นต้องการอิสระ และประเด็นเหตุผลอื่นลงอย่างเด่นชัด แต่ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นได้ใช้ความสามารถของตน ขึ้นอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
ต้องการอิสระและประเด็นเหตุผลอื่น แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นได้ใช้ความ
สามารถของตน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน
ประเด็นต้องการอิสระ แต่ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นได้ใช้ความสามารถของ
ตนเอง

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรใน
ประเด็นต้องการอิสระ และประเด็นได้ใช้ความสามารถของตนเอง แต่ได้เพิ่มน้ำหนัก
ขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน
ประเด็นต้องการอิสระ และได้เพิ่มน้ำหนักคำทอมอย่างเด่นชัดในประเด็นเหตุผลอื่น
แต่ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นไม่ชอบฟังคนอื่น และได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อย
ในประเด็นต้องการประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น
ต้องการอิสระ และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่าง
เด่นชัดในประเด็นได้ใช้ความสามารถของตนเอง

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าชอบงานที่มีผู้อื่นคอยแนะนำให้แสดงความเห็น
ไว้พอสรุปประเด็นคำทอมได้ดังต่อไปนี้ คือ

- 01 ได้ความหลากหลายกว่า
- 02 ขาดประสบการณ์ในบางเรื่อง
- 03 หลายนวัตกรรมกว่า
- 04 ต้องการความร่วมมือจากคนอื่น
- 05 ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 06 ไม่อยากเป็นผู้นำ
- 07 อื่น ๆ
- 08 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การทำงานที่ขอให้คนอื่นแนะนำ จากตาราง 7.26 และ 7.27 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างก็แตกต่างกันไป ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการจ้างงานขอให้คนอื่นแนะนำ เพราะขาดประสบการณ์มากเป็นอันดับหนึ่ง ร้อยละ 10.70 อันดับสองคือ เหตุผลอื่น ร้อยละ 6.73 และอันดับสามคือ ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ร้อยละ 6.42 ทั้งนี้ผู้ไม่ตอบถึงร้อยละ 66.36

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นขาดประสบการณ์และประเด็นไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นขาดประสบการณ์ แต่ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นขาดประสบการณ์ และประเด็นเหตุผลอื่น แต่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นไม่มีความมั่นใจในตนเอง แต่ได้เพิ่มค่าตอบอย่างเด่นชัดในประเด็นเหตุผลอื่น

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นขาดประสบการณ์ แต่ได้ลดน้ำหนักค่าตอบลงมากพอควรในประเด็นไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

บทที่ 8

การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

ในบทที่ 8 นี้ จะนำเสนอเกี่ยวกับเรื่อง การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงาน การศึกษาเล่าเรียนในการทำงาน การใช้เครื่องจักร · การใช้สมรรถภาพของคน การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า และบทบาทสตรี โดยในแต่ละข้อจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงาน

ความหมาย ได้แก่ ปริมาณการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง และเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างว่าได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานมากน้อยเพียงใด และในเรื่องอะไรบ้าง ดังต่อไปนี้ คือ

1.1 ปริมาณการอบรมเลี้ยงดู ในเรื่องนี้ได้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ข้าราชการ ประชาชน และผู้ให้ข้อมูลด้วยคำถามที่ว่า "ในวัยเด็ก คุณเองได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากพ่อแม่ ผู้ปกครองมากหรือน้อย

ปริมาณการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน จากตาราง 8.1 และ 8.2 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าปริมาณการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานจำเป็น อย่างยิ่ง ร้อยละ 75.84 จำเป็นเล็กน้อย ร้อยละ 17.22 ไม่จำเป็น ร้อยละ 6.11 และไม่ตอบ ร้อยละ 0.70

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่ง สูงขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นจำเป็นเล็กน้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างที่ราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่ง ขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นจำเป็นเล็กน้อย และประเด็นไม่จำเป็นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด เป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่งลงอย่างเด่นชัด แต่เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นเล็กน้อย และประเด็นไม่จำเป็นสูงขึ้นมาก

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่งสูงขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นจำเป็นเล็กน้อยและประเด็นไม่จำเป็นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นค่าตอบแทนประเด็นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นเล็กน้อยขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นไม่จำเป็นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดเป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

1.2 เรื่องที่ได้รับการยอมรับเลี้ยงดู ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนด้วยคำถามที่ว่า "เท่าที่คุณจำได้ คุณได้รับการฝึกฝนอบรมจากพ่อแม่ผู้ปกครอง เรื่องใดบ้างของการทำงาน" ซึ่งได้รับคำตอบที่สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้ คือ

- 01 งานบ้าน เช่น กวาดบ้าน ถูบ้าน ทำอาหาร ตักน้ำ ฯลฯ
- 02 งานอาชีพ เช่น ค้าขาย เลี้ยงสัตว์ ปลูกพืช ทำไร่ งานก่อสร้าง ฯลฯ
- 03 วิธีการในการทำงาน เช่น ความขยัน ความเป็นระเบียบ ประหยัด รวดเร็ว รอบคอบ ฯลฯ
- 04 เรื่องอื่น ๆ
- 05 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

เรื่องที่ได้รับการยอมรับเลี้ยงดูในทัศนะของนักเรียน จากตาราง 8.3 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนโดยรวมตอบว่า เรื่องที่ได้รับการยอมรับเลี้ยงดู คือ วิธีการในการทำงาน ร้อยละ 46.51 งานบ้าน ร้อยละ 21.83 งานอาชีพ ร้อยละ 6.55 ส่วนที่ตอบว่าเรื่องอื่น ๆ ร้อยละ 10.9 และที่ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 14.19

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นวิธีการในการทำงาน และประเด็นงานบ้านขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานอาชีพลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นวิธีการในการทำงานขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นงานอาชีพขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานบ้านลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานบ้านขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นงานอาชีพขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักในประเด็นวิธีการในการทำงานลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นค่าตอบแทนบ้าน และประเด็นงานอาชีพลงเล็กน้อย

2. การศึกษาเล่าเรียนการทำงาน

ความหมาย ได้แก่ ปริมาณการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากครูผู้สอน และเรื่องที่ได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงาน

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของปริมาณการศึกษาเล่าเรียนเรื่องงานและเรื่องที่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนเรื่องงาน โดยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ข้าราชการ และประชาชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปริมาณการศึกษาเล่าเรียน

คำถามที่ 1 ได้ถามนักเรียนว่า "ในขณะที่เรียนระดับประถมปลายถึงมัธยมศึกษาเองได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากครูผู้สอนมากหรือน้อย"

การฝึกอบรมเรื่องงานในทัศนะของนักเรียน จากตาราง 8.4 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนโดยรวมตอบว่าได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานมาก ร้อยละ 83.90 ค่อนข้างน้อย ร้อยละ 11.30 น้อย ร้อยละ 4.11 และไม่ตอบ ร้อยละ 0.68

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานมากขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นค่อนข้างน้อย และประเด็นน้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานมากขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นค่อนข้างน้อย และประเด็นน้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น ได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานค่อนข้างน้อยขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นมากลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น ได้รับการฝึกอบรมเรื่องงานค่อนข้างน้อย และประเด็นน้อยขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นมากลงเล็กน้อย

คำถามที่ 2 ได้ถามผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาว่า "ในขณะที่เรียนระดับอุดมศึกษา คุณรู้สึกว่าได้รับความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับการทำงานหรือประกอบอาชีพมากน้อยประการใด"

ความรู้เกี่ยวกับอาชีพในทัศนะของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา จากตาราง 8.5 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างผู้เรียนระดับอุดมศึกษาในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างของผู้เรียนระดับอุดมศึกษาโดยรวมส่วนใหญ่ตอบว่าได้เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพมาก คือร้อยละ 36.64 รองลงมาตอบว่าเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพค่อนข้างน้อย คือร้อยละ 10.27 และตอบว่าได้เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพน้อยเพียงเล็กน้อย คือร้อยละ 2.05 ทั้งนี้ผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 51.03

กลุ่มผู้เรียนระดับอุดมศึกษาภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพมากขึ้นเล็กน้อย และลดน้ำหนักประเด็นค่อนข้างน้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มผู้เรียนระดับอุดมศึกษาภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็น ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพมากลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นค่อนข้างน้อยลงเล็กน้อย

กลุ่มผู้เรียนระดับอุดมศึกษาภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็น ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพมากลงมากพอควร

กลุ่มผู้เรียนระดับอุดมศึกษาภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพมากขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นค่อนข้างน้อย และประเด็นน้อยขึ้นเล็กน้อย

คำถามที่ 3 ได้ถามนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ และประชาชน ว่า "คุณคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่เด็กนักเรียนระดับประถมปลายและมีชมทันควรจะได้เรียนรู้วิธีการทำงานต่าง ๆ"

จำเป็นหรือไม่ที่ต้องเรียนรู้เรื่องงาน จากตาราง 8.6 และ 8.7 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเรียนรู้เรื่องงานมากที่สุด ร้อยละ 63.81 จำเป็นบ้าง ร้อยละ 23.10 ไม่จำเป็น ร้อยละ 6.46 และไม่ตอบ ร้อยละ 6.62

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นบ้าง ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นค่าตอบจำเป็นอย่างยิ่งลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่จำเป็น ขึ้นอย่างเห็นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่ง และประเด็นจำเป็นบ้างลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็น อย่างยิ่งขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นค่าตอบไม่จำเป็นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่จำเป็น ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่ง ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นไม่จำเป็นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่ง และประเด็นไม่จำเป็นขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นค่าตอบจำเป็นบ้างลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำเป็นอย่างยิ่ง และประเด็นจำเป็นบ้างขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นไม่จำเป็นลงเล็กน้อย

2.2 เรื่องที่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนเรื่องงาน

คำถามที่ 1 ได้สอบถามนักเรียนนักศึกษาด้วยคำถามว่า "เท่าที่คุณจำได้ คุณได้รับการฝึกฝนอบรมจากครูเรื่องใดบ้างของการทำงาน" ซึ่งสามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้

- 01 ทุกวิชา
- 02 ความรู้ด้านจัดการทั่ว ๆ ไป เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ ฯลฯ
- 03 ความรู้เกี่ยวกับวิชาการที่เป็นอาชีพ เช่น การงานพื้นฐาน อาชีพ งานประดิษฐ์ และงานช่าง ฯลฯ
- 04 ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น งานเกษตร งานช่างไม้ คหกรรม คำขาย ฯลฯ
- 05 ความรู้ด้านอื่น ๆ เช่น งานสำนักงาน งานบริหาร ประชาสัมพันธ์ ลูกเสือ กฎหมาย ฯลฯ
- 06 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

วิชาที่ได้รับการความรู้ในทรัพย์สินของนักเรียนนักศึกษา จากตาราง 8.8 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษาในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า วิชาที่ได้รับการความรู้ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป มากที่สุด ร้อยละ 32.22 ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ร้อยละ 27.51 ความรู้เกี่ยวกับวิชาการเป็นอาชีพ ร้อยละ 13.07 ทุกวิชา ร้อยละ 7.44 และความรู้ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 2.89 ทั้งที่มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 16.87

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาการเป็นอาชีพและประเด็นทุกวิชาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นความรู้ด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป และประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพลดลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาการเป็นอาชีพขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นความรู้ด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป และประเด็นความรู้ด้านอื่น ๆ ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพและประเด็นทุกวิชาลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทุกวิชา และประเด็นความรู้ด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็นความรู้ด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป ประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ และประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาการเป็นอาชีพลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความรู้ด้าน วิชาการทั่ว ๆ ไปขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพลงอย่าง เด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นทุกวิชาลงมากพอควร

คำถามที่ 2 ถามนักเรียนนักศึกษา ข้าราชการ และประชาชน ว่า "คุณได้ เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญมากที่สุดจากแหล่งใด เมื่อใด เกี่ยวกับการทำงาน อะไร" สามารถสรุปประเด็นคำตอบแยกได้เป็น 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งใด
 - 01 สถานศึกษาต่าง ๆ
 - 02 ที่บ้าน (พ่อแม่)
 - 03 บ้านญาติ
 - 04 ประสบการณ์ตรง - ศึกษาด้วยตนเอง
 - 05 ร้านค้า-โรงงาน-บริษัท
 - 06 สถานที่อื่น ๆ
 - 07 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งใด จากตาราง 8.9 และ 8.10 สรุปลักษณะเด่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การเรียนรู้เรื่องงานจากสถานศึกษาต่าง ๆ มากที่สุด ร้อยละ 38.61 ที่บ้าน ร้อยละ 30.86 ประสบการณ์ตรง ร้อยละ 9.85 สถานที่อื่น ร้อยละ 8.24 ร้านค้า-โรงงาน-บริษัท ร้อยละ 4.52 และบ้านญาติ ร้อยละ 2.42 ทั้งไม่มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 5.42

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำตอบ สถานศึกษาต่าง ๆ ขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นที่บ้านและประเด็นประสบการณ์ ตรงลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นสถานที่อื่นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นสถานที่อื่น ขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นบ้านญาติขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็น ที่บ้านลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นสถานศึกษาต่าง ๆ ประเด็นประสมการณ ์ ทรงลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นที่บ้านและ ประเด็นประสมการณ ์ทรงขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นสถานที่อื่นขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นสถานศึกษาต่าง ๆ ลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นประสมการณ ์ ทรงขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นสถานศึกษาต่าง ๆ และประเด็นร้านค้า- โรงงาน-บริษัทขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นที่บ้าน และประเด็นสถานที่อื่นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นสถานศึกษา ต่าง ๆ และประเด็นที่บ้านขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นประสมการณ ์ทรงลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นสถานศึกษาต่าง ๆ ลงอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นสถานศึกษาต่าง ๆ ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นที่บ้าน และประเด็นประสมการณ ์ทรงลงเล็กน้อย

2) การเรียนรู้เรื่องงานเมื่อใด

- 01 ตอนเป็นเด็ก
- 02 ในโรงเรียนประถมศึกษา
- 03 เมื่อเรียนมัธยมศึกษา
- 04 ตอนเรียนอุดมศึกษา
- 05 ทลออกเวลา
- 06 อื่น ๆ
- 07 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

การเรียนรู้งานเมื่อใด จากตาราง 8.11 และ 8.12 สรุปลักษณะเด่นสำหรับ กลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการเรียนรู้เรื่องงานเมื่อตอนเป็นเด็กมากที่สุด ร้อยละ 22.78 เมื่อเรียนมัธยม ร้อยละ 15.67 ในโรงเรียนประถมศึกษา ร้อยละ 14.05 ตลอดเวลา ร้อยละ 11.31 และตอนเรียนอุดมศึกษา ร้อยละ 4.52 ทั้งนี้ มีผู้ตอบเหตุผลอื่น ร้อยละ 14.31 และมีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 16.80

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเมื่อเรียนมัธยมขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นในโรงเรียนประถมศึกษา ประเด็นตลอดเวลานั้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นตอนเป็นเด็กลงอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นตอนเรียนอุดมศึกษาขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นเมื่อเรียนมัธยมลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นในโรงเรียนประถมศึกษาลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นตอนเป็นเด็กขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ไ้ลดน้ำหนักประเด็นเมื่อเรียนมัธยมลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นในโรงเรียนประถมศึกษา ประเด็นตลอดเวลา และประเด็นตอนเรียนอุดมศึกษาลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเมื่อเรียนมัธยม และประเด็นตลอดเวลาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นตอนเป็นเด็กลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นตอนเป็นเด็ก ประเด็นเมื่อเรียนมัธยม และประเด็นในโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นตลอดเวลาลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นตอนเรียนอุดมศึกษาลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นตลอดเวลาขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นตอนเป็นเด็กขึ้นมากพอควร ประเด็นตอนเรียนอุดมศึกษาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเมื่อเรียนมัธยม และประเด็นในโรงเรียนประถมศึกษาลงอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเมื่อเรียนมัธยม และประเด็นในโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นตลอดเวลาลงมากพอควร และลดน้ำหนักประเด็นตอนเป็นเด็ก ประเด็นตอนเรียนอุดมศึกษาลงเล็กน้อย

- 3) การเรียนรู้เรื่องงาน งานอะไร
 - 01 งานบ้าน เช่น กวาดบ้าน ถูบ้าน ตักน้ำ ฯลฯ
 - 02 งานอาชีพ เช่น ค้าขาย ทำไร่ ทำนา ทำขนม ฯลฯ
 - 03 วิธีการในการทำงาน
 - 04 งานบริการสังคม
 - 05 งานอื่น ๆ
 - 06 ไม่ทราบ/ไม่ตอบ

การเรียนรู้เรื่องงาน งานอะไร จากตาราง 8.13 และ 8.14 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการเรียนรู้เรื่องงาน งานอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 49.60 งานบ้าน ร้อยละ 15.35 วิชาการในการทำงาน ร้อยละ 9.21 และงานบริการสังคม ร้อยละ 4.36 ทั้งนี้มีผู้ตอบงานอื่น ๆ ร้อยละ 8.72 และมีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 12.76

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานบ้านขึ้นมากพอสมควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานอาชีพลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นวิชาการในการทำงาน และประเด็นงานบริการสังคมขึ้นมาพอสมควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานอาชีพและประเด็นงานบ้านลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานอาชีพขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานบ้านลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นงานบริการสังคมลงมากพอสมควร

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานอาชีพขึ้นอย่างเด่นชัด แต่ลดน้ำหนักประเด็นวิชาการในการทำงาน และประเด็นงานบริการสังคมลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานอาชีพ ประเด็นงานบ้าน ประเด็นวิชาการในการทำงาน และประเด็นงานบริการสังคมขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานอื่นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นวิชาการ
ในการทำงานขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นงานอาชีพลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นงานอาชีพลง
อย่างเด่นชัด

3. การใช้เครื่องจริงใจ

ความหมาย ได้แก่ การจัดให้เครื่องจริงใจที่เหมาะสมเพื่อให้คนทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

3.1 การใช้เครื่องจริงใจของผู้มีอำนาจ ในเรื่องนี้ได้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นนักเรียนด้วยคำถามที่ว่า "คุณรู้สึกว่ามีอำนาจทั่วไปที่คุณเคยพบเห็น ได้ให้เครื่องจริงใจ
อย่างเหมาะสมแก่คนทำงานดีหรือไม่ ?"

การใช้เครื่องจริงใจของผู้มีอำนาจเหมาะสมหรือไม่ในทัศนะของนักเรียน
จากตาราง 8.15 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้
กลุ่มตัวอย่างนักเรียนโดยรวมตอบว่าเรื่องการใช้เครื่องจริงใจของผู้มีอำนาจ
เหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ 75.00 ไม่เหมาะสม ร้อยละ 16.10 ทั้งนี้ผู้ไม่ตอบ
ร้อยละ 8.90

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่เหมาะสม
ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเหมาะสมขึ้น
เล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นไม่เหมาะสมลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับ กลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นเหมาะสมลง
เล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นเหมาะสมลง
เล็กน้อย

การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสมอย่างไร ในทัศนะของนักเรียนด้วยคำถามที่ว่า "ถ้าตอบว่าไม่เหมาะสมคือไม่เหมาะสมอย่างไร" จากตาราง 18.6 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างนักเรียนโดยรวมตอบว่า การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสม โดยมีลักษณะดังนี้ คือ ชอบใช้อำนาจ ร้อยละ 6.51 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ร้อยละ 4.79 ใช้เครื่องจูงใจในทางที่ผิด ร้อยละ 3.42 ไม่จริงจังจริง ๆ ร้อยละ 1.37 และไม่เคารพสิทธิ์ของผู้อื่น ร้อยละ 0.68 โดยมีผู้ตอบเหตุผลอื่น ๆ ร้อยละ 2.74 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ หรือตอบว่าเหมาะสมแล้ว ร้อยละ 80.48

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และประเด็นใช้เครื่องจูงใจในทางที่ผิดขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นชอบใช้อำนาจและประเด็นใช้เครื่องจูงใจในทางที่ผิดลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นใช้เครื่องจูงใจในทางที่ผิดขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มประเด็นชอบใช้อำนาจขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นค่าตอบแทนประโยชน์ส่วนตัว ประเด็นใช้เครื่องจูงใจในทางที่ผิดลงเล็กน้อย

3.2 เรื่องการทำงานของราชการ ในเรื่องนี้ได้สอบถามจากทัศนะของประชาชน ด้วยคำถามที่ว่า "คุณคิดว่าหน่วยราชการและตัวข้าราชการโดยทั่วไปของไทย ใ้ทำหน้าที่อย่างถูกต้องหรือไม่เพียงใด โปรดให้ตัวอย่างด้วย?"

การทำงานของราชการถูกต้องแล้ว ในทัศนะของประชาชน จากตาราง 8.17 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างประชาชนโดยรวมตอบว่า การทำงานของราชการถูกต้องแล้ว โดยเอาใจใส่ในหน้าที่อย่างเต็มที่ ร้อยละ 35.63 ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ประชาชน ร้อยละ 9.31 ให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่างดี ร้อยละ 8.91 และมีการติดตามผลงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 2.43 ทั้งนี้มีผู้ตอบเหตุผลอื่น ๆ ร้อยละ 14.17 และมีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ 29.55

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นเอาไว้ใส่
ในหน้าที่ย่างคี่ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเอาไว้ใส่
ในหน้าที่ย่างคี่ขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่าง
คี่ขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ประชาชนลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
เป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นให้คำแนะนำ
ช่วยเหลือแก่ประชาชนขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเอาไว้ใส่ในหน้าที่ย่างคี่ลงอย่าง
เด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่างคี่ลงมากพอควร

การทำงานของข้าราชการไม่ถูกต้องในทัศนะของประชาชน จากตาราง 8.18
สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างประชาชนโดยรวมตอบว่า การทำงานของข้าราชการไม่ถูกต้อง
โดยเอาเปรียบหรือใช้อำนาจกับประชาชนมากที่สุดคือ ร้อยละ 4.45 รองลงมาตอบว่า
คือ ขาดความรับผิดชอบ ร้อยละ 2.83 ทำงานล่าช้า ร้อยละ 1.62 ฉ้อราษฎร์บังหลวง
ร้อยละ 1.62 รีดไถ ร้อยละ 1.21 และไม่ให้ความเป็นธรรม ร้อยละ 0.40 ทั้งนี้
มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 87.45

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขาดความ
รับผิดชอบ, ทำงานล่าช้า, ฉ้อราษฎร์บังหลวงขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเอาเปรียบ
หรือใช้อำนาจกับประชาชน, ขาดความรับผิดชอบขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำงานล่าช้า,
ฉ้อราษฎร์บังหลวงขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นขาดความรับผิดชอบ,
รีดไถ, ไม่ให้ความเป็นธรรมขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเอาเปรียบหรือใช้อำนาจกับ
ประชาชนลงเล็กน้อย

3.3 เรื่องการใช้เครื่องงูใจถูกต้องแล้ว ในเรื่องนี้ได้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและผู้นให้ข้อมูลด้วยคำถามที่ว่า "คุณคิดว่าการบริหารงานในระบบราชการไทย มีการใช้เครื่องงูใจและรางวัลอย่างถูกต้องหรือไม่เพียงใด โปรดให้ตัวอย่างด้วย" "

การใช้เครื่องงูใจถูกต้องแล้ว จากตาราง 8.19, 8.20 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การใช้เครื่องงูใจถูกต้องแล้ว โดยการให้ความดีความชอบมากที่สุดคือ ร้อยละ 20.99 รองลงมาคือ ให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงาน ร้อยละ 9.39 การยกย่องความสามารถของงาน ร้อยละ 8.84 คนทำดีจะได้รับผลดี ร้อยละ 5.52 คนที่มีความสามารถจะมีความก้าวหน้า ร้อยละ 1.10 มีหลักประกันในชีวิต ร้อยละ 0.55 ทั้งนี้ผู้ตอบเหตุผลอื่น ร้อยละ 14.36 และไม่ตอบ ร้อยละ 39.23

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อย ประเด็นเหตุผลอื่น, การยกย่องความสามารถของงาน, คนทำดีจะได้รับผลดี และมีหลักประกันในชีวิต แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงาน แต่ไม่เห็นความสำคัญในประเด็นคำตอบ คนที่มีความสามารถจะก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างผู้นให้ข้อมูลเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงาน แต่ลดน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น, การยกย่องความสามารถของงานและคนทำดีจะได้รับผลดี

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงานขึ้นมากอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นการให้ความดีความชอบ, เหตุผลอื่น, การยกย่องความสามารถของคน และคนที่มีความสามารถจะมีความก้าวหน้า แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นคำตอบ คนทำดีจะได้รับผลดี

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบและคนทำดีจะได้รับผลดีขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นคำตอบ, เหตุผลอื่น, การยกย่องความสามารถของคนลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักเหตุผลอื่นขึ้นมากพอควร แต่ลดน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบ, ให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงาน, การยกย่องความสามารถของชน และคนทำดีจะได้รับผลดีลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นคำทอ การยกย่องความสามารถของชน และมีหลักประกันในชีวิต แต่ลดน้ำหนักประเด็นคำทอ การให้ความดีความชอบ, เหตุผลอื่น, ให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงาน และคนทำดีจะได้รับผลดีลงมากพอควร

การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสม จากตาราง 8.21 และ 8.22 สรุปลักษณะสำคัญสำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าการให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสม โดยการให้ความดีความชอบไม่ยุติธรรมมากที่สุดคือ ร้อยละ 8.84 รองลงมาคือ ระบบพวกพ้อง ร้อยละ 1.10 การวางตัวไม่เหมาะสม ร้อยละ 0.55 ทั้งนี้มีผู้ตอบเหตุผลอื่น ร้อยละ 4.97 และมีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 84.53

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบไม่ยุติธรรมและประเด็นเหตุผลอื่นขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบไม่ยุติธรรมลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบไม่ยุติธรรม และประเด็นเหตุผลอื่นขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่นและประเด็นถือระบบพวกพ้องขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการให้ความดีความชอบไม่ยุติธรรม และประเด็นการวางตัวไม่เหมาะสมขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นคำทอ เหตุผลอื่นลงเล็กน้อย

4. การสร้างสมรรถภาพให้แก่คนทำงาน

ความหมาย ได้แก่ การคำนึงให้เกิดผลด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ในคนที่ร่วมสร้างงานด้วย หรือว่าจ้างมาทำงาน

ในเรื่องนี้ได้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและประชาชนด้วยคำถาม
ที่ว่า "ในกรณีที่คุณมอบหมายหรือว่าจ้างให้คนอื่นทำงาน คุณหวังให้เกิดผลคืออะไรบ้าง?"

การมอบหมายงานหวังผลอะไร จากตาราง 8.23 และ 8.24 สรุปลักษณะสำคัญ
สำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การมอบหมายงานหวังความสำเร็จของงานมากที่สุด
คือ ร้อยละ 48.12 รองลงมาตอบว่าคือ ความถูกต้อง ร้อยละ 11.47 ความรับผิดชอบ
ในการทำงาน ร้อยละ 4.99 ส่งเสริมความรู้ความสามารถของงาน ร้อยละ 4.24
งานมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 3.74 การฝึกฝนการทำงาน ร้อยละ 3.49 คุณภาพของงาน
ร้อยละ 3.24 ความพอใจของทุกฝ่าย ร้อยละ 2.00 ทั้งนี้มีผู้ตอบเหตุผลอื่น ร้อยละ
7.48 และไม่ตอบ ร้อยละ 11.22

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่น
ประเด็นความรับผิดชอบในการทำงาน ประเด็นส่งเสริมความรู้ความสามารถของงาน
ประเด็นงานมีประสิทธิภาพ ประเด็นการฝึกฝนการทำงาน และประเด็นคุณภาพของงาน
ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นความสำเร็จของงานลงมากพอสมควร และลดน้ำหนักลง
เล็กน้อยในประเด็นความถูกต้อง และประเด็นความพอใจของทุกฝ่าย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความสำเร็จ
ของงานขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยประเด็นคุณภาพของงาน แต่ลดน้ำหนัก
ลงเล็กน้อยประเด็นคำตอบเหตุผลอื่น, ส่งเสริมความรู้ความสามารถของงาน, งานมีประสิทธิภาพ,
การฝึกฝนการทำงาน ส่วนประเด็นคำตอบ, ความถูกต้อง, ความรับผิดชอบในการทำงาน และ
ความพอใจของทุกฝ่ายไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความถูกต้อง
ประเด็นเหตุผลอื่น, ประเด็นความรับผิดชอบในการทำงาน, ประเด็นส่งเสริมความรู้
ความสามารถของคน, ประเด็นงานมีประสิทธิภาพ, ประเด็นคุณภาพของงาน และประเด็น
ความพอใจของทุกฝ่ายขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นความสำเร็จของงานลงอย่าง
เด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำตอบความสำเร็จของงานที่มากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นคำตอบความถูกต้อง, คุณภาพของงาน และความพอใจของทุกฝ่าย แต่ลดน้ำหนักประเด็นความรับผิดชอบในการทำงาน, ส่งเสริมความรู้ความสามารถของคน, งานมีประโยชน์ และการฝึกฝนการทำงานลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นความสำเร็จของงานที่มากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเหตุผลอื่น, งานมีประโยชน์ และการฝึกฝนการทำงาน แต่ลดน้ำหนักประเด็นความถูกต้องลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นคำตอบ ความรับผิดชอบในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นความรับผิดชอบในการทำงาน, ส่งเสริมความรู้ความสามารถของคน และงานมีประโยชน์ แต่ลดน้ำหนักประเด็นคำตอบ ความสำเร็จของงาน, เหตุผลอื่น, การฝึกฝนการทำงาน, คุณภาพของงาน และความพอใจของทุกฝ่ายลงเล็กน้อย

5. การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า

ความหมาย ได้แก่ ความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ตนประกอบอยู่ และการรู้ถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเกิดผลดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม และการเรียนรู้วิธีทำงานให้ดีขึ้น ดังนี้ คือ

5.1 เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและประชาชนด้วยคำถามที่ว่า "คุณคิดว่าตัวคุณเองจะสามารถทำงานในหน้าที่ (ในอาชีพ) นี้ได้ดีกว่าที่ทำอยู่ขณะนี้หรือไม่ ถ้ามีเงื่อนไขดีกว่านี้ร"

เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม จากตาราง 8.25 และ 8.26 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างกับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าเงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม คือ มีทุนมากที่สุด ร้อยละ 29.38 รองลงมาคือ มีความพยายามมากกว่านี้ ร้อยละ 7.20 ได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น ร้อยละ 6.00 มีความพร้อมมากกว่านี้ ร้อยละ 5.39 มีความรู้มากขึ้น ร้อยละ 3.29 มีอำนาจมากขึ้น ร้อยละ 1.50 และมีผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่ดี ร้อยละ 0.90 ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 25.05 และไม่ตอบ ร้อยละ 21.26

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่น และประเด็นได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยใน ประเด็นมีความรู้มากขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็นคำทอมน มีทุนสูงมากพอควร และลดน้ำหนัก ลงเล็กน้อยในประเด็นมีความพยายามมากกว่านี้, มีความรู้มากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำทอมน มีทุนขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นคำทอมนมีความพยายามมากกว่านี้ แต่ลดน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่นลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นได้รับความช่วยเหลือมากขึ้นและมีความรู้มากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น ได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น, มีความรู้มากขึ้น, มีอำนาจมากขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็น มีทุน, เหตุผลอื่น, มีความพร้อมมากกว่านี้ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีความพยายาม มากกว่านี้ขึ้นมากพอควร และได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่นและประเด็นมีความพร้อม มากกว่านี้ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นคำทอมน มีทุนและมีความรู้มากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำทอมน เหตุผลอื่น, มีความพร้อมมากกว่านี้, มีอำนาจมากขึ้น และมีผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่ดี ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นคำทอมน มีทุน, มีความพยายามมากกว่านี้, ได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น และมีความรู้มากขึ้นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำทอมน มีทุน ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นคำทอมน มีความรู้มากขึ้น แต่ลดน้ำหนัก ประเด็นคำทอมน เหตุผลอื่น, ได้รับความช่วยเหลือมากขึ้นและมีความพร้อมมากขึ้นลงเล็กน้อย

5.2 ความสนใจที่จะเรียนรู้เรื่องการทำงาน ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการและประชาชน ด้วยคำถามที่ว่า "คุณสนใจที่จะเรียนรู้วิธีทำงานในสายอาชีพ ของคุณนี้เพิ่มขึ้นหรือไม่?"

สนใจเรียนรู้เรื่องงานเพราะเหตุใดในทัศนะของข้าราชการ จากตาราง 8.27 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า สนใจเรียนรู้เรื่องงานเพราะต้องการความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุดคือ ร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ ต้องการให้ได้รับความรู้มากกว่าเดิม ร้อยละ 20.00 อยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางาน ร้อยละ 16.25 ต้องการประสบการณ์มากขึ้น ร้อยละ 8.75 เพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ 6.25 และต้องการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ร้อยละ 3.75 ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 12.50 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 7.50

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางานขึ้นมากพอควร และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยประเด็นต้องการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง แต่ละน้ำหนักประเด็นต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน, ต้องการให้ได้รับความรู้มากกว่าเดิม, และต้องการประสบการณ์มากขึ้นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน, ต้องการให้ได้รับความรู้มากกว่าเดิม, อยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางาน และต้องการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองขึ้นเล็กน้อย แต่ละน้ำหนักประเด็นต้องการประสบการณ์มากขึ้นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นคำขอต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน, ต้องการให้ได้รับความรู้มากกว่าเดิม, อื่น ๆ ต้องการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองขึ้นเล็กน้อย แต่ละน้ำหนักประเด็นอยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางาน, ต้องการประสบการณ์เพิ่มขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นต้องการประสบการณ์มากขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยประเด็นคำขออื่น ๆ แต่ละน้ำหนักประเด็นคำขอ อยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางานลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนกลุ่มข้าราชการที่ตอบว่า ไม่ต้องการเรียนรู้นั้น ได้แสดงเหตุผลไว้ดังต่อไปนี้
คือ

เหตุผลที่ไม่สนใจเรียนรู้เรื่องงานในทัศนะของข้าราชการ จากตาราง 8.28
สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ไม่สนใจเรียนรู้เรื่องงาน เพราะอยากพักผ่อน/
แก่แล้ว ร้อยละ 2.50 และเพราะยังไม่พร้อม ร้อยละ 2.50 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ/ไม่ทราบ
ร้อยละ 93.75

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอยากจะ
พักผ่อน/แก่แล้ว และอื่น ๆ ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นยังไม่พร้อม
ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอยากจะ
พักผ่อน/แก่แล้ว และยังไม่พร้อมขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ให้น้ำหนักทั้งหมดในประเด็นค่าตอบแทน
ไม่ตอบ/ไม่ทราบ ส่วนประเด็นค่าตอบแทนอื่นไม่เห็นความสำคัญเลย

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า สนใจเรียนรู้เรื่อง
งานด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ คือ

การเรียนรู้วิธีการทำงานสนใจเพราะเหตุใดในทัศนะของประชาชน จากตาราง
8.29 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การเรียนรู้วิธีการทำงานสนใจเพราะอยากได้
ผลิตผลหรือรายได้เพิ่มขึ้น และอยากมีความรู้เพิ่มมากขึ้นที่สอดคล้องกัน ร้อยละ 22.58
และ 22.11 ตามลำดับ ตอบว่าอยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้นใกล้เคียงกัน ร้อยละ 17.51
ตอบว่าอยากมีความก้าวหน้า ร้อยละ 13.84 ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 5.99 และไม่ตอบ/
ไม่ทราบ ร้อยละ 17.91

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
อยากได้ผลิตผลหรือรายได้เพิ่มขึ้น และอยากมีความรู้เพิ่มขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็นอยากมี
ความก้าวหน้าลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
และประเด็นอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
อยากมีความรู้เพิ่มขึ้นและอยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็นอยากได้ผลผลิต
หรือรายได้เพิ่มขึ้นลงมากพอควร ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอยากมีความก้าวหน้า
และประเด็นอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่ชอบ/
ไม่ทราบขึ้นอย่างมากพอควรและเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นอยากได้ผลผลิตหรือ
รายได้เพิ่มขึ้นและอื่น ๆ แต่ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นอยากมีความรู้เพิ่มขึ้น
และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นอยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและอยากมีความก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอยากมีความ
ก้าวหน้าขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นอยากปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
และอื่น ๆ แต่ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นอยากมีความรู้เพิ่มขึ้น และลดน้ำหนักลง
เล็กน้อยในประเด็นอยากได้ผลผลิตหรือรายได้เพิ่มขึ้น

ส่วนกลุ่มที่ตอบว่า ไม่สนใจเรียนรู้วิธีการทำงาน ได้แสดงความคิดเห็นไว้
ดังต่อไปนี้ คือ

อยากเรียนรู้วิธีการทำงานไม่สนใจเพราะเหตุใดในทัศนะของประชาชน
จากตาราง 8.30 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ไม่สนใจเรียนรู้วิธีการทำงานเพราะไม่ชอบ/
ไม่ทราบมากที่สุด ร้อยละ 74.89 อายุมากแล้ว ร้อยละ 12.15 ลักษณะของงาน
ไม่ต้อ่งกิ้นร่น ร้อยละ 5.26 ทำได้ค็อยแล้ว ร้อยละ 3.24 และน้อยที่สุด ทำพอยอยู่พอกิน
และไม่มีเวลา ร้อยละ 0.81 และ 0.40 ตามลำดับ ทั้งนี้มีผู้ตอบว่าอื่น ๆ ร้อยละ 3.24

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นลักษณะของ
งานไม่ต้อ่งกิ้นร่นขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นอายุมากแล้ว

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอายุมากแล้ว
และทำได้ค็อยแล้วขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นลักษณะของงานไม่ต้อ่ง
กิ้นร่นและประเด็นอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอายุมากขึ้น ทำให้อยู่พอกิน ไม่มีเวลาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นลักษณะของงานไม่ต้องขึ้นลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ, ทำให้อยู่พอกินขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอายุมากแล้ว และทำให้อยู่แล้วลงเล็กน้อย

เรื่องชาวบ้านสนใจเรียนรู้เรื่องอะไรในเรื่องนี้ได้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชน ด้วยคำถามที่ว่า "ชาวบ้านแถบนี้มีความสนใจจริงจังที่จะเรียนรู้เพื่อทำอาชีพของคนให้ได้ดีกว่าเดิมหรือไม่ และสนใจที่จะเรียนรู้เรื่องอะไร?"

ชาวบ้านสนใจเรียนรู้เรื่องอะไรในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 8.31 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ชาวบ้านสนใจเรียนรู้เรื่องการพัฒนาอาชีพมากที่สุด ร้อยละ 31.68 การปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก ร้อยละ 19.80 การหารายได้เพิ่ม ร้อยละ 6.93 ไม่สนใจ ร้อยละ 4.95 การพัฒนาชุมชน ร้อยละ 3.96 การลงทุนในกิจการน้อยที่สุด ร้อยละ 0.99 ทั้งนี้มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 27.72 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 3.96

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการปรับปรุงวิธีการเพาะปลูกขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นอื่น ๆ และไม่สนใจ แต่ลดน้ำหนักประเด็นการพัฒนาอาชีพลงมากเป็นพิเศษ แต่ไม่เห็นความสำคัญในประเด็นค่าตอบแทนการหารายได้เพิ่ม, การพัฒนาชุมชน และการลงทุนในกิจการ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาอาชีพขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยประเด็นการหารายได้เพิ่ม, ไม่สนใจ แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นการปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นการพัฒนาอาชีพ, การหารายได้เพิ่มและการลงทุนในกิจการขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ และ การปรับปรุงวิธีการเพาะปลูกลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นการพัฒนาอาชีพ แลคนน้ำหนักประเด็นการปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก การหารายได้เพิ่มและไม่สนใจ

6. บทบาทสตรี

ความหมาย ได้แก่ การแบ่งงานกันทำระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ในแถบนี้มีการแบ่งงานกันชัดเจนหรือไม่ ว่าผู้หญิงควรทำงานอะไร ผู้ชายควรทำงานอะไร ?" ซึ่งได้รับคำตอบดังต่อไปนี้ คือ

การแบ่งงานกันทำชัดเจนหรือไม่ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 8.32 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การแบ่งงานกันทำชัดเจน ร้อยละ 51.49 ไม่ชัดเจน ร้อยละ 37.62 และไม่ตอบ ร้อยละ 10.90

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่ชัดเจนขึ้นมากพอควร แลคนน้ำหนักประเด็นชัดเจนลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่ชัดเจนขึ้นมากพอควร แลคนน้ำหนักประเด็นชัดเจนลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นชัดเจนขึ้นมากพอควร แลคนน้ำหนักประเด็นไม่ชัดเจนลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นชัดเจนขึ้นมากพอควร แลคนน้ำหนักประเด็นไม่ชัดเจนลงมากพอควร

งานที่ผู้หญิงทำในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 8.33 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า งานที่ผู้หญิงทำได้แก่ งานบ้าน ร้อยละ 7.29 พ่อบาร้อยละ 2.08 และงานเบา ร้อยละ 1.04 มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 11.46 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 78.13

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นงานเบา แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นงานบ้าน

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานบ้าน, งานเบา และหน้าขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานเบาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ และงานบ้านลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานเบาขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ และงานบ้านลงเล็กน้อย

งานที่ผู้ขายทำในทัศนะของผู้ว่าชุมชน เปรียบเทียบระหว่างภาค จากตาราง 8.34 สรุปประเด็นได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า งานที่ผู้ขายทำได้แก่ ทำนาและเลี้ยงไม้ ร้อยละ 1.07 และงานหนัก ร้อยละ 0.85 มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 14.93 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 82.09

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นงานหนักและทำนา

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานหนักขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเลี้ยงไม้

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานหนักขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นงานหนักขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นอื่น ๆ ลงเล็กน้อย

ส่วนจากคำถามที่ว่า "การทำงานของหญิงมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง" กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำชุมชนได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า การเปลี่ยนแปลงการทำงานของหญิงไม่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด ร้อยละ 32.67 ทำงานนอกบ้านมากขึ้น ร้อยละ 16.83 ทำงานร่วมกับผู้ชาย/ทำงานที่ผู้ชายทำมากขึ้น ร้อยละ 13.86 มีอาชีพเสริม ร้อยละ 8.91 มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น และเปลี่ยนเล็กน้อยและขึ้นมากขึ้น ร้อยละ 1.98, มีผู้ตอบว่าอื่น ๆ ร้อยละ 7.92

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นเปลี่ยนเล็กน้อยขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นไม่เปลี่ยนแปลง, ทำงานนอกบ้านมากขึ้น และมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็นทำงานร่วมกับผู้ชาย/ทำงานที่ผู้ชายทำมากขึ้น, มีอาชีพเสริมและอื่น ๆ ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นมีอาชีพเสริมขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นทำงานร่วมกับผู้ชาย/ทำงานที่ผู้ชายทำมากขึ้น, อื่น ๆ, มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น แต่ลดน้ำหนักประเด็นไม่เปลี่ยนแปลงลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นทำงานนอกบ้านมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นมากเป็นพิเศษ แต่ลดน้ำหนักประเด็นทำงานนอกบ้านมากขึ้น และทำงานร่วมกับผู้ชาย/ทำงานที่ผู้ชายทำมากขึ้นลงมากพอควร และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมีอาชีพเสริม, อื่น ๆ, มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้นและเปลี่ยนเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำงานนอกบ้านมากขึ้น และทำงานร่วมกับผู้ชาย/ทำงานที่ผู้ชายทำมากขึ้น ขึ้นมากพอควรและเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นขึ้นมากมากขึ้น แต่ลดน้ำหนักในประเด็นไม่เปลี่ยนแปลง, มีอาชีพเสริมและเปลี่ยนเล็กน้อยลงเล็กน้อย

บทที่ 9

. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ในบทที่ 9 นี้ จะได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่อง คุณค่างานพัฒนา การซื้อตรงต่อหลักการ การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล การคำนึงถึงสุขภาพ หลักร่วมสร้างแย้งชิง การทำงานไม่เสียหาย แนวโน้มสวัสดิภาพ แนวทางและกลวิธีพัฒนาและเวลาในการทำงาน โดยในแต่ละหัวข้อจะได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. คุณค่าของงานพัฒนา

ความหมาย ได้แก่ การมีค่านิยมที่เห็นว่าในจำนวนคนทั้งหลายที่มีอยู่ในโลกนี้ งานที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องทำก็คือ งานซึ่งมีผลเสียโดยตรงต่อการพิจารณาโดยส่วนรวม งานใดแม้จะเป็นผลประโยชน์แก่ตนคนเดียวแต่ไม่ก่อประโยชน์แก่ส่วนรวม งานนั้นย่อมมีคุณค่าต่ำ บางคนมีความคิดในแนวดังกล่าวอยู่แล้ว แต่บางคนจะไม่มีความคิดคำนึงเช่นนี้ ถือว่างานใดที่เป็นผลประโยชน์ซึ่งนำเงินให้แก่อนักให้มีความสำคัญแก่งานนั้น

ในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชนด้วยคำถามที่ว่า "คุณรู้สึกว่าการทำกิจการของคนหนึ่งโดยทั่วไป ได้ให้ความสำคัญแก่งานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ช่วยให้ประเทศชาติพัฒนาโดยรวม และในระยะยาวหรือไม่ โปรดให้ตัวอย่างกรณีที่เกิดขึ้น"

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในทุกภาคโดยรวม ร้อยละ 14.85 ประชาชนในชุมชนของตนให้ความสำคัญมากแก่งานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม และร้อยละ 5.94 ตอบว่าให้ความสำคัญน้อย ส่วนที่เหลือไม่ได้ตอบในประเด็นของให้ความสำคัญมาก-น้อยนี้ แต่ได้ตอบในประเด็นชนิดของงานเพื่อส่วนรวม อันได้แก่งานพัฒนาหมู่บ้าน ร้อยละ 29.70 งานประเพณีต่าง ๆ ร้อยละ 1.98 นอกนั้นตอบงานอื่น ๆ ร้อยละ 15.84 และไม่ตอบหรือไม่ทราบ ร้อยละ 21.78

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ไม่ตอบคำถามข้อนี้หรือ ตอบไม่ไ้ประโยชน์มากที่สุด และคำตอบที่ได้เกี่ยวกับงานพัฒนาไม่เป็นคำตอบที่ชัดเจน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ให้น้ำหนักแก่งานพัฒนาหมู่บ้านเพิ่มขึ้นค่อนข้างชัดเจนคือ ร้อยละ 32.14

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ให้น้ำหนักงานพัฒนาหมู่บ้านอย่างชัดเจนคือ ร้อยละ 60.87

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ให้น้ำหนักแก้ค่าตอบแทนที่ให้ความสำคัญมากงานส่วนรวม เป็นร้อยละ 29.63 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มรวมอย่างชัดเจน

2. ความเชื่อตรงต่อหลักการ

ความหมาย ได้แก่ ความคิดเห็นต่อคนที่ทำงานอย่างเชื่อตรงว่าจะมีผลดีหรือผลเสียต่อตนเองมากหรือน้อยประการใด

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเรื่อง คนทำงานเชื่อตรงมีผลอย่างไร และหลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน ทั้งรายละเอียดต่อไปนี้ คือ ในเรื่องเกี่ยวกับคนทำงานเชื่อตรงมีผลอย่างไร ได้ถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ว่ากันตามจริงแล้ว คนที่ทำงานเชื่อตรงตามหลักศีลธรรมและกฎหมาย ผลสุดท้ายมักเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตนเอง" กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

คนทำงานเชื่อตรงมีผลอย่างไร จากตาราง 9.2 และ 9.3 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า คนที่ทำงานเชื่อตรงตามหลักศีลธรรมและกฎหมาย ทำดีที่สุดก็จะได้รับผลดีที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 77.22) และตอบว่าได้รับผลพอ ๆ กัน และได้รับผลเสีย เพียงร้อยละ 12.08 และ 4.30 ตามลำดับ ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 6.39

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักประเด็นมีผลดี และ ประเด็นมีผลพอ ๆ กันลงเล็กน้อย ในขณะที่ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีผลเสียลงเล็กน้อย

กลุ่มข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักคำตอบประเด็นมีผลดีลงอย่างเด่นชัด ในขณะที่เพิ่มน้ำหนักประเด็นพอ ๆ กันขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นมีผลเสียขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีผลดีขึ้นอย่างเด่นชัด ในขณะที่ลดน้ำหนักประเด็นพอ ๆ กันลงเล็กน้อย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นมีผลดีขึ้นเล็กน้อย ในขณะที่ได้ลดน้ำหนักประเด็นขอ ๆ กันลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นขอ ๆ กันลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดเป็นพิเศษไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมได้ลดน้ำหนักประเด็นมีผลดีลงเล็กน้อย ในขณะที่ได้เพิ่มประเด็นขอ ๆ กันขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นมีผลดีขึ้นเล็กน้อย

จากคำถามที่ว่า "การทำงานทุกอย่างย่อมมีการเกี่ยวข้องกับคนอื่นบ้างไม่มากนัก การทำงานของท่านเคยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่" ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

เคยทำให้คนอื่นเดือดร้อนหรือไม่ในทัศนะของประชาชน จากตาราง 9.4 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่าไม่เคยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนมากที่สุด คือร้อยละ 83.40 รองลงมาตอบว่าเคย ร้อยละ 14.57 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 2.07

กลุ่มตัวอย่างทุกภาคเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

จากคำถามที่ว่า "คุณยึดหลักอะไรในการทำงานของคุณเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ เขาต้องเดือดร้อนเพราะคุณ" นั้น สามารถสรุปประเด็นคำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 มีมนุษยสัมพันธ์
- 02 ไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละ
- 03 ไม่เอาเปรียบคนอื่น
- 04 มีความยุติธรรม
- 05 มีความรับผิดชอบในหน้าที่
- 06 ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

- 07 ความถูกต้องเป็นธรรม
- 08 เอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 09 ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น
- 10 ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
- 11 ความจริงใจ
- 12 หลักธรรมะต่าง ๆ
- 13 ความเกรงใจ
- 14 อื่น ๆ
- 15 ไม่ทอ/ไม่ทรวาน

หลักการทำงานไม่ให้ผู้อื่นเดือดร้อน จากตาราง 9.5 และ 9.6 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างย่อยและภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมทอว่า หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน ได้เห็นแก่ตัว/เสียสละมากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 17.63) รองลงมาเป็นเหตุผลอื่น (เฉลี่ยร้อยละ 14) และมีหลายประเด็นคำถามที่มีน้ำหนักใกล้เคียงกัน (เฉลี่ยร้อยละ 7.72 - 8.48) คือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ และเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทั้งนี้มีผู้ไม่ทอ ร้อยละ 11.34

กลุ่มนักเรียนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละขึ้นอย่างเด่นชัด และเพิ่มน้ำหนักประเด็นมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นไม่เอาเปรียบคนอื่น ประเด็นหลักธรรมะต่าง ๆ ประเด็นความถูกต้องเป็นธรรม ประเด็นความจริงใจ ประเด็นมีความยุติธรรม ลดเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างประชาชน และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นคำถามไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละ ลงอย่างเด่นชัด ในขณะที่ประเด็นคำถามอื่น ๆ มีน้ำหนักใกล้เคียงกับกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละ และประเด็นมีความรับผิดชอบในหน้าที่ขึ้นมากพอควร และเพิ่มน้ำหนักประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักประเด็นเหตุผลอื่น ประเด็นไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และประเด็นเอาใจเขามาใส่ใจเราลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นช่วยเหลือซึ่งกันและกันลงมากพอควร ในขณะที่เดียวกันได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นมากขึ้นพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละ และประเด็นไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และได้ลดน้ำหนักลงมากพอควร ในประเด็นมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีมนุษยสัมพันธ์ ในขณะที่เดียวกันได้เพิ่มน้ำหนักมากในประเด็นเหตุผลอื่น และประเด็นเอาใจเขามาใส่ใจเราขึ้นอย่างเด่นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรประเด็นค่าตอบแทนไม่เห็นแก่ตัว/เสียสละ และได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3. การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล

ความหมาย ได้แก่ การยึดหลักการหรือเลือกทำธุรกิจที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการทำงานที่มาให้คนอื่นเดือดร้อน คนที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อนควรจะได้รับโทษอะไร และถ้าธุรกิจที่ทำแล้วทำให้คนอื่นเดือดร้อนจะอย่างไร ดังต่อไปนี้ คือ

การทำงานที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อนในทัศนะของประชาชน จากตาราง 9.7 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ไม่ทำและลงมือทำแล้วแก้ปัญหา โดยมีค่าร้อยละ ไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัด คือมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 50.20 และ 47.77 ตามลำดับ ทั้งนี้ 71.62 ไม่ตอบร้อยละ 1.62

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นไม่ทำ แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นลงมือทำแล้วแก้ปัญหา

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็นไม่ทำ แต่ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นลงมือทำแล้วแก้ปัญหา

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานและกลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

จากคำถามที่ว่า "การกระทำบางอย่างที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ควรได้รับโทษขนาดไหน" นั้น กลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคได้แสดงความคิดเห็นไว้ในตาราง 9.8 โดยสรุปประเด็นได้ดังนี้ คือ

เมื่อเป็นจำต้องควรได้รับโทษอะไรในทัศนะของประชาชน จากตาราง 9.8 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ประหารชีวิต มากที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 56.68 รองลงไปคือ จำคุกตลอดชีวิต เฉลี่ยร้อยละ 22.27 และจำคุกตั้งแต่ 1 - 20 ปี เฉลี่ยร้อยละ 17.40 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 3.64

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือและภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นประหารชีวิต และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นจำคุกตลอดชีวิต กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นประหารชีวิต

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นค่าตอบแทน ประหารชีวิต

ข้อใดที่คนอื่นควรได้รับโทษอะไรในทัศนะของประชาชน จากตาราง 9.9 สรุปลักษณะเด่นของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ควรจำคุกตลอดชีวิตมากที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 22.67 รองลงไปคือ จำคุก 10 ปี 5 ปี และ 20 ปี ตามลำดับ (เฉลี่ยร้อยละ 18.22, 18.22 และ 16.19) โดยมีค่าตอบแทนว่า ประหารชีวิต ร้อยละ 7.29 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 11.74

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็น จำคุกตลอดชีวิตขึ้นมากพอควร เพิ่มน้ำหนักประเด็นจำคุก 10 ปี ขึ้นเล็กน้อย แต่ลดน้ำหนักในประเด็นจำคุก 20 ปี ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นค่าตอบแทน จำคุกตลอดชีวิต และประเด็นประหารชีวิตขึ้นมากพอควร แต่ได้ลดน้ำหนักในประเด็นจำคุก 5 - 10 ปีลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรใน ประเด็นประหารชีวิต และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นจำคุก 10 ปี แต่ได้เพิ่ม น้ำหนักในประเด็นจำคุก 20 ปี ขึ้นมาพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดใน ประเด็นจำคุกตลอดชีวิต แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นจำคุก 10 ปี

เรียกค่าถ่วงน้ำหนักให้เหมาะสมในทัศนะของประชาชน จากตาราง 9.10 สรุป ลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ควรจำคุกตลอดชีวิต และประหารชีวิต ในร้อยละ ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 33.60 และ 32.79 ตามลำดับ รองลงไปคือ จำคุก 20 ปี เฉลี่ยร้อยละ 16.19 ทั้งนี้ผู้ไม่ตอบร้อยละ 5.20

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรใน ประเด็นจำคุกตลอดชีวิต แต่ได้น้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นประหารชีวิต ประเด็น จำคุก 20 ปี และประเด็นจำคุก 10 ปี

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นจำคุกตลอด ชีวิต และประเด็นประหารชีวิตลงเล็กน้อย แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็น จำคุก 20 ปี

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยใน ประเด็นประหารชีวิต แต่ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นจำคุก 20 ปี และประเด็น จำคุก 10 ปี

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น จำคุก 10 ปี

จากคำถามที่ว่า "ถ้าธุรกิจการงานของท่านเป็นธุรกิจที่ทำรายได้ดี แต่มีผลเสีย ต่อสุขภาพของท่านเอง (ร่างกายหรือจิตใจ) ท่านจะทำอย่างไร" นั้น กลุ่มตัวอย่างที่ เป็นประชาชนได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ธุรกิจที่มีผลเสียต่อสุขภาพในทัศนะของประชาชน จากตาราง 9.11 สรุปลักษณะ เด่นสำหรับกลุ่มประชาชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ทำต่อไปเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 42.10
รองลงไปคือ เปลี่ยนไปทำอย่างอื่น และเลิกทำ ร้อยละ 36.00 และ 20.65
ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
เลิกทำ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำต่อไป
ขึ้นเล็กน้อย ในขณะที่ลดน้ำหนักประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นอย่างเห็นชัด

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวมพบว่า ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น
เลิกทำที่มากพอควร ในขณะที่ลดน้ำหนักประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นทำต่อไปลง
อย่างเห็นชัด ในขณะที่เพิ่มน้ำหนักประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นขึ้นอย่างเห็นชัด

ธุรกิจที่ทำให้อื่นเดือดร้อนในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 9.12
สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ลงมือทำแล้วช่วยแก้เป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ
58.42 รองลงไป คือเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นแทน ร้อยละ 34.65

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นลงมือทำ
แล้วช่วยแก้ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็น
ใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักในประเด็นลงมือทำ
แล้วช่วยแก้ขึ้นเล็กน้อย ในขณะที่ลดน้ำหนักประเด็นเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นแทนลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักในประเด็นคำทอม ลงมือ
ทำแล้วช่วยแก้ แต่มีน้ำหนักเพิ่มขึ้นในประเด็นคำทอม เปลี่ยนไปทำอย่างอื่นแทน

ธุรกิจที่มีผลเสียต่อสุขภาพในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 9.13
สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ทำต่อไปแต่ป้องกันเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ
60.39 รองลงไปคือ เปลี่ยนไปทำอย่างอื่น ร้อยละ 23.66

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเปลี่ยนไป
ทำอย่างอื่นขึ้นมากพอควร ในขณะที่ลดน้ำหนักประเด็นเลิกทำลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นทำต่อไป
แต่ป้องกันมากขึ้นพอควร ในขณะที่ลดน้ำหนักประเด็นเลิกทำลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นเปลี่ยนไปทำ
อย่างอื่นลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นทำต่อไปแต่ป้องกัน
ลงมากพอควร ในขณะที่ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นเลิกทำขึ้นมากพอควร

4. หลักรวมสร้างแย้งชิง

ความหมาย ได้แก่ หลักการในการรับผลประโยชน์ในสังคม คือ คำนิยามว่า
ควรร่วมกันสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นแล้วค่อยแบ่งปันผลกัน หรือว่าควรรับแย้งชิงผลที่มี
อยู่แล้ว เพื่อให้ตนเองได้มากกว่าผู้อื่น

ในเรื่องนี้ ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามที่ว่า "ถ้าในหมู่บ้านของท่าน
มีบ่อน้ำสาธารณะอยู่บ่อเดียว แล้วน้ำก็ไม่ค่อยไหลหรือไหลช้ามาก คนต้องไปรอกคอยกัน
เป็นตัวโม่งจึงจะได้น้ำกลับบ้าน นอกจากเวลากลางคืนจึงไม่ค่อยมีคน น้ำจะขังมาก
ท่านเองจะทำอย่างไร เพื่อให้ได้ใช้น้ำโดยสะดวก" คำถามนี้สามารถสรุปประเด็น
คำตอบได้ดังนี้ คือ

- 01 ร่วมกันขุดบ่อใหม่
- 02 ไปตักตอนกลางคืนหรือเช้ามีค
- 03 ขอความช่วยเหลือจากทางราชการ
- 04 หาแหล่งน้ำใหม่
- 05 หาภาชนะใส่น้ำได้นาน ๆ
- 06 เหตุผลอื่น
- 07 ไม่ตอบ/ไม่ทราบ

หลักรวมสร้าง - แย่งชิง จากตาราง 9.14 และ 9.15 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ถ้าหมู่บ้านขาดแคลนน้ำจะร่วมกันขุดบ่อใหม่มากที่สุด (เฉลี่ยร้อยละ 35.16) รองลงไป คือไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด ร้อยละ 26.29 ประเด็นที่เหลือมีผู้ตอบเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้มีผู้ตอบเหตุผลอื่น ๆ ร้อยละ 6.47 และไม่ตอบ ร้อยละ 22.21

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นร่วมกันขุดบ่อใหม่ลงเล็กน้อย

กลุ่มข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักประเด็นร่วมกันขุดบ่อใหม่ลงอย่างเด่นชัด ในขณะที่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด ประเด็นไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด

กลุ่มประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลชุมชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นร่วมกันขุดบ่อใหม่ ในขณะที่ได้ลดน้ำหนักประเด็นไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืดลงอย่างเด่นชัด และลดน้ำหนักประเด็นขอความช่วยเหลือจากทางราชการ ประเด็นหาแหล่งน้ำใหม่ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นร่วมกันขุดบ่อใหม่ ในขณะที่เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นร่วมกันขุดบ่อใหม่ และประเด็นไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืดขึ้นมากพอควร ในขณะที่ได้ลดน้ำหนักประเด็นขอความช่วยเหลือจากทางราชการ และประเด็นหาแหล่งน้ำใหม่ลงเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นร่วมกันขุดบ่อใหม่ ในขณะที่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

5. การทำงานไม่เสียหาย

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชนว่า "ในชุมชนของท่าน มีธุรกิจที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่คนอื่นมากนักน้อยเพียงใด" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชน ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ธุรกิจที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 9.16 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ธุรกิจที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนมีน้อยมากที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 87.13

เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มรวม กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ และกลุ่มตัวอย่างภาคกลาง ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็นน้อยขึ้นเล็กน้อย มีค่าเท่ากัน เฉลี่ยร้อยละ 91.30 กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานได้ลดน้ำหนักประเด็นน้อยลงมากพอสมควร ส่วนกลุ่มตัวอย่างภาคใต้เน้นไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

6. แนวทางและกลวิธีพัฒนา

ในเรื่องนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลชุมชนเกี่ยวกับจำนวนคนที่เข้าประชุม วิธีเผยแพร่ข่าวสาร และรายการวิทยุที่น่าสนใจ และได้รับคำตอบดังรายการต่อไปนี้ คือ

จำนวนที่เข้าประชุมในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 9.17 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า จำนวนที่เข้าประชุมมีจำนวนครั้งหนึ่งมากที่สุด ร้อยละ 22.12 รองลงไปคือ จำนวนที่เข้าประชุมมีจำนวนมาก ร้อยละ 16.35, น้อย ร้อยละ 8.65, กำหนดไม่ได้และ 100% ร้อยละ 6.73 มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 26.92 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 12.50

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นครั้งหนึ่ง และเพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นครั้งหนึ่ง แต่มีน้ำหนักลดลงอย่างเด่นชัดในประเด็นมาก

กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็นครึ่งหนึ่ง และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นมาก แต่เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นอื่น ๆ และประเด็นน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักทั้งในประเด็นคำทอกรึ่งหนึ่งและมาก โดยเฉพาะในประเด็นคำทอกรมากได้น้ำหนักเพิ่มขึ้นมากเป็นพิเศษ

วิธีเผยแพร่ข่าวสารในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 9.18 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า วิธีเผยแพร่ข่าวสารใช้วิธีเข้าถึงตัวมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 56.55 รองลงไปที่ใช้เอกสารหรืออิกประกาศ ร้อยละ 8.15, ผ่านผู้นำชุมชน ร้อยละ 6.53, รายการวิทยุ ร้อยละ 5.60, ระบบเสียงตามสาย ร้อยละ 5.10 การเทศนา ร้อยละ 2.54 มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 10.69 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 4.33

เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ ได้เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นเข้าถึงตัว ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน ภาคกลางและภาคใต้ ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นคำทอกรเข้าถึงตัว กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นใช้เอกสารหรืออิกประกาศและการเทศนา

รายการวิทยุที่น่าสนใจในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน จากตาราง 9.19 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนในภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า รายการวิทยุที่น่าสนใจ ได้แก่ ข่าวมากที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 56.05 รองลงไปที่แก้เพลงและปัญหาชาวบ้าน ร้อยละ 8.79, บันเทิง ร้อยละ 7.69 มีผู้ตอบอื่น ๆ ร้อยละ 15.38 และไม่ตอบ/ไม่ทราบ ร้อยละ 3.30

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นข่าว แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเพลง

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นข่าว และลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็นเพลงและบันเทิง แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นปัญหาชาวบ้าน

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัด
ในประเด็นชาว แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเพลงและบันเทิง

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นชาว และเพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็นเพลงและบันเทิง แต่ลดน้ำหนัก
ในประเด็นปัญหาชาวบ้าน

7. เวลาในการทำงาน

ในประเด็นนี้ได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเวลาตื่นนอน จำนวนชั่วโมงใน
การทำงาน และเวลาเข้านอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

เวลาตื่นนอน จากตาราง 9.20 และ 9.21 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง
และสำหรับภาคต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เวลาตื่นนอน ได้แก่ เวลา 6.00 น. หรือสาย
กว่านี้ ร้อยละ 38.53 รองลงไปคือ เวลา 5.00 น. ร้อยละ 23.55 เวลา 4.00 น.
หรือเช้ากว่านี้ ร้อยละ 8.87

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยใน
ประเด็น 6.00 น. หรือสายกว่านี้ และประเด็น 5.00 น. แต่ได้ลดน้ำหนักลงมากพอสมควร
ในประเด็น เวลา 4.00 น. หรือเช้ากว่านี้

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
เวลา 5.00 น. แต่เพิ่มน้ำหนักในประเด็น 4.00 น. หรือเช้ากว่านี้ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
เวลา 6.00 น. หรือสายกว่านี้ แต่เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดในประเด็นเวลา 5.00 น.

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงเล็กน้อยในประเด็น
เวลา 6.00 น. หรือสายกว่านี้ แต่เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็นเวลา 5.00 น.

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักอย่างเด่นชัดใน
ประเด็นเวลา 6.00 น. หรือสายกว่านี้ แต่ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นเวลา
5.00 น.

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
เวลา 6.00 น. หรือสายกว่านี้ แต่ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็นเวลา 5.00 น.

จำนวนชั่วโมงทำงาน จากตาราง 9.22 และ 9.23 สรุปลักษณะเด่น
สำหรับกลุ่มตัวอย่างและสำหรับภาคต่าง ๆ ใ้คดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า ทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ
44.67 รองลงไปตอบว่า 8 - 9 ชั่วโมง ร้อยละ 21.10 ตอบว่า 6 - 7 ชั่วโมง
ร้อยละ 8.87 และตอบว่า 1 - 5 ชั่วโมง ร้อยละ 8.26 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ
17.13

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลค่น้ำหนักประเด็น 8 - 9
ชั่วโมงลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ไม่มีการให้น้ำหนักประเด็นใด
แตกต่างไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลค่น้ำหนักลงอย่างเด่นชัด
ในประเด็นคำตอบ 10 ชั่วโมงขึ้นไป ในขณะที่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็น
8 - 9 ชั่วโมง และเพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็น 1 - 5 ชั่วโมง

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัด
ในประเด็น 10 ชั่วโมงขึ้นไป ในขณะที่ลค่น้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น 8 - 9
ชั่วโมง และลค่น้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น 6 - 7 ชั่วโมง และประเด็น 1 - 9
ชั่วโมง

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นเล็กน้อยในประเด็น
10 ชั่วโมงขึ้นไป ในขณะที่ลค่น้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น 1 - 5 ชั่วโมง

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลค่น้ำหนักลงอย่างเด่นชัดใน
ประเด็น 10 ชั่วโมงขึ้นไป ในขณะที่เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็น 6 - 7 ชั่วโมง
และประเด็น 1 - 5 ชั่วโมง

เวลาเข้านอน จากตาราง 9.24 และ 9.25 สรุปลักษณะเด่นสำหรับกลุ่มตัวอย่าง
และสำหรับภาคต่าง ๆ ใ้คดังนี้

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมตอบว่า เข้านอนเวลา 21.00 น. มากที่สุด คือร้อยละ
21.10 รองลงไปตอบว่า เข้านอนเวลา 20.00 น. หรือก่อนนี้ ร้อยละ 17.43
เข้านอนเวลา 22.00 น. ร้อยละ 15.60 เข้านอน 23.00 น. ร้อยละ 7.34
เข้านอน 24.00 น. หรือมากกว่านี้ ร้อยละ 4.89 ทั้งนี้มีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 33.64

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น 22.00 น. และลดน้ำหนักลงมากพอควรในประเด็น 20.00 น. หรือก่อนนี้ ในขณะที่ได้เพิ่มประเด็น 23.00 น. ขึ้นเล็กน้อย

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม พบว่าไม่มีภาวให้น้ำหนักประเด็นใดแตกต่างไปจากกลุ่มรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นอย่างเด่นชัดในประเด็น 21.00 น. และเพิ่มขึ้นมากพอควรในประเด็น 20.00 น. หรือก่อนนี้ ในขณะที่มีการลดน้ำหนักประเด็น 23.00 น. ลงมากพอควร

กลุ่มตัวอย่างภาคอีสานเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็น 21.00 น. ประเด็น 22.00 น. และประเด็น 23.00 น.

กลุ่มตัวอย่างภาคกลางเมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น 21.00 น. และลดลงมากพอควรในประเด็น 22.00 น. ในขณะที่ได้เพิ่มน้ำหนักขึ้นมากพอควรในประเด็น 20.00 น. หรือก่อนนี้ และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในประเด็น 23.00 น.

กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เมื่อเทียบกับกลุ่มรวม ได้ลดน้ำหนักลงอย่างเด่นชัดในประเด็น 21.00 น. และลดลงเล็กน้อยในประเด็น 23.00 น. ในขณะที่ได้เพิ่มน้ำหนักประเด็น 22.00 น. ขึ้นเล็กน้อย

8. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักร่วมสร้าง - แยกชิง กับตัวแปรอื่น ๆ

ก. กลุ่มตัวอย่าง นักเรียน-นักศึกษา (จากตาราง 9.26)

1) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนที่ตามมา

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีขึ้นและคงที่ นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืน หรือเข้ามีคมากกว่าชุดบ่อใหม่ ในขณะที่กลุ่มที่มีผลการเรียนลดลง นิยมชุดบ่อใหม่มากกว่า จึงสรุปได้ว่า หลักร่วมสร้างแยกชิงมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนในลักษณะที่ผลการเรียนดีขึ้นและคงที่ จะมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้มีพฤติกรรมในการแยกชิงมากกว่ามีพฤติกรรมในการร่วมสร้าง ในขณะที่ผลการเรียนที่ลดลง มีแนวโน้มที่จะส่งผลให้มีพฤติกรรมในการร่วมสร้างมากกว่าพฤติกรรมแยกชิง

2) ความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่น

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีกว่ามาก และแย่กว่ามาก นิยมไปตักน้ำ
ตอนกลางคืนหรือเช้ามีมากกว่าชุก่อใหม่ แต่มีความสัมพันธ์ไม่ชัดเจนในกรณีอื่น จึงสรุป
ได้ว่า ผลการเรียนเมื่อเทียบกับคนอื่นมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้มีพฤติกรรมแย่งชิงมากกว่า
การร่วมสร้าง ทั้งในกรณีที่ผลการเรียนดีกว่ามากและแย่กว่ามาก

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา ทั้งที่เป็นเพศหญิงและชาย มีพฤติกรรมในการไปตักน้ำ
ตอนกลางคืนหรือเช้ามีค และชุก่อใหม่ในปริมาณใกล้เคียงกัน จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรเพศ
ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการร่วมสร้างและแย่งชิงแต่ละประการใด

4) ความสัมพันธ์กับชั้นที่กำลังศึกษา

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในทุกระดับชั้นมีพฤติกรรมในการไปตักน้ำ
ตอนกลางคืนหรือเช้ามีค ในปริมาณที่สูงกว่า การชุก่อใหม่ ยกเว้นกรณีที่กำลังศึกษาใน
ระดับมัธยม 3 จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างชั้นที่กำลังศึกษากับพฤติกรรมในการ
ร่วมสร้างและแย่งชิงได้อย่างชัดเจน

5) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา ทั้งที่มีอาศัยในชุมชนทั้ง เคมและสมัยใหม่ นิยมไปตักน้ำ
ตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากกว่าชุก่อใหม่ กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา ทั้งที่อาศัยในเมืองเล็ก
และ เมืองใหญ่ นิยมไปชุก่อใหม่มากกว่าไปตักตอนกลางคืนหรือเช้ามีค จึงสรุปได้ว่า
ลักษณะชุมชนเคม หรือสมัยใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการร่วมสร้างและแย่งชิง
และลักษณะเมือง เล็กหรือเมืองใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการร่วมสร้างและ
แย่งชิง

6) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาที่มีบิดามีอาชีพรับราชการ นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือ
เช้ามีคมากกว่าชุก่อใหม่ ในขณะที่กลุ่มที่มีบิดาไม่รับราชการนิยมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือ
เช้ามีคน้อยกว่าชุก่อใหม่ จึงสรุปได้ว่าผู้มีบิดามีอาชีพรับราชการหรือไม่รับราชการ
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการร่วมสร้างและแย่งชิง กล่าวคือนักศึกษาที่มีบิดามี
อาชีพรับราชการจะมีพฤติกรรมร่วมสร้างมากกว่าพฤติกรรมในการแย่งชิง และมีพฤติกรรม
แย่งชิงมากกว่าพฤติกรรมร่วมสร้าง

7) ความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมเรื่องงาน

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาที่มีการฝึกอบรมเรื่องงานไม่ว่าจะมาก ค่อนข้างน้อย หรือน้อย ต่างก็นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมร่วมสร้างและพฤติกรรมแย่งชิง

8) ความสัมพันธ์กับการฝึกฝนจากครูเรื่องงาน

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาที่มีการฝึกฝนจากครูเรื่องงานไม่ว่ามากหรือน้อย ต่างนิยมไปตักตอนกลางคืนหรือเช้ามืดมากกว่าตอนบ่าย จึงสรุปได้ว่าการฝึกฝนจากครูเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมร่วมสร้างและพฤติกรรมแย่งชิง

ข. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ (จากตาราง 9.27)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

กลุ่มข้าราชการที่มีฐานะครอบครัวค่อนข้างยากจนและตึกมาก ทุกคนจะไปตักน้ำตอนกลางคืน ในขณะที่กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวฐานะปานกลางและดี นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืน มากกว่าไปตอนบ่าย จึงสรุปได้ว่าหลักร่วมสร้าง แย่งชิง มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว ในลักษณะที่ฐานะครอบครัวจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมร่วมสร้างเฉพาะในกรณีที่เป็นครอบครัวที่ฐานะปานกลาง และฐานะดีเท่านั้น

2) ความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพ

กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพลดลง ทุกคนจะไปตักน้ำตอนกลางคืน ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นและคงที่ นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืน มากกว่าตอนบ่าย จึงสรุปได้ว่าหลักร่วมสร้าง แย่งชิง มีความสัมพันธ์กับรายได้จากการประกอบอาชีพในลักษณะที่รายได้ที่เพิ่มขึ้นและคงที่ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการแย่งชิง น้อยกว่ากรณีที่มีรายได้ลดลง

3) ความสัมพันธ์กับเพศ

กลุ่มข้าราชการทั้งที่เป็นเพศหญิงและชายมีพฤติกรรมเหมือนกันคือ นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืดมากกว่าตอนบ่าย จึงสรุปได้ว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมร่วมสร้างและแย่งชิงแต่ประการใด

4) ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

กลุ่มข้าราชการที่มีความก้าวหน้าในอาชีพทุกกลุ่มมีพฤติกรรมเหมือนกัน คือ นิยมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากกว่าชุกบ่อใหม่ จึงสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมร่วมสร้างและแย่งชิงแต่ประการใด

5) ความสัมพันธ์กับการทำงานในอนาคต

กลุ่มข้าราชการที่คาดว่าจะมีการทำงานในอนาคต ทุกกลุ่มส่วนใหญ่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีค แม้ว่าพฤติกรรมที่จะชุกบ่อใหม่ลดลงเมื่อคาดว่าจะมีงานทำในอนาคตคงที่และลดลง จึงสรุปได้ว่าการทำงานในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแย่งชิงอย่างชัดเจน

6) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

กลุ่มข้าราชการทุกกลุ่มส่วนใหญ่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากกว่าชุกบ่อใหม่ แม้ว่าพฤติกรรมที่จะชุกบ่อใหม่มากขึ้นเมื่อเป็นชุมชนสมัยใหม่ และเป็นเมืองใหญ่ จึงสรุปได้ว่าลักษณะของชุมชนเดิม - ใหม่ และเล็ก - ใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแย่งชิงอย่างชัดเจน

7) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มข้าราชการในทุกระดับการศึกษาจะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากกว่าชุกบ่อใหม่ แม้ว่าผู้มีการศึกษาสูงสุดในระดับ ประถม 4 - 6 และระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมที่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้มีการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาและอนุปริญญาอย่างเห็นได้ชัด จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแย่งชิงอย่างชัดเจน

8) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

กลุ่มข้าราชการกลุ่มที่คิดว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและจำเป็นเล็กน้อย แม้ว่าจะมีพฤติกรรมที่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากกว่าชุกบ่อใหม่ ในขณะที่ประชาชนกลุ่มที่คิดว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานว่าเป็นสิ่งไม่จำเป็นมีพฤติกรรมที่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนในสัดส่วนที่เท่ากับการชุกบ่อใหม่ จึงสรุปได้ว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมร่วมสร้างและแย่งชิงแต่ประการใด

9) ความสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมเรื่องการทำงาน

กลุ่มข้าราชการทั้งสองกลุ่มจะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีมากกว่าชุกบ่อใหม่ แม้ว่ากลุ่มที่คิดว่าการศึกษาอบรมเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งมีพฤติกรรมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีน้อยกว่ากลุ่มที่คิดว่าการศึกษาอบรมเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นบ้าง จึงสรุปได้ว่าการศึกษาอบรมเรื่องการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแย่งชิงอย่างชัดเจน

10) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

กลุ่มข้าราชการทุกกลุ่มจะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีมากกว่าชุกบ่อใหม่ จึงสรุปได้ว่าอาชีพของบิดาไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแย่งชิงแต่ประการใด

ค. กลุ่มประชาชน (จากตาราง 9.28)

1) ความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว

กลุ่มประชาชนที่มาจากฐานะครอบครัวที่เพิ่มมากและเพิ่มเล็กน้อยและลดลง มีพฤติกรรมไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับการชุกบ่อใหม่ ในขณะที่ผู้มาจากฐานะครอบครัวที่ลดลงไม่ไปชุกบ่อใหม่เลย จึงสรุปได้ว่าฐานะครอบครัวมีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแย่งชิงในลักษณะที่ว่า ถ้าฐานะครอบครัวลดลงจะมีพฤติกรรมแย่งชิงสูงขึ้น

2) ความสัมพันธ์กับรายได้ของอาชีพ

กลุ่มประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นมีพฤติกรรมที่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากกว่าไปชุกบ่อใหม่ และมีพฤติกรรมที่จะไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีคมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในกรณีที่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ลดลง จึงสรุปได้ว่ารายได้ของอาชีพมีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้าง - แย่งชิง

3) ความสัมพันธ์กับการเปรียบเทียบความก้าวหน้า

กลุ่มประชาชนที่มีความก้าวหน้ามากกว่า มากกว่าเล็กน้อยและเท่าเทียม มีพฤติกรรมที่จะชุกบ่อใหม่มากกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีค โดยมีพฤติกรรมชุกบ่อใหม่น้อยลงเมื่อมีความก้าวหน้าลดลง และมีพฤติกรรมชุกบ่อใหม่น้อยกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามีค เมื่อมีความก้าวหน้าต่ำกว่า จึงสรุปได้ว่าการเปรียบเทียบความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้าง - แย่งชิง

4) ความสัมพันธ์กับแนวโน้มอนาคต

กลุ่มประชาชนที่มีแนวโน้มอนาคตเพิ่มขึ้นและคงที่ มีพฤติกรรมที่จะซุกบ่อใหม่ มากกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด โดยมีพฤติกรรมซุกบ่อใหม่น้อยลง เมื่อมีแนวโน้มอนาคตลดลง และมีพฤติกรรมซุกบ่อใหม่น้อยกว่าการไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ว่าแนวโน้มอนาคตมีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้าง - แบ่งชิง

5) ความสัมพันธ์กับเพศ

กลุ่มประชาชนทั้งเพศหญิงและชาย นิยมซุกบ่อใหม่มากกว่าการไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแบ่งชิง แต่ประการใด

6) ความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มประชาชนทุกระดับการศึกษานิยมซุกบ่อใหม่มากกว่าการไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแบ่งชิง แต่ประการใด

7) ความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดา

กลุ่มประชาชนที่มีบิดามีอาชีพต่าง ๆ ยกเว้นอาชีพรับจ้าง นิยมซุกบ่อใหม่มากกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ไม่ชัดเจนว่าอาชีพของบิดามีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแบ่งชิงหรือไม่

8) ความสัมพันธ์กับลักษณะชุมชน

กลุ่มประชาชนที่อยู่ชุมชนลักษณะต่าง ๆ ยกเว้นชุมชนที่เป็นเมืองใหญ่นิยมซุกบ่อใหม่ มากกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ไม่ชัดเจนว่าลักษณะชุมชนมีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างและแบ่งชิงหรือไม่

9) ความสัมพันธ์กับรายได้ของการประกอบอาชีพ

กลุ่มประชาชนที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพในระดับต่าง ๆ ยกเว้นระดับรายได้ช่วง 500 - 1000 บาท นิยมซุกบ่อใหม่มากกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด จึงสรุปได้ไม่ชัดเจนว่ารายได้ของการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับหลักการร่วมสร้างหรือแบ่งชิงหรือไม่

10) ความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน

กลุ่มประชาชนทุกกลุ่มมีพฤติกรรมชอบทำอะไรมากกว่าไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือ
เข้ามืด จึงสรุปได้ว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการ
รวมสร้างหรือแบ่งชิง

บทที่ 10

ประมวลข้อค้นพบที่เป็นจุดเด่น

1. ลักษณะทั่วไปของวัฒนธรรมการทำงาน

ข้อค้นพบที่เป็นจุดเด่นต่อไปนี้ได้มาจากการประมวลคำตอบจากกลุ่มตัวอย่างรวม ซึ่งมีจำนวน 932 คน ซึ่งกระจายอยู่ในชนบทแบบกึ่งเค็ม ชนบทสมัยใหม่ เมืองเล็ก และเมืองใหญ่ ทั้งเพศชายและหญิง ทุกกลุ่มอายุ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา มีอาชีพเกษตรกรรม ฐานะครอบครัวปานกลาง บิดาและมารดามีการศึกษาสูงสุด คือ ป.4 ส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว และมีบุตร 1-2 คน ลักษณะทั่วไปของวัฒนธรรมการทำงานสรุปได้ดังนี้ คือ

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน ในเรื่องความหมายของคำว่า "งาน" กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดตอบว่า ได้แก่ สิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์หรือได้รับผลตอบแทน และจำนวนน้อยที่สุดตอบว่า ได้แก่ สิ่งที่มีเกียรติ ส่วนความหมายของคำว่า "มีงาน" นั้น คำตอบมากที่สุด คือ การมีงานทำและน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม

เมื่อขอให้จำแนกประเภทของงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดจะจำแนกเป็นงานราชการกับงานเอกชน น้อยที่สุด จำแนกเป็นงานที่มีเกียรติกับไม่มีเกียรติ ส่วนเมื่อถามถึงงานที่มีเกียรติสูงสุดคำตอบมากที่สุด คือ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ น้อยที่สุด คือ อาชีพอิสระ ส่วนงานที่มีเกียรติน้อย ตอบว่า กรรมกรหรือรับจ้างทั่วไป มากที่สุด น้อยที่สุด คือ เสมียน

เมื่อถามถึงจุดประสงค์ในการทำงาน ตอบว่า เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้มากที่สุด และเพื่อความสนุกสนาน น้อยที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนตอบว่า วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียนได้แก่ เพื่อให้ได้ความรู้ มากที่สุด และเพื่อช่วยเหลือคนอื่น น้อยที่สุด และถ้าไม่ทำงานจะขาดเงินหรือรายได้ มากที่สุด และขาดความก้าวหน้า น้อยที่สุด

จากคำถามที่ว่า ถ้าว่างจะทำงานหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า ทำเพราะกลัวเงินหมด มากที่สุด และ เพื่อเกียรติ น้อยที่สุด ส่วนความพอใจในงานที่ทำนั้น กลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ตอบว่า เป็นงานที่ถูกต้อง และน้อยที่สุดตอบว่า ได้พัฒนาสังคม

ในเรื่องเกี่ยวกับวันหยุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า วันเสาร์-อาทิตย์ มากที่สุด และพักผ่อนในวันหยุด มากที่สุด ทำงานพิเศษ น้อยที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ในอนาคตจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพของตนมากเท่าใดนัก

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับปรัชญาชีวิต หลักการที่ยึดถือ หลักศาสนาธรรม ความสัมพันธ์งานกับเงิน นิสัยการทำงานที่เด่นและแนวโน้มพื้นฐานที่มา ซึ่งมีข้อค้นพบดังต่อไปนี้ คือ

3) การมุ่งผลในการทำงาน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและประเภทของผลที่มุ่ง การแตกปัญห่ออกเป็นขั้นตอนการทำงาน การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี เกณฑ์ประเมินผล และประเภทของตัวแปรที่เน้น และแรงจูงใจกำไร ซึ่งมีข้อค้นพบดังต่อไปนี้ คือ

ก. การตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน และได้ติดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่แสดงว่า ได้ตั้งเป้าหมายจริงจัง ส่วนเมื่อถามถึงสาเหตุที่การทำงานไม่ได้ติดตามเป้าหมายนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะตอบว่า ขาดเงินทุนมากที่สุด ไม่ได้คิดว่า เป็นเพราะวิธีการทำงานที่ไม่ดี

ข. การแตกปัญห่ออกเป็นขั้นตอนการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า เมื่ออยากได้ของอย่างหนึ่งมากต้องหามาด้วยวิธีสุจริต มากที่สุด คำตอบไม่ได้แสดงว่า ได้มีการแตกปัญห่ออกเป็นชิ้นงานย่อยที่ต้องทำตามขั้นตอนจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ค. การจำแนกผลงานที่ดีกับไม่ดี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทราบว่า ผลงานที่ดีว่า "ดี" ของตนควรเป็นเท่าใด และจำนวนมาก ประมาณสามในสี่ตอบว่า เวลาทำงานต้องการให้โดยลติเลิศ เหตุผล คือ ต้องการให้โดยลติ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า พอไต่หนาก็พอ ซึ่งมีประมาณหนึ่งในสี่เท่านั้นที่พอแล้ว ให้เหตุผลว่า ทำไมไต่มากกว่านี้ มีอุปสรรคและต้องจ่ายยอมเพื่อความอยู่รอด

ง. เกณฑ์ประเมินผลและประเภทของตัวแปรที่เน้น เมื่อถามถึงผลการทำงานที่ดี กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า มีคุณภาพมากที่สุดและมีผลเสียน้อยที่สุด

จ. แรงจูงใจกำไร กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า ชอบคนทำงานเพื่อร่ำรวย และเห็นว่า คนที่มัวเมาทำงานเป็นคนที่ไม่ควรยกย่อง

4) วิธีการทำงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน เกณฑ์การเลือกวิธีทำงาน การใช้ปัจจัยการผลิตและการประเมินผลวิธีทำงาน ซึ่งมีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

ก. ความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีกับผลงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเห็นว่า ถ้าจะให้ผลการเรียนหรือการทำงานที่ดีสุด จะต้องขยันหมั่นเพียรมากที่สุด แต่ไม่ได้แสดงความเข้าใจเรื่องประสิทธิภาพของวิธีการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้โดยลติ

ข. เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า ชอบงานที่หนัก/เหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด แต่มีใครคนหนึ่งจะต้องเลือกวิธีที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ดีที่สุด

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ ประทับด้วย ลักษณะกลุ่มและการะงาน ประสิทธิภาพของกลุ่ม ลักษณะขององค์การเท่าที่มีอยู่ เกณฑ์การเลือกผู้นำ หลักการบริหารที่ใช้ และแนวโน้มการทำงานกลุ่ม ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้ คือ

ก. ลักษณะการรวมกลุ่มและการะงาน กลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทมีการรวมกลุ่มในลักษณะแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน มีการรวมกลุ่มของลูกเสือและยุวจากมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ มีการรวมกลุ่มเกี่ยวกับงานในหน้าที่ราชการ เช่น งานครูมีการรวมกันด้านวิชาการหรือการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนมีการรวมกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนา มากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำชุมชนก็มีความคิดเห็นว่า ชาวยานมีการรวมกลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนามากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคิดเห็นว่า ผลของการรวมกลุ่มมีผลดีมากกว่าผลเสีย และผลดีของการรวมกลุ่ม ได้แก่ งานสำเร็จเร็ว/ไ้งานมาก มากที่สุด แต่ข้อเสียของการรวมกลุ่มก็คือ เกิดความไม่เข้าใจกันในกลุ่ม มากที่สุด

ส่วนเมื่อถามถึงความจำเป็นในการรวมกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีความจำเป็นในงานอาชีพมากที่สุด

ข. ประสิทธิภาพของงานกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างตอบว่า วิธีการปรับปรุงการทำงานกลุ่มที่ดีที่สุด ได้แก่ การร่วมมือกันหรือสามัคคีกัน แต่ไม่กล่าวถึงการแบ่งงานหรือกำหนดภาระงานของแต่ละคน

ค. รายการขององค์การเท่าที่มีอยู่ องค์การที่มีอยู่มากที่สุด คือ ศูนย์แม่บ้าน หรือการรวมกลุ่มแม่บ้านเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ

ง. เกณฑ์การเลือกผู้นำ กลุ่มนักเรียนมีความคิดเห็นว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ได้แก่ มีคุณธรรม มากที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า ผู้นำที่ดีควรจะมีคุณสมบัติสุจริต มากที่สุด แต่คำตอบไม่เน้นความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จ. หลักการบริหารที่ใช้ เมื่อถามถึงขั้นตอนการทำงานกลุ่มตัวอย่างจะตอบว่า ขั้นที่ 1 มีการประชุม มากที่สุด ขั้นที่ 2 ได้แก่ แบ่งงาน มากที่สุด ขั้นที่ 3 ได้แก่ ปฏิบัติงาน มากที่สุด ขั้นที่ 4 ได้แก่ หาขอบกพร่อง มากที่สุด และขั้นสุดท้าย ขั้นที่ 5 ได้แก่ ประเมินผลการทำงาน มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งตอบว่า ชอบทำงานด้วยตัวเองมากกว่าทำตามคำแนะนำของผู้อื่น โดยให้เหตุผลว่า เพราะต้องการอิสระ มากที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งที่ตอบว่า ชอบทำงานตามคำแนะนำของผู้อื่น ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าให้เหตุผลว่า หากประสพการณ์มากที่สุด

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน ประกอบด้วย การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงาน การศึกษาเล่าเรียนเกี่ยวกับการทำงาน การใช้เครื่องจักรใจ การสร้างสมรรถภาพคน การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า และบทบาทสตรี มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้ คือ

ก. การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างว่า การอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงานมีความจำเป็นหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่า จำเป็นอย่างยิ่ง และเรื่องที่ตนเองเคยได้รับการอบรมเลี้ยงดูมากที่สุด ได้แก่ วิธีการในการทำงานและงานบ้าน

ข. การศึกษาเล่าเรียนเกี่ยวกับการทำงานจากสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ส่วนมากตอบว่า ได้รับการอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงานมาก และคิดว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักเรียนที่จะต้องเรียนรู้เรื่องงาน ส่วนเรื่องที่ตนเองเคยได้รับการอบรมเลี้ยงดูเกี่ยวกับการทำงานมากที่สุด ได้แก่ เรื่อง ความรู้ด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป และกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการเรียนรู้เรื่องงานจากสถานศึกษาต่าง ๆ มากที่สุด เมื่อเป็นเด็ก มากที่สุด และเรื่องงานอาชีพ มากที่สุด

ค. การใช้เครื่องจักรใจ นักเรียนส่วนมากตอบว่า ผู้มีอำนาจใช้เครื่องจักรใจอย่างเหมาะสม ส่วนผู้ที่ตอบว่า ไม่เหมาะสมนั้นให้เหตุผลว่า เพราะชอบใช้อำนาจ มากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า หน่วยราชการทำงานได้ถูกต้องแล้ว เพราะเอาใจใส่ในหน้าที่เป็นอย่างดี มากที่สุด ส่วนกลุ่มที่ตอบว่า ไม่ถูกต้องนั้น ให้เหตุผลว่า เพราะเอาเปรียบหรือใช้อำนาจกับประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเมื่อถามว่า ระบบราชการได้มีการใช้เครื่องจักรใจอย่างถูกต้องหรือไม่เพียงใด กลุ่มตัวอย่างตอบว่า เหมาะสมเป็นส่วนใหญ่ พร้อมกับยกตัวอย่างเรื่อง การให้ความดีความชอบ (เงินเดือน 2 ขั้น) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ไม่เหมาะสมนั้น ให้เหตุผลว่า การให้ความดีความชอบไม่ยุติธรรม มากที่สุด

ง. การสร้างสมรรถภาพให้แก่คนทำงาน เมื่อถามเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้คนอื่นไปทำแล้วหวังให้เกิดผลคืออะไร กลุ่มตัวอย่างตอบว่า เพื่อความสำเร็จของงาน มากที่สุด ไม่มีคำตอบที่แสดงถึงความสนใจในการเรียนรู้และความก้าวหน้าของคนทำงาน

จ. การเรียนรู้เพื่อก้าวหน้า เมื่อถามถึงเงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม กลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีทุนมากที่สุด ส่วนสาเหตุที่สนใจเรียนรู้เรื่องงานกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตอบว่า เพราะต้องการความก้าวหน้า มากที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนตอบว่า อยากได้ผลผลิตหรือรายได้มากขึ้น มากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ไม่สนใจเรียนรู้

วิธีการทำงานนั้นให้เหตุผลว่า เพราะแก่แล้ว มากที่สุด และผู้ให้ข้อมูลชุมชนแสดงความนึกเห็น ว่า ชาวบ้านทั่วไปสนใจเรียนรู้เรื่องการพัฒนาอาชีพ มากที่สุด

ฉ. บทบาทสตรี กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ทอบว่า มีการแบ่งงานกันชัดเจน ระหว่างหญิงกับชาย โดยผู้หญิงจะทำงานบ้าน เป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ผู้ชายจะทำงานที่หนัก ๆ เช่น งานในไร่นา งานสวน เป็นต้น และเมื่อถามถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการทำงานของ ผู้หญิง กลุ่มตัวอย่างส่วนมากทอบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลง

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม ประกอบด้วย คุณค่างาน พัฒนา การซื้อตรงต่อหลักการ การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล การคำนึงถึงสุขภาพ หลักร่วมสร้าง แบ่งปัน การทำงานไม่เสียหาย แนวโน้มสวัสดิภาพ แนวทางและกลวิธีพัฒนา และเวลาในการทำงาน ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้ คือ

ก. คุณค่าของงานพัฒนา กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนทอบว่า ชาวบ้านทั่วไป ให้ความสนใจต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งได้แก่ งานพัฒนาหมู่บ้าน มากที่สุด

ข. การซื้อตรงต่อหลักการ ผู้ให้ข้อมูลชุมชนมีความนึกเห็น ว่า ประชาชนทั่วไป ทำงานซื้อตรงตามหลักศีลธรรม และอักษะกึ่งกล่าวมีผลดีมากกว่าผลเสีย กลุ่มตัวอย่างโดยรวม ส่วนใหญ่ทอบว่า ในการทำงานไม่เคยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และหลักยึดในการทำงาน ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัวหรือเสียสละมากที่สุด

ค. การคำนึงถึงสวัสดิภาพบุคคล เมื่อถามถึงการงานที่มีรายได้ดีถูกต้อง ตามกฎหมาย แต่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากทอบว่า จะไม่ทำงานนั้น และเมื่อถามถึงคนที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อนควรได้รับโทษอะไร ได้รับคำตอบว่า มือปืนรับจ้างควรได้รับ โทษประหารชีวิต คนฉ้อโกงคนอื่นควรได้รับโทษจำคุกตลอดชีวิต โจรเร่ร่อนค้าไก่ควรได้รับโทษ จำคุกตลอดชีวิต แต่เมื่อถามถึงธุรกิจที่มีรายได้ดีแต่มีผลเสียต่อสุขภาพกลุ่มตัวอย่างกลับทอบว่า ทำต่อไป มากที่สุด และธุรกิจที่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน ควรลงมือทำแล้วช่วยกันแก้ มากที่สุด

ง. หลักร่วมสร้างแบ่งปัน จากคำถามที่ว่า ถ้าหมู่บ้านมีบ่อน้ำขุ่นเคียว และน้ำ ไหลขุ่นมาก ต้องเข้าคิวเป็นเวลานานจึงจะได้น้ำ จะช่วยกันแก้ไขอย่างไร กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ทอบว่า ช่วยกันขุดบ่อใหม่

จ. การทำงานที่ไม่เสียหาย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล แสดงความนึกเห็น ว่า ในชุมชนต่าง ๆ มีธุรกิจที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น น้อยมาก

ฉ. แนวทางและกลวิธีพัฒนา เมื่อถามผู้นำชุมชนเกี่ยวกับจำนวนชาวบ้านที่อาจจะประชุมเพื่อฟังคำแนะนำวิธีการทำงานที่ดีจากวิทยากร ส่วนใหญ่ตอบว่า ประมาณครึ่งหนึ่ง ส่วนวิธีการเผยแพร่ข่าวสารที่ดีที่สุดนั้น กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลชุมชนตอบว่า ควรใช้วิธีเข้าถึงตัว และรายการวิทยุที่น่าสนใจ ซึ่งอาจสอดแทรกเรื่องการทำงาน ได้แก่ รายการข่าว มากที่สุด

ช. เวลาในการทำงาน ชาวบ้านส่วนใหญ่จะตื่นนอนเวลา 06.00 น. ทำงานวันละ 10 ชั่วโมง และเข้านอนเวลา 21.00 น.

2. ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะเด่นต่อไปนี้ได้จากการพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละกลุ่มย่อยกับกลุ่มรวม แล้วระบุเฉพาะประเด็นค่าตอบที่สูงกว่ากลุ่มรวม หรือต่ำกว่ากลุ่มรวมอย่างเด่นชัดในแต่ละเรื่อง

ก. กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

- สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งานหมายถึงสิ่งที่ทุกคนต้องทำ การมีงานหมายถึงการมีสิ่งต้องทำ อาชีพที่มีเกียรติสูงได้แก่การเมือง และค้าขายหรือธุรกิจ จุดประสงค์และจุดมุ่งหมายในการเรียน คือเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์

- ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งานหมายถึงอาชีพต่างๆ การมีงานหมายถึงการมีอาชีพต่างๆ อาชีพที่มีเกียรติสูงคืออาชีพอิสระ ทั่วไปจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายของการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

- สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือการดำรงชีวิตของคนคล้ายธรรมชาติ

3) การมุ่งผลในการทำงาน

- สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ ได้ทั้งเป้าหมายในการเรียนได้ผลตามเป้าหมาย ทราบผลการเรียนของงาน เหตุผลที่ต้องการทำงานและให้ผลดีเลิศคือ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ต้องการความสำเร็จ และเพื่อให้คนอื่นเชื่อถือ เกณฑ์พิจารณาผลงานที่ดีที่สุดคือ ผลงานมีคุณภาพ ถือว่าคนมุ่งมั่นทำงานเป็นคนโลภมากและคึกคัก

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ เหตุผลที่กองการทำงานให้โดยลี้ลับคือ กองการผลงานที่ดีที่สุด คนมุนานะทำงานเป็นคนดี

4) วิธีการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ วิธีการเรียนหรือทำงานที่โดยลี้ลับคือ ต้องมีความรับผิดชอบ เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงานคือเป็นวิธีที่ตนชอบและถนัด การนำผลการทำงานมาพิจารณานั้นพิจารณาในแง่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ วิธีการเรียนหรือทำงานที่โดยลี้ลับคือ ขยันหมั่นเพียร และต้องทำตามขั้นตอนทุกอย่าง เกณฑ์การเลือกวิธีทำงานคือ เป็นวิธีที่ประหยัด เวลา/แรงงาน และวิธีที่มี เครื่องอำนวยความสะดวก การนำผลการทำงานพิจารณานั้น พิจารณาในแง่คุณภาพของงาน

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การทำงานชั้นที่ 1 จากแผนการทำงานชั้นที่ 5 ประเมินผลการทำงาน สรุปผลการดำเนินงาน เสนอผลงาน

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานจำเป็นอย่างยิ่ง เรียนรู้เรื่องงานจากสถานศึกษา เรียนรู้เรื่องงานเมื่อเรียนระดับมัธยมและประถมศึกษา

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เรียนรู้เรื่องงานจากประสบการณ์ตรง

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ หลักการทำงานที่ไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนคือการ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ ไม่เห็นแก่ตัว ยอมเสียสละ

ข. กลุ่มข้าราชการ

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งานหมายถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบ และสิ่งที่ทำให้เรามีเกียรติหรือภาคภูมิใจ คำว่า "งาน" หมายถึงการมีหน้าที่ และการกระทำที่โดยลทอบแทน ศึกษำแนกประเภทของงานเป็นงานราชการ กับงานเอกชน งานส่วนรวมกับงานส่วนตัว และงานประจำกับงานพิเศษ งานที่มีเกียรติสูงได้แก่งานอาชีพอิสระทั่วไป และนักการเมือง จุกประสงค์และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี และเพื่อพัฒนาสังคม-ประเทศชาติ ประโยชน์ที่หากไปถ้าไม่ทำงานคือขาดชีวิตชีวา จากการยอมรับนับถือ และขาดความก้าวหน้า เหตุผลที่ทำงานถึงแม้จะร่ำรวยคือ เพื่อช่วยเหลือคนอื่น เหตุผลที่พอใจในอาชีพคือ เหมาะสมกับตนเอง และใ้พัฒนาสังคม วันหยุดคือวันเสาร์-อาทิตย์ งานที่ทำในวันหยุดคืองานบ้าน งานส่วนตัว ธุรกิจ และงานเพิ่มพิเศษ

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งานหมายถึงอาชีพต่าง ๆ และสิ่งที่ทำแล้วทำให้ชีวิตดีขึ้น คำว่า "มีงาน" หมายถึงงานประเภทต่าง ๆ จำแนกประเภทของงานตามสาขาอาชีพ งานที่มีเกียรติสูงได้แก่งานค้าขายหรือนักธุรกิจ จุกประสงค์และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อหาเงินหรือรายได้ หรือเพื่อเลี้ยงชีพให้ดำรงอยู่ได้ ประโยชน์ที่หากไป ถ้าไม่ทำงานคือขาดเงิน เหตุผลที่ทำงานถึงแม้จะร่ำรวยคือ กลัวเงินหมด และอยากมีเงินมากขึ้น เหตุผลที่พอใจในอาชีพคือเป็นงานอิสระ วันหยุดคือวันพระ หรือหยุดตามโอกาส งานที่ทำในวันหยุดคือพักผ่อน

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

-สูงกว่าส่วนรวมในประเด็นต่อไปนี้ การดำรงชีวิตของคนคล้ายละคร เหมือนธรรมชาติ ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต ความปลอดภัยในชีวิต สาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อมอยู่ในสังคมที่ดี สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ ขาดความรู้และความเข้าใจงาน สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ วางแผนดี หลักธรรมที่ยึดถือ อธิบาท 4 ความคิดทอโยใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย เขาคงร่ำรวยมาก่อน

-ต่ำกว่าส่วนรวมในประเด็นต่อไปนี้ ความเชื่อหรือไม่เชื่อคุณนียม เชื่อเหตุผลของการถือคุณนียม ถือตามโบราณ การดำรงชีวิตคนคล้ายกับสิ่งมีชีวิต สิ่งที่หลีกเลี่ยงมากที่สุดคือ

โรคนัยไข้เจ็บ ชีวิตที่ทึ่พร้อม ฐานะที่ คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ เป็นคนดี มีการศึกษา สาเหตุที่ทึ่ทำให้ชีวิตที่พร้อม ความขยัน ความคิดเห็นทึ่คนทึ่งานหนัก สงสาร ความคิดเห็นทึ่คนไม่ ทึ่งานคือ เป็นคนไม่รักงาน การใช้เงินถูกลอกทึ่เอวี่ ฝากธนาคาร ทึ่บุญ การบรรลุความหวัง เป็นหมั่นเพียร โครงการบรรลุความหวังศึกษาทึ่ สาเหตุทึ่คนทึ่งานไม่สำเร็จ เกียรติยศรณ ชาค เงิน สาเหตุคนทึ่งานได้สำเร็จ มีความพยายาม หลักการทึ่ยึดถือขยัน อคทน ทึ่มาของหลักการ คำสอนของพ่อแม่ หลักธรรมทึ่ยึดถือ ทึ่ทึ่ได้ทึ่ ทึ่ชั่วได้ชั่ว ศีล 5 ทึ่มาของศาสนา พระสงฆ์

3) การมุ่งผลในการทึ่งาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นทึ่ต่อไปนี้ได้ทึ่ถึงเป้าหมายในการทึ่งาน เหตุผลทึ่ต้องการ ให้ผลดีเลิศคือเพื่อจะไ้ไม่ทึ่ของคอยแก้ปัญหาคือ เกณฑ์พิจารณาผลการทำงานทึ่ทึ่ที่สุดคือ ผลงานเป็น ประโยชน์ทึ่ส่วนรวมและเสร็จทันเวลา คนมึ่มานะทึ่งานเป็นคนโลภมากและกตัญญู

-ทึ่กว่ากลุ่มรวมในประเด็นทึ่ต่อไปนี้ เหตุผลทึ่ต้องการทึ่งานให้ไ้ผลดีเลิศ คือ ทึ่ต้องการผลงานทึ่ทึ่ที่สุด เกณฑ์พิจารณาผลการทำงานทึ่ทึ่ที่สุด คือ ผลงานมึ่คุณภาพ คึ่กับทุน มีความ คิกริเริ่มสร้างสรรค และเกิดจากความรวมมึ่ของทุกคน คนมึ่มานะทึ่งานเป็นคนดี

4) วิธีการทึ่งาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นทึ่ต่อไปนี้คือ วิธีการทึ่งานทึ่ไ้ผลดีคือ ทึ่ตามขั้นตอน มีระบบงานทึ่ดี แต่ละมึ่มนุษยสัมพันธ์ เกณฑ์การเลือกวิธีการทึ่งานคือ ประหยัดเวลา/แรงงาน สะดวก/ ง่าย และมีเพื่อนร่วมงานทึ่ดี มีการคิกริเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน โดยคิกริในแง่ทึ่ ว่าการทำงาน เหมาะกับเวลาหรือไม่ การนำผลการทำงานในแง่คุณภาพของงาน เวลาที่ไ้และแนวทางทึ่งานงาน

-ทึ่กว่ากลุ่มรวมในประเด็นทึ่ต่อไปนี้ คือ วิธีการทึ่งานทึ่ไ้ผลดีคือ ทึ่ขยัน หมั่นเพียร ทั้งใจทึ่งาน และศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เกณฑ์การเลือกวิธีการทึ่งานคือเป็นวิธีทึ่อิสระ วิธีทึ่ชอบ มีผลตอบแทนสูง และวิธีทึ่ถึ่ถึ่เหมาะกับความสามารถ ผู้ทึ่คิกริเกี่ยวกับเวลา และแรงงาน คิกริในแง่ทึ่ว่า เวลาเป็นสึ่มีค่า การนำผลการทำงานมาพิจารณาในแง่เปรียบเทียบกับครั้งก่อนหน้าทึ่

5) การทึ่งานเป็นกลุ่มและการจึ่องค์การ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นทึ่ต่อไปนี้ คุณสมบัติของผู้นำทึ่มีการศึกษาดี การทึ่งาน

ขั้นที่ 2 วางแผน การทำงานขั้นที่ 3 รวบรวมผลงานและแนวทางการทำงาน ขั้นที่ 4 กำหนด
งาน ติดตามผลงาน "การดำเนินงานขั้นที่ 5 แก้ไขปรับปรุงงาน สำหรับที่ชอบทำงานด้วยตนเอง
ใช้ความสามารถของตน อยากใช้ความคิดของตนเอง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต
การทำงานขั้นที่ 1 วางแผน สาเหตุที่ชอบทำงานด้วยตนเองคือ ต้องการอิสระ

6) การพัฒนาและกรใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้เรื่องงาน แหล่ง
ที่เรียนรู้คือที่บ้าน และประสบการณ์ตรง เวลาที่เรียนรู้คือเมื่อตอนเป็นเด็ก และเวลาอื่นเป็นการเรียน
รู้เรื่องงานอาชีพ ในการมอบหมายงานแก่ผู้อื่นหวังความสำเร็จของงาน เจตนาใจที่ทำให้ทำงานได้ดี
กว่าเดิมคือทุน

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ แหล่งที่เรียนรู้เรื่องงานคือ สถานศึกษา
เวลาเรียนรู้ คือ ตอนเรียนมัธยมและประถม การเรียนรู้เรื่องงานคือ งานบ้านและงานอื่น ๆ
การมอบหมายงานหวังผล ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตน เจตนาใจที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม
คือ จะต้องได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เชื่อว่าคนทำงานชื่อครูส จะได้รับผลตอบแทน
กับคนอื่น หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนคือ ไม่เห็นแก่ตัว ยอมเสียสละ เวลาคืนนอน 6.00 น.
หรือเช้ากว่านี้ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน 8-9 ชั่วโมง เวลาเข้านอน 23.00 น.

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เชื่อว่าคนที่ทำงานชื่อครูสจะได้รับผลดี
หลักการทำงานไม่ให้ผู้อื่นเดือดร้อนคือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เมื่อนำในข้อไม่พอ ขุดบ่อน้ำ
ใหม่

ก. กลุ่มประชาชน

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งานหมายถึง อาชีพต่าง ๆ สิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์หรือได้รับผลตอบแทน และสิ่งที่ทำแล้วทำให้ชีวิตดีขึ้น คำว่า "มีงาน" หมายถึงมีงานทำ มีงานประเพณีต่าง ๆ และมีความสุขสนุกสนาน คิดจำแนกประเภทของงานตามสาขาอาชีพ งานที่มีเกียรติสูงได้แก่ อาชีพอิสระทั่วไป และเกษตรกร จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเงินหรือรายได้ เพื่อสร้างฐานะ-อนาคต-ครอบครัว และเพื่อเลี้ยงชีพหรือดำรงชีพให้อยู่ได้ ประโยชน์ที่ขาดไป ถ้าไม่ทำงาน คือขาดเงิน เหตุผลที่ทำงานถึงแม้ว่าจะร่ำรวย คือ เพื่อเก็บไว้ให้ลูกหลาน เหตุผลที่ทำให้พอใจในอาชีพ คือ ความพอใจในอาชีพ และเป็นงานอิสระ วันหยุดได้แก่ วันพระ และวันหยุดตามโอกาส

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งาน หมายถึง สิ่งที่ทำทุกคนต้องทำ หรือหน้าที่หรือความรับผิดชอบ คำว่า "มีงาน" หมายถึง มีหน้าที่ คิดจำแนกประเภทของงานเป็น งานราชการหรืองานเอกชน งานส่วนรวมกับงานส่วนตัว และงานประจำกับงานพิเศษ งานที่มีเกียรติสูงได้แก่ นักการเมือง จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี เพื่อพัฒนาสังคม-ประเทศชาติ เพื่อให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเพื่อหาประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ ประโยชน์ที่ขาดไป ถ้าไม่ทำงานคือ ขาดชีวิตชีวา ขาดประสบการณ์ ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ เหตุผลที่ทำงานถึงแม้ว่าจะรวยคือเพื่อช่วยเหลือคนอื่น เหตุผลที่ทำให้พอใจในอาชีพคือ เหมาะสมกับตนเอง และได้พัฒนาสังคม วันหยุดได้แก่ วันเสาร์-อาทิตย์

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

-สูงกว่าส่วนรวมในประเด็นต่อไปนี้เหตุผลการไม่เชื่อถุกัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง การดำรงชีวิตของคนคล้ายกับละคร สิ่งที่มีผลเสียหรือกลัวมากที่สุด คือ ความยากจน ชีวิตที่ท้อแท้ ฐานะดี คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ เป็นคนดี มีการศึกษา ความหวังดีในชีวิต มีฐานะดีขึ้น สาเหตุที่ทำให้ชีวิตที่ท้อแท้ ความขยัน ความคิดเห็นต่อคนทำงานหนัก คือ สงสาร นิยมชมชอบ ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน เขาโชคที่ที่เกิดมารวย การใช้เงินถูกตลอดเทอริ ข้อที่ติดใจการบรรลุความหวังขยันหมั่นเพียร โครงการบรรลุความหวัง ลงทุนทำการค้าเพิ่ม สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ มีความพยายาม หลักที่ยึดคือขยัน ออกทน ที่มาของหลักการประสบการณ์คิดได้เอง และคำสอนของพ่อแม่ หลักธรรมที่ยึดถือ ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ที่มาของศาสนา พระสงฆ์

-ต่ำกว่าส่วนรวมในประเด็นต่อไปนี้ เหตุผลของการถือฤกษ์ยาม ทำให้เกิดกำลังใจ
คุณสมบัติของลูกหลานมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3) การมุ่งผลในการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ไม่ได้ตั้งใจเป้าหมายในการทำงาน ผู้ที่ตั้ง
เป้าหมาย แต่ไม่ได้ผลตามเป้าหมาย เมื่อต้องการได้สิ่งใดมาด้วยวิธีสุจริต และทำงานหนักมากขึ้น
ขยันมากขึ้น เหตุผลที่ต้องการทำงานให้ได้ดีเลิศ คือต้องการผลงานที่ดีที่สุด เกณฑ์พิจารณาผล
การทำงานที่ดีที่สุดคือ ผลงานที่มีคุณภาพ และมีความคุ้มค่า ชอบคนทำงานเพื่อร่ำรวย คนมุมานะ
ทำงานเป็นคนดี

-ต่ำกว่าส่วนรวมในประเด็นต่อไปนี้ ได้ตั้งใจเป้าหมายในการทำงาน เมื่อต้องการ
ได้สิ่งใด วางแผนปฏิบัติและลงมือทำงาน เหตุผลที่ต้องการทำงานให้ได้ดีเลิศ เพื่อให้คนอื่นเชื่อถือ
เกณฑ์พิจารณาผลการทำงานที่ดีที่สุดคือ เกิดจากความร่วมมือของทุกคน และเป็นที่พอใจของทุกคน
ชอบคนทำงานแบบพอกินพอใช้ คนมุมานะทำงานเป็นคนคึกคัก

4) วิธีการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ วิธีการทำงานที่ไต่สวน คือ ศึกษาค้นคว้า
เพิ่มเติม เกณฑ์การเลือกวิธีทำงานคือ วิธีที่ชอบหรือสนใจ การนำผลการทำงานมาพิจารณาในแง่
ที่ว่ามี ปัญหาอย่างไรบ้าง

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต
มีลักษณะเป็นผู้นำ การดำเนินงานชั้นที่ 5 แก้ไขปรับปรุงงาน

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การทำงานชั้นที่ 1 วางแผน การทำงาน
ชั้นที่ 2 วางแผน การทำงานชั้นที่ 3 รวบรวมผลงาน ประสานงาน การทำงานชั้นที่ 4 สรุปผล

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การอบรมเลี้ยงดู เรื่องการทำงานจำเป็น
อย่างยิ่ง เรียนรู้เรื่องงานจากสถานที่อื่น งานที่เรียนรู้คือ งานอื่น ๆ เกี่ยวกับราชการและการบริการ

สังคม การให้เครื่องจูงใจและความดีความชอบ เหมาะสมแล้ว การมอบหมายให้คนทำงาน
หวังผลให้ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของคน เจื่อนไซ้ทำให้ทำงานไ้ดีกว่าเดิม คือ ใ้รับ
ความช่วยเหลือมากขึ้นและมีงบประมาณมากขึ้น

-ถ้าว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เรียนรู้เรื่องงานจากที่บ้าน งานที่เรียนรู้
เป็นงานอาชีพในการมอบหมายงานผู้อื่น มุ่งความสำเร็จของงาน เจื่อนไซ้ทำให้ทำงานไ้ดีกว่า
เดิมคือใช้ความพยายามมากกว่านี้

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เชื่อว่าคนที่ทำงานเมื่อตรงจะไ้รับผลพอ ๆ
กับคนอื่น หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนคือ การเอาใจเขามาใส่ใจเราและมีมนุษยสัมพันธ์

-ถ้าว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ หลักการทำงาน ไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน
คือ ไม่เอาเปรียบคนอื่น หลักธรรมต่าง ๆ และ ความถูกต้องเป็นธรรม

3. ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละภาค

ก. ภาคเหนือ

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ งาน คือ สิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์และสิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น การจำแนกประเภทของงานที่มีเกียรติกับไม่เกียรติ งานที่มีเกียรติสูง คือ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ งานที่มีเกียรติน้อย คือ คนรับใช้ จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงาน คือ เพื่อความสนุกสนาน วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน คือ เพื่อให้ความรู้และพัฒนาสังคม ประโยชน์ที่ชกจากการไม่เล่าเรียน คือ ขาดความรู้ ขาดวุฒิและความก้าวหน้า ประโยชน์ที่ชกจากการไม่ทำงานคือ ขาดเงิน เหตุผลที่ทำงานถึงแม้ว่าจะร่ำรวย คือ เพื่อเกียรติ เหตุผลที่พอใจในงานอาชีพ คือ พอใจพอใจ และเหมาะสมกับตนเอง ประเภทวันหยุด คือ วันพระ งานที่ทำในวันหยุดพักผ่อน คือ ไปพักผ่อน การเปลี่ยนแปลงการทำงานเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพทำให้ค่าใช้จ่ายและรายได้สูงขึ้น อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำคือ ไปรับจ้าง ค่าขาย อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำ คือ ก่อสร้าง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ งาน คือ อาชีพต่าง ๆ งานที่มีเกียรติสูง คือ งานอาชีพอิสระทั่วไป ประเภทของวันหยุดแล้วแต่โอกาส สาเหตุการ เปลี่ยนแปลงอาชีพเพราะ มีคนมากขึ้น อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำ คือ เกษตรกรรม

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คนเราเกิดมาเพื่อดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตของคนคล้ายกับสิ่งมีชีวิต สิ่งที่ดีหรือหลีกเลี่ยงมากที่สุด คือ สิ่งเสพติด ชีวิตที่ดีพร้อม คือ มีคุณธรรม คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ เสียสละเป็นคนที่ดีชาวบ้านยกย่องชอบทำมาหากิน สาเหตุที่ทำให้งานสำเร็จคือ มีความพยายาม มานะอดทน ขยัน ตั้งใจทำงาน ความคิดเห็นต่อคนไม่ทำงาน คือ เป็นคนไม่รักงาน การบรรลุความหวังแต่ละอย่าง คือ ต้องประหยัด การมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่สำเร็จควรสั่งสอน สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในงานไม่รับผิดชอบ สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ คือ มีความรับผิดชอบ ความคิดต่อคนชอบเกียไยผลลิตคนอื่น เป็นคนเห็นแก่ตัวฉวยโอกาส เป็นคนเกียจคร้าน ความคิดต่อคนชอบแก่งคนอื่น คือ เป็น คนขี้อิจฉา

ที่มาของหลักการประสบการณ์ คือ คึกโก่ง คำสอนของพ่อแม่ ที่มาของหลักศาสนา คือ พระสงฆ์
ความคิดที่จะถามคนว่ารวยคือถามว่าเขาทำอะไรลงไຈຈິงว่ารวย ความคิดชอบในใจเมื่อเห็นคนว่ารวย
คือ ทองขึ้นชั้นแข็ง ออกทน นิสัยการทำงานที่ดี คือ ชยันทำงาน ทำงานรอบคอบที่ สามัคคี รักงาน
สุ่งาน มีความรับผิดชอบ ที่มาของลักษณะเด่น คือ สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ สิ่งที่ดีหรือหลักเลียงมากที่สุด คือ ความยากจน
คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ การศึกษา คนที่ดีควรนิยมยกย่อง คือ รักเพื่อนบ้าน ความคิดเห็น
ของคนทำงานหนัก คือ สงสาร เป็นคนออกทน ความคิดเห็นของคนไม่ทำงาน คือ เขาโชคดีที่เกิดมาร่ำรวย
โครงการเพื่อบรรเทาความหวัง คือ ประกอบอาชีพอิสระ การมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่สำเร็จ คือ
หาสาเหตุแล้วทำใหม่ ความคิดของคนชอบเก็บเกี่ยวผลประโยชน์คนอื่น คือ ไม่ชอบ รังเกียจ ความคิดเห็นต่อ
คนชอบแกล้งคนอื่น คือ เกลียดชัง ไม่ชอบ ความคิดที่จะถามคนว่ารวยคือหาอย่างไຈຈິงจะรวยเหมือนเขา
บ้าง ที่มาของลักษณะเด่น คือ สภาพเศรษฐกิจ

3) การมุ่งผลในการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ อยากรู้ของอย่างใดอย่างหนึ่งต้องทั้งเป้าหมาย
การทำงาน ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ เกียรตินิยม ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ 2,000 บาท/เดือน การ
ทำงานให้ผลดีเลิศ คือ กองการผลดีที่สุด ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ ประหยัดเวลาและแรงงาน

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ สาเหตุที่ทำงานไม่ไ้ความเป้าหมาย เพราะ
ไม่สนใจ คือ ขาดความพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่ดี มีปัญหาและอุปสรรค ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ 3 หรือ
80% ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ 100% เหตุผลที่กองการทำงานให้ผลดีเลิศ คือ จะไ้ไ้ไม่กองคอย
แก้ปัญหาอีก

4) วิธีการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน คือ วิธีที่ไ้ไ้รับ
ผลตอบแทนสูง การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานไ้ผลคุ้มค่ากับเวลาและแรงงานหรือไม่ และเวลาเป็น
สิ่งมีค่า การทำงานเหมาะสมกับเวลาหรือไม่ การนำผลงานมาพิจารณาคุณภาพของงานไ้ผลตามเป้าหมาย
หรือไม่

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เกมที่การเลือกวิธีการทำงาน คือ ต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวก

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มทำงานได้แก่ กลุ่มมาเพื่อประโยชน์ กลุ่มที่ประชาชนเป็นสมาชิกได้แก่ กลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น การรวมกลุ่มทำงานในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลชุมชน ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร ชวนา และกลุ่มพัฒนาท้องถิ่น ผลที่เสีย คือ พอ ๆ กัน ข้อเสียของการรวมกลุ่ม คือ เสียแรงงาน และเกิดการเข้าใจผิดกันในกลุ่ม การรวมกลุ่มจำเป็นในด้านการพัฒนาหมู่บ้านและงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ วิธีการปรับปรุงงานกลุ่ม คือ ร่วมมือกัน สามัคคีกัน การจัดระบบงานเป็นทางการ ได้แก่ ศูนย์แม่บ้าน คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ มนุษย์สัมพันธ์ การทำงานขั้นที่ 1 คือ การตั้งเป้าหมายการทำงาน ขั้นที่ 3 คือ ปฏิบัติงาน ลงมือทำเอง และประสานงาน การทำงานขั้นที่ 4 คือ หาข้อบกพร่อง การทำงานขั้นที่ 5 คือ ประเมินผลการทำงาน สาเหตุที่ต้องทำงานด้วยตนเอง คือ ต้องการประสบการณ์ การขอทำงานให้คนอื่นแนะนำ คือ ต้องการความร่วมมือ

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มเกี่ยวกับงานวิชาการ การปรับปรุงการเรียนการสอน ข้อดีของการรวมกลุ่มงาน คือ เสร็จเร็วได้งานมาก คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ กล้าพูด กล้าทำ การทำงานขั้นที่ 4 คือ สรุปผล

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เรื่องที่ได้รับการอบรม คือ วิธีในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับอาชีพมาก วิธีที่ได้รับความรู้ทุกวิชา การเรียนรู้งาน คือ จากแหล่งประสบการณ์ งานที่เรียนรู้ ได้แก่ งานอาชีพ งานบริการสังคม การให้เครื่องจูงใจของผู้มีอำนาจถูกต้องแล้ว ในเรื่องให้รางวัลเพื่อแข่งขันทำงาน และยกย่องความสามารถของคน การมอบหมายงานหวังผลคุณภาพของงาน เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม คือ ต้องได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น เหตุผลที่สนใจเรียนรู้เรื่องงาน เพราะอยากได้แนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนา งานการเรียนรู้วิธีการทำงานไม่สนใจเพราะลักษณะของงานไม่ตึงเครียด ชาวบ้านสนใจการเรียนรู้เรื่องปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก การแบ่งงานระหว่างชายกับหญิงไม่ชัดเจน งานที่ผู้หญิงทำ คือ งานเบา งานที่ผู้ชายทำ คือ งานหนัก การเปลี่ยนแปลงการทำงาน

ของผู้หญิง เปลี่ยนเล็กน้อยมีหน้าที่รับผิดชอบมาก

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งที่บ้าน การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสมในเรื่องการให้ความรู้ความชอบไม่ยุติธรรม การมอบหมายงานหวังผลความสำเร็จ เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ผลดีกว่าเดิม คือ ต้องมีทุน สนใจเรียนรู้เรื่องงานเพราะต้องการให้รู้ความรู้นอกจากเดิม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเรียนรู้วิธีการทำงานสนใจเพราะอยากรู้มีความก้าวหน้า ชาวบ้านสนใจการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาอาชีพและการหารายได้เพิ่ม การแบ่งงานชัดเจน

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ ไม่เห็นแก่ตัว ยอมเสียสละ มีความรับผิดชอบในหน้าที่มีหลักธรรมต่าง ๆ และความจริงจัง เมื่อนำในบ่อไม่พอควรรหาแหล่งน้ำใหม่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน 8-9 ชั่วโมง และ 1-5 ชั่วโมง เวลาที่นอน 21.00 น. 20.00 น. หรือก่อนนั้น และ 23.00 น.

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เมื่อนำในบ่อไม่พอควรรหาแหล่งน้ำใหม่ เวลาที่นอน 5.00 น. จำนวนชั่วโมงทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไป

ข. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ งานคือ สิ่งที่ต้องใช้กำลัง การจำแนกประเภทของงาน งานราชการกับงานส่วนตัว งานที่มีเกียรติสูง คือ นักการเมือง งานที่มีเกียรติน้อย คือ โสเภณีฯ จุดประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน คือ เพื่อให้ได้ความรู้ ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน คือ ขาดความรู้ ขาดวุฒิ ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่ทำงานคือ ขาดเงินแนวโน้มการทำงานคือ หันมาทำการเกษตรมากขึ้นใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงาน ทำงานหนักมากขึ้น คนมีความรู้สูงเลือกงาน สาเหตุการเปลี่ยนแปลงอาชีพคือ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ค่าครองชีพสูง อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำ คือ รับจ้าง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การจำแนกประเภทของงานหนักกับงานเบา งานใช้ความคิด จุฬประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างฐานะ ประโยชน์ที่ชกจากการไม่เล่าเรียน คือ ชกงานที่ดี ไม่มีงานทำ ประโยชน์ที่ชกจากการทำงาน คือ ชกชีวิตชีวา เหตุผลที่พอใจในงานอาชีพ คือ เหมาะกับตนเอง ประเภทของวันหยุด คือ วันเสาร์-อาทิตย์หรือแลวแทนโอกาสงานที่ทำในวันหยุดพักผ่อน การเปลี่ยนแปลงการทำงานเปลี่ยนในทางดีขึ้น อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำคือ รับจ้าง อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำที่อื่น คือ ไม่ย้าย

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เหตุผลการถือฤกษ์ยาม คือ กำลังใจ การดำเนินชีวิตของคนคล้ายกับสิ่งมีชีวิตสิ่งทีกลัวหรือหลีกเลี่ยงมากที่สุด คือ ความยากจน คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ มีการศึกษา มีฐานะดี สาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อม ความขยัน สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ มีความพร้อมในค่านาง ๆ ความคึกเห็นทอคนทำงานหนัก คือ สงสาร ความคึกเห็นทอคนไม่ทำงาน คือ เขาโชคดีทีเกิดมารวย การใช้เงินถูกลอตเทอริซื้อที่กิน การบรรลุความหวังแต่ละอย่าง คือ ส่งบุตรหลานเรียน หารายได้เพิ่มโครงการเพื่อบรรลุความหวังทำงานให้ดีที่สุด สาเหตุที่คนทำงานให้สำเร็จคือ มีความพร้อมในค่านาง ๆ ผลงานที่สำเร็จเป็นอย่างไร คือ นำไปใช้ประโยชน์ได้ ที่มาของหลักการประสพการณ์ คือ คึกได้เอง คำสอนของพ่อแม่ หลักธรรมที่ยึดถือ คือ ความเพียร ซันติ ความซื่อตรง ที่มาของศาสนา คือ พระสงฆ์ ความคึกทีจะถามคนว่ารวยเขาทำอย่างไรจึงร่ำรวย ความคึกชอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย คือ ทอพยายามให้ได้อย่างเขา นิสัยการทำงานที่เกิน คือ ขยันทำงาน ที่มาของลักษณะเกิน คือ สภาพเศรษฐกิจ

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ชีวิตที่ทีพร้อมมีคุณธรรม คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ มีความซื่อสัตย์ เอาตัวรอดในสังคม สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ คือ ความพยายาม มานะอดทน ขยัน การมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแลวไม่สำเร็จ คือ ทอสั่งสอน วิธีการหาเงินกู้ยืมคนอื่น ความคึกของคนชอบแบล่งคนอื่น คือ เป็นคนไม่ดี นารังเกียจ ที่มาของหลักศาสนา คือ การศึกษาอบรม ที่มาของลักษณะเกิน คือ สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ

3) การมุ่งผลในการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การทำงานไต่ผล สาเหตุที่ทำงานไม่ไต่ผลตามเป้าหมายเพราะไม่สนใจ และขาดความพร้อม ขาดเงินทุน สิ่งแวดล้อมไม่ดี การอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องทำงานมากขึ้น ขยัน ออกทน วางแผนปฏิบัติ ลงมือทำ ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ 3.5 หรือ 90% การทำงานให้ผลดีเลิศจะไต่ไม่ก็ต้องแก้ปัญหามาก การทำงานเพียงพอใช้ คือ ผ่านกลัวความผิดพลาด ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ บรรลุเป้าหมายคุ้มกับทุนเกิดจากความร่วมมือของทุกคน ระบบงานที่ ทันเวลา

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การทำงานไม่ไต่ผลขึ้นกับธรรมชาติ ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ เกียรตินิยม ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ มีคุณภาพ

4) วิธีการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ วิธีการทำงานให้ไต่ผลดี คือ ต้องขยันหมั่นเพียร และรอบคอบ เหน็ดการเลือกวิธีการทำงาน คือ เลือกวิธีที่สะดวกง่าย วิธีที่ชอบใจ สนใจ วิธีอิสระ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ วิธีการทำงานให้ไต่ผลดี คือ ต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เหน็ดการเลือกวิธีการทำงาน คือ เลือกที่ประหยัดเวลา แรงงาน ไม่เคยคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน การนำผลมาพิจารณาคุณภาพของงาน

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มสหกรณ์นักเรียน ผลดีผลเสียของการรวมกลุ่ม คือ การรวมกลุ่มจำเป็นทั้งงานบุญหรืองานประเพณี และงานส่วนรวม วิธีการปรับปรุงงานกลุ่ม คือ ร่วมมือกัน สามัคคีกัน ปรับปรุงวิธีการทำงานและหาทุนเพิ่ม การจัดระบบเป็นทางการ คือ กสช. และ สอ.ชก. คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ มีคุณธรรม มีการศึกษา มีความรับผิดชอบ การทำงานขั้นที่ 1 คือ ประชุม การทำงานขั้นที่ 2 คือ เตรียมงาน การทำงานขั้นที่ 3 คือ ลงมือทำเอง การทำงานขั้นที่ 4 คือ สรุปผล การทำงานขั้นที่ 5 คือ สรุปผลการดำเนินงาน การทำงานชอบให้คนอื่น แนะนำไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มสหกรณ์โรงเรียน การเป็นสมาชิกกลุ่มของข้าราชการ คือ กลุ่มเกี่ยวกับงานวิชาการ การปรับปรุงการเรียนการสอน การรวมกลุ่มทำงานคือ กลุ่มออมทรัพย์ ชกส. กลุ่มสตรี ผลดีผลเสียของการรวมกลุ่ม ผลดีคือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผลเสียของการรวมกลุ่ม คือ บางคนไม่รับผิดชอบ วิธีการปรับปรุงงาน คือ ขอความช่วยเหลือจากทางราชการ การจัดระบบอย่างเป็นทางการได้แก่ ศูนย์แม่บ้าน คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ มีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานที่ดี คือ เที่ยงงาน การทำงานขั้นที่ 2 คือ ศึกษาปัญหา การทำงานขั้นที่ 4 คือ ติดตามผล การทำงานขั้นที่ 5 คือ ประเมินผลการทำงาน สาเหตุที่ชอบทำงานด้วยตนเอง คือ ได้รับความสามารถของตนเอง

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ความจำเป็นของการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานไม่จำเป็น เรื่องที่ได้รับการอบรม คือ วิธีการในการทำงานจำเป็นหรือไม่ที่ต้องเรียนรู้เรื่องงานจำเป็นอย่างยิ่ง วิชาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิชาการเป็นอาชีพ การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งสถานศึกษาต่าง ๆ การเรียนรู้เรื่องงานเมื่อเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา การทำงานของข้าราชการถูกต้องแล้ว เอาใจใส่หน้าที่เป็นอย่างดี การให้เครื่องจูงใจถูกต้องแล้วในเรื่องคนทำที่จะได้รับผลดี การมอบหมายงานหวังผลความสำเร็จของงาน เงื่อนไขการทำงานให้งานได้ดีกว่าเดิม ต้องมีความพยายามมากกว่านี้ เหตุใดไม่สนใจเรียนรู้เรื่องงาน คือ ยังไม่พร้อม การเรียนรู้เรื่องการทำงานไม่สนใจเพราะทำได้ก็อยู่แล้ว ชาวบ้านสนใจการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาชุมชน การแบ่งงานระหว่างชายกับหญิงชัดเจนคือ งานที่ผู้หญิงทำ คือ งานบ้าน งานที่ผู้ชายทำ คือ งานหนัก การเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิงมีอาชีพเสริม

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพมาก วิชาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพการเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งประสบการณ์ตรงการเรียนรู้เรื่องงานตลอดเวลา สนใจเรียนรู้เรื่องงานเพราะต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเรียนรู้วิธีทำงานสนใจเพราะจะได้ผลผลิตหรือรายได้เพิ่มขึ้น ชาวบ้านสนใจการเรียนรู้ คือ การปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก การแบ่งงานชัดเจน การเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิงไม่เปลี่ยนแปลง

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ความถูกต้องและความยุติธรรม เมื่อนำในบ่อไม่พอ ควรหาแหล่งน้ำใหม่ เวลาตื่นนอน 5.00 น. จำนวนชั่วโมงทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไป เวลาเข้านอน 24.00 น. หรือมากกว่านี้

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อนำในบ่อไม่พอควรขอความช่วยเหลือจากทางราชการ จำนวนชั่วโมงทำงาน 8-9 ชั่วโมง 6-7 ชั่วโมง และ 1-5 ชั่วโมง เวลาเข้านอน 20.00 น. หรือก่อนนี้

ก. ภาคกลาง

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ งานที่มีเกียรติสูง คือ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ งานที่มีเกียรติน้อย คือ รับราชการ ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน คือ ขาดความรู้ ขาดคุณ แนวโน้มการทำงานไม่เปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่เปลี่ยน คือ มีการค้าและประกอบอาชีพมากขึ้น คนทำงานหนักมากขึ้น สาเหตุการเปลี่ยนแปลงอาชีพ คือ สภาพพื้นที่อากาศ อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำไม่มี อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำงานที่อื่น คือ ก่อสร้าง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การจำแนกประเภทของงานราชการกับส่วนท้องถิ่นที่มีเกียรติสูง คือ นักการเมือง คนที่มีเกียรติน้อย คือ งานธุรกิจหรือนิติกฎหมาย พ่อค้านักธุรกิจ จุฬารัตนหรือแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างฐานะ วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียนเพื่อให้ได้ความรู้ ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน คือ ขาดประสบการณ์ ประโยชน์ที่ขาดจากการทำงาน คือ ขาดเงิน เหตุผลที่พอใจในงานอาชีพ คือ พอใจพอใช้ ประเภทของวันหยุด คือ วันพระ งานที่ทำในวันหยุด คือ ไปวัดทำบุญ สาเหตุการเปลี่ยนแปลงอาชีพ คือ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ราคาผลผลิตไม่แน่นอน ค่าครองชีพสูง อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนแปลงไปทำ คือ รับจ้าง อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำที่อื่น คือ เกษตรกรรม

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

- สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ มีความขยัน ความคิดเห็นของคนทำงานหนัก คือ นิยมชมชอบ ความคิดเห็นของคนไม่ทำงาน คือ เขาโศกที่ที่เกิดมารวย การใช้เงินถูกลอกเทอรรีฟากธนาคาร ห้ามดู การมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแล้วไม่สำเร็จ ควรจะทำเอง สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ คือ ความไม่พร้อม สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ คือ มีความพยายาม วิธีการหาเงิน คือ กุ๊ยมคนอื่น ความคิดของคนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนอื่น คือ ไม่ชอบรังเกียจ ความคิดของคนชอบแก่งคนอื่น คือ เกลียก้าง ไม่ชอบ ความคิดที่ถามคนว่ารวย คือ ทำอย่างไรจะรวยเหมือนเขาบ้าง ความคิดในใจเมื่อเห็นคนว่ารวย คือ ต้องขยันขันแข็ง ออกทน ที่มาของลักษณะเด่น คือ พ่อแม่สั่งสอน ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวโน้มการทำงานในอนาคตไม่เปลี่ยนแปลงเพราะสภาพสังคมเหมือนเดิม

- ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การดำเนินชีวิตของคนคล้ายกับสิ่งมีชีวิต คนที่ที่ชาวบ้านยกย่อง คือ มีศีลธรรม สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ คือ ความพยายาม มานะออกทน ขยัน มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ความคิดเห็นของคนไม่ทำงาน คือ เขาไม่รักงาน การบรรลุจุดประสงค์แต่ละอย่าง คือ ต้องตั้งใจทำงาน โครงการเพื่อบรรลุความหวัง คือ ศึกษาต่อ สาเหตุที่คนทำงานไม่สำเร็จ คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจในงาน ความคิดของคนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนอื่น คือ เป็นคนเห็นแก่ตัว ฉวยโอกาส เป็นคนไม่ดี ความคิดของคนชอบแก่งคนอื่น คือ เป็นคนไม่ดี น่ารังเกียจ เป็นคนขี้อิจฉา ควรกำจัดให้หมดไป ผลงานที่สำเร็จนำไปใช้ประโยชน์ได้ที่มาจากหลักการประสบการณ์เดิม คือ คิดได้เอง ที่มาของศาสนา คือ พระสงฆ์ ความคิดที่จะถามคนว่ารวยเขาทำอย่างไรจึงว่ารวย ความคิดชอบในใจเมื่อเห็นคนว่ารวย คือ ต้องพยายามให้ได้อย่างเขา เขามีวาสนาดี แนวโน้มการทำงานในอนาคตเปลี่ยนแปลงเป็นอาชีพการงานดีขึ้น รายได้ดีขึ้น

3) การมุ่งผลในการทำงาน

- สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การทำงานไม่ได้ผล การอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ ต้องประหยัด เก็บออม และตั้งเป้าหมายการทำงาน ผลการเรียนรู้ที่สุด คือ 3 หรือ 80% ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ มีคุณภาพ

-ถ้ากล่าวกลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย เพราะไม่สนใจ ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ 3.5 หรือ 90% หรือ เกียรติคุณ ผลการทำงานที่ดีที่สุด 2,000 บาท / เดือน การทำงานให้ผลดี คือ กองการผลดีที่สุด ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ ความสมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นที่พอใจของทุกคน คนมุนะทำงานเป็นคนโลภมาก

4) วิธีการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ วิธีการทำงานให้ได้ผลดีของชั้นหนึ่งเพียร
เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน คือ เลือกที่ประหยัดเวลาและแรงงาน การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน คือ เวลาเป็นสิ่งมีค่า

-ถ้ากล่าวกลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ วิธีการทำงานให้ได้ผลดีของศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
และรับผิดชอบ เกณฑ์การเลือกวิธีที่ชอบที่สนใจ และวิธีอิสระ

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มการทำงาน คือ กลุ่มลูกเสือ
ยุวภาษา/เนตรนารี และกลุ่มกีฬา เพื่อแข่งกีฬา การเป็นสมาชิกของกลุ่มประชาชน คือ กลุ่มออมทรัพย์
การรวมกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มออมทรัพย์ ผลดีผลเสียของการรวมกลุ่มทำงาน คือ ข้อเสียของการรวมกลุ่ม
คือ เสียเวลา การจัดระบบอย่างเป็นทางการ คือ กองทุนและเวชภัณฑ์ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ มี
ความรู้ สติปัญญา มีความซื่อสัตย์สุจริต การทำงานขั้นที่ 1 คือ เตรียมงาน

-ถ้ากล่าวกลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มการทำงานคือ กลุ่มสหกรณ์โรงเรียน
การเป็นสมาชิกของราชการคือ กลุ่มเกี่ยวกับงานวิชาการ การปรับปรุงการเรียนการสอน การเป็น
สมาชิกของกลุ่มของประชาชน คือ กลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนากับกลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น ข้อเสีย
ของการรวมกลุ่ม คือ เกิดความไม่เข้าใจกันในกลุ่ม การรวมกลุ่มจำเป็นในคานงานพัฒนาหมู่บ้านและ
งานส่วนรวม วิธีการปรับปรุงงาน คือ ร่วมมือกัน สามัคคีกัน และปรับปรุงวิธีการทำงาน คุณสมบัติของ
ผู้นำที่ดี คือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การทำงานขั้นที่ 1 คือ วางแผน การทำงานขั้นที่ 2 คือ มอบ
หมายงาน การทำงานขั้นที่ 3 คือ ปฏิบัติงานลงมือทำเอง การทำงานขั้นที่ 4 คือ หาข้อบกพร่องและ
ดำเนินการ การทำงานขั้นที่ 5 คือ ประเมินผลการทำงานและสรุปผลการดำเนินงาน สาเหตุที่ชอบ
การทำงานด้วยตนเอง คือ ไม่ชอบพึ่งพาคนอื่น การทำงานชอบให้คนอื่นแนะนำ คือ ไม่มีความเชื่อมั่น
ในตนเอง

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ความจำเป็นของการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน ไม่จำเป็น เรื่องที่ได้รับการอบรม คือ งานบ้าน การเรียนรู้เรื่องงานตลอดเวลา การมอบหมายงาน คือ หวังผลความสำเร็จของงาน เงื่อนไขที่ทำให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม คือ ต้องมีทุน ชาวบ้านสนใจวิธีการเรียนรู้เรื่อง การหารายได้เพิ่ม การแบ่งงานระหว่างชายกับหญิงชัดเจน คือ งานที่ผู้หญิงทำ คือ งานเบา งานที่ผู้ชายทำ คือ งานหนัก การเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิงไม่เปลี่ยนแปลง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ จำเป็นหรือไม่ต้องเรียนรู้เรื่องงาน จำเป็นอย่างยิ่ง วิชาที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิชาการ คือ อาชีพ การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งสถานศึกษาต่าง ๆ การเรียนรู้เรื่องงานเมื่อเรียนมัธยมและในโรงเรียนประถมศึกษา การให้เครื่องจูงใจไม่เหมาะสมเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว การใช้เครื่องจูงใจถูกต้องแล้วในเรื่องให้รางวัลเพื่อแข่งขันการทำงาน การมอบหมายงานหวังผลความถูกต้อง และเสริมความรู้ความสามารถของตน เงื่อนไขที่ทำให้การทำงานดีกว่าเดิมต้องมีความพยายามมากกว่านี้ และได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น สนใจเรียนรู้เรื่องงานเพราะอยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางานการเรียนรู้วิธีการทำงานสนใจ เพราะอยากมีความรู้เพิ่ม การแบ่งงานไม่ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิงนอกบ้านมากขึ้น

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เกณฑ์การทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา เวลาที่นอน 6.00 น หรือสายกว่านี้ เวลาเข้านอน 21.00 น.

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คนทำงานเมื่อตรึงมีผลเสีย เกณฑ์การทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ ถ้าน้ำในบ่อไม่พอ ไปตักตอนกลางคืน หรือเช้ามืด เวลาที่นอน 5.00 น. จำนวนชั่วโมงทำงาน 1-5 ชั่วโมง เวลาเข้านอน 22.00 น. และ 24.00 น. หรือมากกว่านี้

ง. ภาคใต้

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ งาน คือ ประเพณีต่าง ๆ การจำแนกประเภทของงานประจำกับงานพิเศษ งานที่มีเกียรติน้อย คือ งานทุจริตหรือฉ้อโกงหมาย จุกประสงค์และแรงจูงใจในการทำงานประโยชน์ที่ขาดจากการทำงาน คือ ขาดเงิน ขาดการยอมรับนับถือ ประเภทของวันหยุด คือ วันเสาร์-อาทิตย์ การเปลี่ยนแปลงการทำงาน คือ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น วิทยาการใหม่ ๆ เข้าสู่ชุมชนมากขึ้น สาเหตุการเปลี่ยนแปลงอาชีพ คือ มีคนมากขึ้น ราคาผลผลิตไม่แน่นอน อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำ คือ รับจ้าง

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การจำแนกประเภทของงานราชการกับงานที่มีเกียรติสูง คือ นักการเมือง วัตถุประสงค์ในการเล่าเรียน คือ เพื่อให้ได้ความรู้ ประโยชน์ที่ขาดจากการไม่เล่าเรียน คือ ขาดความรู้ ขาดวุฒิ งานที่ทำในวันหยุด คือ ไปวัดทำบุญ แนวโน้มการทำงานไม่เปลี่ยนแปลง อาชีพที่ชาวบ้านเปลี่ยนไปทำไม่เปลี่ยน

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เหตุผลการถือฤกษ์ยาม คือ ทำให้จิตใจสบาย สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงมากที่สุด คือ ความยากจน คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ มีการศึกษา ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิตหน้าที่การงานคือ สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ คือ มีความพยายาม มานะอดทน ขยัน มีความสามัคคี ทั้งใจทำงาน โครงการเพื่อบรรลุนความหวัง คือ ประกอบอาชีพอิสระ การมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแล้วไม่สำเร็จ คือ กองหาสาเหตุแล้วทำใหม่ ผลงานที่สำเร็จก็แล้ว ความคิดที่จะถามคนว่าร้ายเขาทำอย่างไรจึงรวย ที่มาของลักษณะเด่นสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ชนบทธรรมเนียมประเพณี แนวโน้มการทำงานในอนาคตเปลี่ยนแปลงเป็นอาชีพการงานที่ดีขึ้น รายได้ดีขึ้น ขยันมากขึ้น

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คนเราเกิดมาเพื่อใช้กรรม การดำเนินชีวิตของคนคล้ายกับสิ่งมีชีวิต การฟังผู้มีอำนาจมากกว่า ชีวิตที่ดีพร้อม คือ ฐานะดี ครอบครัวอบอุ่น มีคุณธรรม สุขภาพดี คุณสมบัติของลูกหลานที่พึงประสงค์ คือ มีความซื่อสัตย์ มีความขยัน ความหวังที่ดีขึ้นในชีวิต คือ ฐานะดีขึ้น สาเหตุที่ทำให้ชีวิตดีพร้อม คือ ความขยัน สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ คือ มีความพร้อม

ในต่าง ๆ ความคิดเห็นของคนทำงานหนัก คือ เป็นคนอกทน การบรรลุจุดประสงค์แต่ละอย่าง คือ ประหยัด สาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จ คือ มีความรับผิดชอบ วิธีการหาเงินเก็บสะสมไว้ ประหยัด ความคิดที่คนชอบเก็บเกี่ยวผลผลิตคนอื่น คือ เป็นเกียจคร้าน ผลงานที่สำเร็จนำไปใช้ประโยชน์ได้ ที่มาของหลักการคำสอนของพ่อแม่ ที่มาของศาสนาพระสงฆ์ ความคิดที่จะถามคนร่ำรวย ทำอย่างไรจะรวยเหมือนเขาบ้าง ความคิดชอบในใจเมื่อเห็นคนร่ำรวย คือ ต้องขยันขันแข็ง อกทน เขามีวาสนาดี ที่มาของลักษณะเด่น คือ สภาพเศรษฐกิจ พ่อแม่สั่งสอน แนวโน้มการทำงานในอนาคต ไม่เปลี่ยนแปลงเพราะพอใจในสถานที่เป็นอยู่

3) การมุ่งผลในการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย คือ ขาดเงินทุน ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ 4.00 การทำงานเพียงใจพอมาน การทำงานบางอย่างมีอุปสรรค ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ ถูกต้องสมบูรณ์

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน คือ ไม่ได้ตั้งเป้าหมาย สาเหตุที่ไม่ได้ผลตามเป้าหมาย คือ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ อยากรู้ของอย่างหนึ่ง คือ ต้องทำงานมากขึ้น ขยัน อกทน ในการทำงานไม่ทราบผลการทำงานและการเรียน ผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ 3 หรือ 80%, 3.5 หรือ 90% และเกียรตินิยม ผลการทำงานที่ดีที่สุด 2,000 บาท/เดือน

4) วิธีการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ วิธีการทำงานให้ได้ดี คือ ต้องตรงเวลา

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ วิธีการทำงานให้ได้ดี คือ ต้องขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน เหตุการณ์เลือกวิธีการทำงาน คือ เลือกวิธีที่สะดวก และได้รับผลตอบแทนสูง ไม่เคยคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน การนำเอาผลงานมาพิจารณาได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มสหกรณ์โรงเรียน การเป็นสมาชิกของกลุ่มของประชาชน กลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มชาวนา การรวมกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มออมทรัพย์

ชกส. ข้อดีของการรวมกลุ่ม คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วิธีการปรับปรุงงานกลุ่ม คือ ขอความช่วยเหลือจากทางราชการ การจัดระบบอย่างเป็นทางการ คือ กลุ่มสตรี คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม การทำงานขั้นที่ 5 คือ เกษงาน สาเหตุที่ชอบทำงานด้วยตนเอง คือ ใฝ่ใจความสามารถของตนเองและไม่ชอบพึ่งคนอื่น

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ การรวมกลุ่มทำงาน คือ กลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ การเป็นสมาชิกกลุ่มของข้าราชการ คือ กลุ่มเกี่ยวกับงานวิชาการ การปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการรวมกลุ่มเสียมากกว่า การรวมกลุ่มจำเป็นในค่านานาบุญ หรืองานประเพณี การจัดระบบย่อยอย่างเป็นทางการ คือ ศูนย์แม่บ้าน คุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต การทำงานขั้นที่ 1 คือ ประชุมและเตรียมงาน การทำงานขั้นที่ 2 คือ แบ่งงาน การทำงานขั้นที่ 3 คือ ปฏิบัติงาน ลงมือทำเอง การทำงานขั้นที่ 4 คือ หาขอบบพร่องและทำงาน การทำงานชอบให้คนอื่นแนะนำไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

-สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพมาก วิชาที่ได้รับความรู้ ค่านานาบุญ การทำงานของราชการไม่ถูกต้องชอบวิพากษ์วิจารณ์วิธีการทำงานสนใจเพราะอยากมีความก้าวหน้า การแบ่งงานระหว่างชายกับหญิงชัดเจน คือ งานที่ผู้ชายทำ คือ งานหนัก การเปลี่ยนแปลงการทำงานของหญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำงานร่วมกับผู้ชาย ทำงานที่ผู้ชายทำ

-ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เรื่องที่ได้รับการอบรม คือ งานบ้าน จำเป็นหรือไม่ที่ท้องมีการเรียนรู้เรื่องงานไม่จำเป็น วิชาที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพและทุกวิชา การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งประสบการณ์โดยตรง การเรียนรู้เรื่องงานตลอดเวลา การทำงานของราชการถูกต้อง เอาใจใส่ต่อหน้าที่เป็นอย่างดี การให้เครื่องจูงใจถูกต้องแล้วในเรื่องการให้รางวัล เพื่อแข่งขันทำงาน สนใจเรียนรู้เรื่องการทำงานเพราะอยากได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางาน การเรียนรู้วิธีการทำงานสนใจเพราะอยากมีความรู้เพิ่ม การเรียนรู้เรื่องการทำงานไม่สนใจเพราะ อายุมากแล้ว ชาวบ้านสนใจการเรียนรู้เรื่องปรับปรุงวิธีการเพาะปลูก การแบ่งงานไม่ชัดเจน

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

- สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คนทำงานด้วยความซื่อตรงมีผลดี เกณฑ์การทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ ต้องไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และมีความเกรงใจ จำนวนชั่วโมงทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไป

- ทำสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ เวลาที่นอน 5.00 น.

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับความเจริญก้าวหน้าและภูมิหลัง

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

1.1 ทิวแปร "งานที่มีเกียรติสูง"

- ในกลุ่มตัวอย่างนักเรียน นักศึกษา ทิวแปรนี้มีความสัมพันธ์ กับ ผลการเรียน คือ ผู้ที่ผลการเรียนดี มักนิยมทำงานข้าราชการมีเกียรติสูง และผู้ที่มีผลการเรียนไม่ดี มักนิยมนักการ เมืองมีเกียรติสูง นักเรียนชายนิยมว่า ข้าราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนกลุ่มที่ศึกษาระดับมัธยม เห็นว่านักการ เมืองมีเกียรติสูง กลุ่มที่อยู่ในชุมชนชนบททั้งเดิม เห็นว่าอาชีพรับราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองใหญ่ และกลุ่มชุมชนเมืองใหญ่เห็นว่า อาชีพนักการ เมือง มีเกียรติมากกว่ากลุ่มชุมชนอื่น ๆ

- ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ทิวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวดีมากกว่า และที่ เห็นว่างานข้าราชการมี เกียรติสูงกว่า กลุ่มค่อนข้างยากจน และกลุ่มปานกลาง กลุ่มที่มีรายได้ลดลงและเพิ่มขึ้นนิยมว่า ข้าราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้คงที่ ข้าราชการเพศชายเห็นว่า รับราชการมีเกียรติสูงกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญนักการ เมือง มีเกียรติสูงกว่าเพศชาย กลุ่มที่มีความก้าวหน้าเล็กน้อย เห็นว่า รับราชการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ส่วนกลุ่มก้าวหน้าในอาชีพพอ ๆ กัน และน้อยกว่า เห็นว่า นักการ เมือง มีเกียรติสูงกว่ากลุ่มก้าวหน้ามากกว่าและเล็กน้อย, กลุ่มที่มีการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นและคงที่ เห็นว่า รับราชการมีเกียรติสูงกว่า ส่วนกลุ่มที่มีการทำงานในอนาคตลดลงนิยม นักการ เมืองมีเกียรติ สูงกว่า, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนทั้งเดิมเห็นว่า รับราชการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่, เมืองเล็ก และเมืองใหญ่ ส่วนกลุ่มชุมชนสมัยใหม่เห็นว่า อาชีพนักการ เมืองมีเกียรติสูงกว่า

กลุ่มชุมชนเมืองเล็กและเมืองใหญ่

กลุ่มที่จบอนุปริญญาและปริญญาตรี เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่จบมัธยมศึกษา และ ป.4-ป.6 ส่วนกลุ่มที่จบมัธยมศึกษาเห็นว่า นักการเมืองมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่จบอนุปริญญา และ ปริญญาตรี กลุ่มอบรมการทำงานจำเป็นบ้าง เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มอบรมการทำงานจำเป็นอย่างยิ่ง ส่วนกลุ่มอบรมการทำงานจำเป็นอย่างยิ่ง เห็นว่า นักการเมืองมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มอบรมการทำงานจำเป็นบ้าง, กลุ่มบิดาที่เป็นข้าราชการ, ค้าขาย, รับจ้าง และเกษตรกร เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูง ส่วนบิดาที่มีอาชีพรับจ้าง เห็นว่า นักการเมืองมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวดีมาก เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูง มากกว่ากลุ่มที่มีฐานะเพิ่มเล็กน้อยและเท่าเทียม, กลุ่มที่มีความก้าวหน้าน้อย เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเล็กน้อย และเท่าเทียม ส่วนกลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่า เห็นว่า อาชีพอิสระมีเกียรติสูงมากกว่ากลุ่มก้าวหน้า, ก้าวหน้าเล็กน้อย, กลุ่มที่ผลการทำงานในอนาคตลดลง เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่มีผลการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้น และคงที่, กลุ่มประชาชนเพศชาย เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูง มากกว่าเพศหญิง, กลุ่มที่จบการศึกษา ป.4 หรือ ป.6 เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่จบการศึกษามัธยมศึกษา, อนุปริญญา และปริญญาตรี ส่วนกลุ่มที่จบการศึกษาด้านปริญญาตรี เห็นว่า อาชีพอิสระทั่วไปมีเกียรติสูงเท่ากับรัฐบาล, กลุ่มที่มีบิดาอาชีพค้าขาย รับจ้าง เกษตรกร เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูง ส่วนบิดาที่เป็นข้าราชการ เห็นว่า รัฐบาลและอาชีพอิสระมีเกียรติสูงพอ ๆ กัน กลุ่มที่อยู่ในชุมชนกึ่งเคม เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มชุมชนสมัยใหม่ เมืองเล็ก และเมืองใหญ่, กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 500 บาทต่อเดือน และ กลุ่มที่มีรายได้ 3,000 บาทต่อเดือน เห็นว่า รัฐบาลการมีเกียรติสูงกว่า กลุ่มที่มี รายได้มากกว่า 500-1,000 บาท และ ตั้งแต่ 3,000 บาทขึ้นไป

1.2 ตัวแปร "สาเหตุที่ออกจากงาน"

-กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน คือ กลุ่มที่มีผลการเรียนคงที่ เห็นว่า สาเหตุที่ออกจากงาน คือ เพื่อเลี้ยงชีพ และให้กำลังใจชีวิตอยู่ได้ มากกว่า กลุ่มที่มีผลการเรียนดีขึ้น และ ลดลง ส่วนกลุ่มที่มีผลการเรียนคงที่และลดลง เห็นว่า

ทำเพื่อเงินหรือรายได้ และกลุ่มที่ผลการเรียนลดลงค่อนข้างมาก เน้น ทำเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี กลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเล็กน้อย เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้มากกว่าทำเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่ผลการเรียนต่ำกว่ามาก เน้น การทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ มากกว่า กลุ่มผลการเรียนดีกว่ามาก ก็ต่ำกว่าเล็กน้อย และพอ ๆ กัน ความสัมพันธ์กับเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กันเกินซัก, กลุ่มชั้น ม.3 และ ม.6 เน้น การทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่มากกว่า เพื่อเงินหรือรายได้ และมากกว่ากลุ่มอุดมศึกษา ส่วนกลุ่ม ป.6 เน้น การทำเพื่อเงินหรือรายได้มากกว่าเพื่อเลี้ยงชีพ หรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ กลุ่มชุมชนสมัยใหม่ เน้น การทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนกลุ่มทั้งเคม เมืองใหญ่และชุมชนเมืองเล็ก เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่บิดามีอาชีพรับจ้าง เน้น การทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนกลุ่มบิดาอาชีพรับราชการและค้าขาย เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่มีการฝึกอบรมเรื่องงานค่อนข้างน้อย เน้นทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ มากกว่า กลุ่มฝึกอบรมเรื่องงานมากและน้อย ส่วนกลุ่มฝึกอบรมเรื่องงานมาก เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่ฝึกฝนเรื่องงานน้อย เน้น เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิต มากกว่ากลุ่มฝึกฝนเรื่องงานมาก และค่อนข้างน้อย ส่วนกลุ่มที่ฝึกฝนเรื่องงานมาก เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้

-กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ทัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวค่อนข้างยากจนและต่ำมาก เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้มากกว่า กลุ่มฐานะครอบครัวปานกลาง และดี ส่วนกลุ่มที่มีฐานะดี เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้, กลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้นและคงที่ เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพ หรือ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้, กลุ่มเพร่หญิง เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ มากกว่า กลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่าและน้อยกว่า และกลุ่มการพนานเล็กน้อย ส่วนกลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่า เน้น ทำเพื่อเงินและรายได้ มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ กลุ่มที่มีการทำงานในอนาคคคงที่ เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้มากกว่า กลุ่มทำงานในอนาคคเพิ่มขึ้นและลดลง ส่วนกลุ่มทำงานในอนาคคเพิ่มขึ้น เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนทั้งเคม และเมืองเล็กเน้น การทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ หรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ มากกว่า กลุ่มชุมชนสมัยใหม่ และเมืองใหญ่ ส่วนกลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ เน้น การทำเพื่อเงิน หรือรายได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ, กลุ่มที่จบการศึกษา ป.4 และ ป.6 เน้น การทำเพื่อเลี้ยงชีพ หรือ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนกลุ่มปริญญาตรี เน้น การทำเพื่อเงินหรือรายได้, กลุ่มเลี้ยงดูเรื่องการทํางานจำเป็นอย่างยิ่ง เน้น เพื่อเลี้ยงชีพหรือ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนกลุ่มการทำงานจำเป็นเล็กน้อย เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้ ส่วนกลุ่ม

ทำงานไม่มีความจำเป็น เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้ และ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น, กลุ่มอบรมเป็นสิ่งจำเป็น
อย่างยิ่ง เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ มากกว่า กลุ่มอบรมเป็นสิ่งจำเป็นบาง ส่วนกลุ่ม
อบรมเป็นสิ่งจำเป็นบาง เน้น การทำเพื่อเงินหรือรายได้ กลุ่มที่มีบิการับราชการ เกษตรกร และอื่น ๆ
เน้น การทำเพื่อเลี้ยงชีพ หรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มบิการค้าขาย เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้
และทำเพื่อเลี้ยงชีพ หรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มบิการอาชีพรับจ้าง เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ
กลุ่มที่มีฐานะเพิ่มเล็กน้อย เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเท่า
เทียมและลดลง เน้น ทำเพื่อสร้างฐานะอนาคต, กลุ่มที่มี ความก้าวหน้าเท่าเทียมและน้อย เน้น การทำ
เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้, กลุ่มประชาชนเพศหญิง เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพ
มากกว่า เพศชาย, กลุ่มที่จบการศึกษานุปริญญาตรีหรือไม่ได้ศึกษา เน้น เพื่อเงินหรือรายได้มากที่สุด
กลุ่มที่จบการศึกษา ป.4 และ ป.6 เน้น เพื่อเงินหรือรายได้ ใกล้เคียงกับ เพื่อเลี้ยงชีพ หรือให้ดำรง
ชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่จบมัธยม เน้น เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่จบปริญญาตรี เน้น
เพื่อสร้างฐานะอนาคต, กลุ่มที่มีบิการับราชการ ถาขาย รับจ้าง เน้น เพื่อเงินหรือรายได้ ส่วนกลุ่ม
ที่มีบิการมีอาชีพเกษตรและอื่น ๆ เน้น เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนทั้งเคมและ
เมืองเล็ก เน้น ทำเพื่อสร้างฐานะ อนาคต ส่วนกลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่ เน้น ทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือ
ให้ดำรงชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองใหญ่ เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้, กลุ่มที่รายได้
500-1,000 บาท เน้น ทำเพื่อเงินหรือรายได้ ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ 1,000-5,000 บาท เน้น ทำ
เพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีพอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป เน้น ทำเพื่อสร้างฐานะ
อนาคต

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ตัวแปร "การพึงผู้มีอำนาจ"

-กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน
คือ กลุ่มที่มีผลการเรียนแย่อย่างมาก เน้น การพึ่งผู้อื่นมากกว่ากลุ่มผลการเรียนอื่น ๆ , กลุ่มเพศชาย
เน้น การพึ่งผู้อื่นมากกว่า กลุ่มเพศหญิง, ส่วนกลุ่มเพศหญิงเห็นการพึ่งผู้อื่นน้อย มากกว่า เพศชาย,
กลุ่มที่จบการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เน้น การพึ่งผู้อื่นมากกว่า กลุ่ม ม.3, ม.6 และ ป.6 ส่วนกลุ่มที่จบชั้น

ป.6 เน้น การพึ่งพื่อน้อยกว่ากลุ่ม ม.6, ม.3 และ อคมศึกษา, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนต่าง ๆ นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน, กลุ่มที่มีความอาชีพค้าขาย เน้น การพึ่งพื่อนมากกว่ากลุ่มบิการับราชการ ส่วนกลุ่มบิการับราชการ เน้น การพึ่งพื่อนน้อยมากกว่ากลุ่มบิการที่มีอาชีพเกษตรกร และกลุ่มอื่น ๆ , ส่วนการอบรมเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพึ่งพื่อน, กลุ่มการฝึกงานน้อย เน้น การพึ่งตนเองมากกว่า กลุ่มการฝึกงานค่อนข้างน้อย ส่วนกลุ่มการฝึกงานมาก เน้น การพึ่งตนเองน้อย มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

-กลุ่มข้าราชการ ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวค่อนข้างยากจน และ ฐานะดีมาก เน้น การพึ่งพื่อนมากกว่า กลุ่มฐานะดีและปานกลาง ส่วนกลุ่มฐานะปานกลาง เน้น การพึ่งตนเองน้อย มากกว่ากลุ่มฐานะดี, กลุ่มที่มีรายได้คงที่ เน้น การพึ่งตนเองมาก มากกว่ากลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ลดลง เน้น การพึ่งตนเองน้อยมากกว่า กลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนกลุ่มเพศชาย-หญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับการพึ่งพาคนอื่น, กลุ่มที่มีความก้าวหน้ากว่า เน้น การพึ่งตนเองมาก มากกว่า กลุ่มที่มีความก้าวหน้าเล็กน้อย ส่วนกลุ่มก้าวหน้าน้อยกว่า เน้น การพึ่งตนเองน้อย มากกว่ากลุ่มก้าวหน้าพอ ๆ กัน, ส่วนกลุ่มการทำงานในธนาคาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพึ่งพื่อน กลุ่มที่อยู่ในชุมชนทั้งถิ่น และชุมชนเมืองใหญ่, เมืองเล็ก เน้น การพึ่งพื่อนมาก ใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่ เน้น การพึ่งพื่อนน้อย มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ, กลุ่มที่จบการศึกษาปริญญาตรี เน้น การพึ่งพื่อนมากกว่า กลุ่มป.4-ป.6 ส่วนกลุ่มอนุปริญญาและมัธยมศึกษา เน้น การพึ่งพื่อนน้อย มากกว่ากลุ่มปริญญาตรี กลุ่มที่เลี้ยงดูเรื่องการทำงานจำเป็นอย่างยิ่ง เน้น การพึ่งพื่อนมากกว่า กลุ่มจำเป็นเล็กน้อย และ กลุ่มจำเป็นอย่างยิ่ง ส่วนกลุ่มเลี้ยงดูเรื่องการทำงานไม่จำเป็น ให้ความสัมพันธ์ทั้งการพึ่งพื่อนมากและน้อย เท่าเทียมกัน, กลุ่มอบรมเรื่องการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพึ่งพื่อน, กลุ่มที่มีความอาชีพค้าขายและอื่น ๆ เน้น การพึ่งพื่อนมาก มากกว่ากลุ่มบิการับราชการ ส่วนกลุ่มบิการอาชีพเกษตรกร เน้น การพึ่งพื่อนน้อย มากกว่ากลุ่มบิการอาชีพอื่น ๆ

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเท่าเทียม เน้น การพึ่งพื่อนมาก มากกว่ากลุ่มฐานะเพิ่มเล็กน้อย ส่วนกลุ่มที่มีฐานะเพิ่มมาก เน้น การพึ่งพื่อนน้อย มากกว่ากลุ่มฐานะเพิ่มเล็กน้อย, กลุ่มก้าวหน้ามากกว่า เน้น การพึ่งพื่อนมาก มากกว่า กลุ่มก้าวหน้าเท่าเทียม ส่วนกลุ่มก้าวหน้าน้อยกว่า เน้น การพึ่งพื่อนน้อย มากกว่ากลุ่มก้าวหน้ามากกว่าเล็กน้อย, กลุ่มผลการทำงานในธนาคารคงที่ เน้น การพึ่งพื่อนมาก มากกว่ากลุ่มผลการทำงานในธนาคารลดลง ส่วนกลุ่มเพศชาย เน้น การพึ่งพื่อนมาก มากกว่ากลุ่ม

เพศหญิง, กลุ่มที่ไม่ได้ศึกษาและกลุ่มปริญญาตรี เน้น การพึ่งผู้อื่นมาก เท่ากัน มากกว่ากลุ่มอนุปริญญา กลุ่มที่มีบิดาชาย เน้น การพึ่งผู้อื่นมาก มากกว่ากลุ่มบิดามีอาชีพอื่น ๆ กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองเล็ก เน้น การพึ่งผู้อื่นมากกว่ากลุ่มชุมชนทั้งเคม' และชุมชนสมัยใหม่, กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป เน้น การพึ่งผู้อื่นมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 500-5,000 บาท

3) การมุ่งผลในการทำงาน

3.1 ตัวแปร "ชอบคนทำงานแบบใด"

-กลุ่มตัวอย่าง นักเรียน-นักศึกษา ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน ที่ผ่านมา คือ กลุ่มที่ผลการเรียนสูงที่ เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มผลการเรียนลดลง ส่วนกลุ่มผลการเรียนที่ขึ้น เน้น ทำพอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มผลการเรียนลดลง, กลุ่มผลการเรียนที่ต่ำกว่า เน้น พอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มพอ ๆ กัน ส่วนกลุ่มแยกความยาก เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มแยกความยาก น้อย, กลุ่มเพศชาย เน้น ทำเพื่อร่ำรวย ส่วนเพศหญิง เน้น ทำเพื่อ พอกินพอใช้ กลุ่ม ม.6 เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่ม ม.3 ส่วนกลุ่ม ป.6 เน้น ทำเพื่อพอกินพอใช้มากกว่ากลุ่มอุดมศึกษา, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่ เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่า กลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ ส่วนกลุ่มชุมชนทั้งเคม' เน้น ทำพอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มเมืองเล็ก กลุ่มที่มีบิดาชาย เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มบิดาอาชีพรับจ้าง กลุ่มประกอบธุรกิจขนาดเล็ก เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่า กลุ่มประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ ส่วนกลุ่มประกอบธุรกิจขนาดเล็ก เน้น ทำเพื่อพอกินพอใช้ มากกว่า กลุ่มประกอบธุรกิจขนาดใหญ่, กลุ่มฝึกฝนจากครูสอนขนาดเล็ก เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มฝึกฝนจากครูใหญ่, ส่วนกลุ่มฝึกฝนจากครูใหญ่ เน้น พอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มฝึกฝนจากครูใหญ่

-กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับ ฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะดีมาก เน้น ทำพอกินพอใช้ มากกว่า กลุ่มฐานะค่อนข้างยากจน, ส่วนกลุ่มฐานะดี เน้น ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่ากลุ่มฐานะปานกลาง, กลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น เน้น ทำเพื่อพอกินพอใช้ มากกว่า กลุ่มรายได้คงที่ กลุ่มเพศชาย เน้น ทำเพื่อพอกินพอใช้มากกว่าเพศหญิง, กลุ่มกาวหนาเล็กน้อย เน้น พอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มกาวหนาน้อยกว่า ส่วนกลุ่มกาวหนามาก เน้น ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่ากลุ่มกาวหนาพอ ๆ กัน, กลุ่มทำงานลดลงในอนาคต เน้น ทำเพื่อพอกินพอใช้ มากกว่า กลุ่มทำงานคงที่, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนทั้งเคม' เน้น ทำพอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ ส่วนกลุ่มสมัยใหม่ เน้น ทำ

เพื่อร่ำรวยมากกว่า กลุ่มเมืองเล็ก, กลุ่มผู้จบการศึกษา ป.4-ป.6 เน้น พอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่ม
ปริญญาตรี ส่วนกลุ่มอนุปริญญา เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มปริญญาตรี, กลุ่มเลี้ยงดูจำเป็นเล็ก
น้อย เน้น ทำพอกินพอใช้ มากกว่า กลุ่มเลี้ยงดูจำเป็นอย่างยิ่ง, กลุ่มอบรมจำเป็นบาง เน้น พอกิน
พอใช้ มากกว่ากลุ่มจำเป็นอย่างยิ่ง, กลุ่มที่บิคาทำอาชีพอื่น ๆ เน้น ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่า กลุ่มบิคา
ค้าขาย ส่วนกลุ่มบิคาข้าราชการ เน้น พอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มบิคาเกษตรกร

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ
กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวลดลง เน้น ทำเพื่อพอกินพอใช้ มากกว่า กลุ่มฐานะเพิ่มมาก, ส่วนกลุ่มฐานะเพิ่ม
เล็กน้อย เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มฐานะเท่าเดิม, กลุ่มรายได้คงที่ เน้น ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่า
กลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น กลุ่มก้าวหน้ามากกว่าเล็กน้อย เน้น ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่า กลุ่มก้าวหน้ามากกว่า
กลุ่มทำงานในธนาคารคงที่ เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่า กลุ่มทำงานในธนาคารเพิ่มขึ้น กลุ่มธนาคารคงที่
เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มธนาคารเพิ่มขึ้น กลุ่มเพศชาย เน้น ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่าเพศหญิง,
กลุ่มจบการศึกษา ป.4-ป.6 เน้น การทำเพื่อร่ำรวยมากกว่า กลุ่มมัธยมและปริญญาตรี, กลุ่มที่บิคา
ค้าขาย เน้น ทำเพื่อความร่ำรวยมากกว่า กลุ่มบิคาเป็นเกษตรกร ส่วนกลุ่มบิคาข้าราชการ เน้น ทำ
พอกินพอใช้ มากกว่ากลุ่มบิคาอาชีพอื่น ๆ กลุ่มที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิม เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่า
กลุ่มเมืองใหญ่, กลุ่มที่มีรายได้ 3,000-5,000 บาท เน้นทำเพื่อร่ำรวย มากกว่า กลุ่มรายได้ 1,000-
3,000 บาท กลุ่มอบรมเลี้ยงดูไม่จำเป็น เน้น ทำเพื่อร่ำรวย มากกว่ากลุ่มเลี้ยงดูจำเป็นอย่างยิ่ง

3.2 ตัวแปร "การตั้งเป้าหมายในการทำงาน"

-กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน
ที่ผ่านมา คือ กลุ่มที่มีผลการเรียนดีขึ้น นิยม ตั้งเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มผลการเรียนลดลง, กลุ่มการเรียน
ดีกว่าเล็กน้อย นิยม ตั้งเป้าหมายมากกว่า กลุ่มการเรียนดีกว่ามาก กลุ่มเพศชาย นิยม ตั้งเป้าหมาย
มากกว่า เพศหญิง, กลุ่มอุดมศึกษา นิยม ตั้งเป้าหมายมากกว่า กลุ่มม.3, กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองใหญ่
นิยมตั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มเมืองเล็ก, กลุ่มที่บิการับจ้าง นิยม ตั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มบิคา
ข้าราชการ กลุ่มฝึกอบรมค่อนข้างน้อย นิยม ตั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มฝึกอบรมน้อย, กลุ่มฝึกฝน
ค่อนข้างน้อย นิยม ตั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มฝึกฝนมาก

-กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ
กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวดีมาก เน้น ไม่ทราบผลการทำงาน ส่วนกลุ่มที่มีฐานะค่อนข้างยากจน เน้น

ทราบ, กลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น และลดลง เน้น ทราบผล มากกว่ากลุ่มรายได้คงที่ กลุ่มเพศหญิง เน้น ทราบผล มากกว่า เพศชาย, กลุ่มกาวหนาน้อยกว่าและ กลุ่มกาวหนาเล็กน้อย เน้น ทราบผล มากกว่า กลุ่มกาวหนามาก กลุ่มที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิม เน้น ทราบผล มากกว่า กลุ่มชุมชนสมัยใหม่ กลุ่มที่จบ การศึกษา ป.4-ป.6 เน้น ทราบผล มากกว่า กลุ่มมัธยมศึกษา กลุ่มเลี้ยงดูจำเป็นอย่างยิ่ง เน้น ทราบผล มากกว่า กลุ่มเลี้ยงดูไม่จำเป็น กลุ่มอบรมจำเป็นชาย เน้น ไม่ทราบผลมากกว่ากลุ่มอบรมจำเป็น อย่างยิ่ง ส่วนกลุ่มอบรมจำเป็นอย่างยิ่ง เน้น ทราบผลมากกว่า กลุ่มอบรมจำเป็นบ้าง กลุ่มที่บิดา มีอาชีพอื่น ๆ เน้น ทราบผล มากกว่า กลุ่มบิดาอาชีพเกษตรกร กลุ่มทำงานในธนาคารคงที่ เน้น ทราบ ผล มากกว่า กลุ่มทำงานในธนาคารลดลง

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มี ฐานะครอบครัวลดลง เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มฐานะเพิ่มผลาก ส่วนกลุ่มฐานะเท่าเทียม เน้น ไม่ไ้ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มฐานะเพิ่มเล็กน้อย กลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้น เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มรายได้คงที่ ส่วนกลุ่มรายได้ลดลง เน้น ไม่ไ้ทั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มรายได้คงที่, กลุ่มกาวหนามากกว่า เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มกาวหนามากกว่าเล็กน้อย, กลุ่มทำงานใน ธนาคารเพิ่มขึ้น เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มทำงานในธนาคารคงที่ กลุ่มแนวโน้ลดลง เน้น ไม่ไ้ ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มแนวโน้คงที่ ส่วนกลุ่มแนวโน้เพิ่มขึ้น เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่ม แนวโน้คงที่ กลุ่มเพศหญิง-เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับการทั้งเป้าหมายในการทำงาน กลุ่มที่ไม่ไ้ ศึกษา เน้น การไม่ไ้ทั้งเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มอนุปริญญา ส่วนกลุ่ม ป.4-ป.6 เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มมัธยม กลุ่มบิดามีอาชีพรับจ้าง เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มบิดาเป็นเกษตรกร กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองเล็กเน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มชุมชนดั้งเดิม กลุ่มที่มีรายได้ 500-1,000 บาท เน้น ทั้งเป้าหมาย มากกว่า กลุ่มรายได้ 1,000-3,000 บาท, กลุ่มที่เลี้ยงดูจำเป็นอย่างยิ่ง เน้น ทั้งเป้าหมายมากกว่า กลุ่มเลี้ยงดูจำเป็นเล็กน้อย

4) ความคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน

ตัวแปร "การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน"

-กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการ เรียน เมื่อเทียบกับคนอื่น คือ กลุ่มผลการ เรียนดีกว่าเล็กน้อย นิยม การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มเรียนดีกว่ามาก, กลุ่มนักเรียนเพศชายนิยมการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่าเพศหญิง กลุ่ม ม.6 นิยมการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่า กลุ่ม ม.3 กลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัยใหม่นิยมการคิดเกี่ยวกับเวลา

และแรงงานมากกว่า กลุ่มชุมชนเมืองเล็ก กลุ่มบิดาอาชีพรับจ้าง นิยม การคิดเกี่ยวกับเวลาและ
แรงงาน มากกว่า กลุ่มบิดาอาชีพเกษตรกร, กลุ่มพนักงานน้อย นิยม การคิดเวลาและแรงงาน มากกว่า
กลุ่มพนักงานมาก และค่อนข้างน้อย, กลุ่มพนักงานจากครู ไม่มีความสัมพันธ์กับการคิดเกี่ยวกับเวลาและ
แรงงาน

-กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัวคือ
กลุ่มที่ฐานะค่อนข้างยากจน และกลุ่มฐานะดีมาก นิยม คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่ากลุ่มฐานะ
ปานกลาง และฐานะดี, กลุ่มที่มีรายได้ลดลง นิยม คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มรายได้เพิ่ม
ขึ้นและคงที่, กลุ่มข้าราชการเพศชาย นิยม เกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มเพศหญิง กลุ่ม
ทำงานในธนาคารคงที่ นิยม คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มทำงานในธนาคารเพิ่มขึ้น กลุ่ม
ที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิม นิยม คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่ากลุ่มชุมชนในเมืองใหม่, กลุ่มที่จบ
การศึกษา ป.4-ป.6 นิยม คิดเกี่ยวกับเวลา และแรงงานมากกว่า กลุ่มอนุปริญญา กลุ่มเลี้ยงดูการทำงาน
ไม่จำเป็น เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มเลี้ยงดูการทำงานจำเป็นอย่างยิ่ง,
กลุ่มอบรมจำเป็นอย่างยิ่ง เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มจำเป็นอย่างยิ่ง กลุ่มที่
บิดาอาชีพอื่น ๆ เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มบิดาข้าราชการและกลุ่มบิดา
รับจ้าง

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ
กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวลดลง เน้น ไม่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มฐานะเพิ่มมาก ส่วน
กลุ่มรายได้ต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน กลุ่มลาหนามากกว่าเล็กน้อย
เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มลาหนามากกว่า กลุ่มผลทำงานในธนาคารคงที่
นิยม การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่า กลุ่มผลทำงานลดลงและคงที่ กลุ่มแนวใหม่เพิ่มขึ้น เน้น
การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มแนวใหม่ลดลงและคงที่ กลุ่มเพศหญิง เน้น การคิดเกี่ยว
กับเวลาและแรงงาน มากกว่าเพศชาย กลุ่มที่จบการศึกษาอนุปริญญา เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน
มากกว่า กลุ่มมัธยม กลุ่มที่บิดาข้าราชการ เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มบิดา
รับจ้าง กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองใหญ่ เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มชุมชนดั้งเดิม
กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 บาท ขึ้นไป เน้น การคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน มากกว่า กลุ่มรายได้
1,000-3,000 บาท กลุ่มเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน

5) หลักการสร้าง-แย่งชิง

ตัวแปร "หลักการสร้างแย่งชิง"

-กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน
กับคนอื่น คือ กลุ่มเรียนแย่งวามาก เน้น ไปตักทอนกลางคืนหรือเช้ามืด มากกว่า กลุ่มเรียนก็ความาก
ส่วนกลุ่มเรียนแย่งวาล็กน้อย เน้น ชุบโอใหม่ กลุ่มเพศหญิง เน้น ไปตักทอน กลางคืน หรือเช้ามืด
มากกว่า กลุ่มอุคนศึกษา ส่วนกลุ่ม ม.3 เน้น ชุบโอใหม่ มากกว่ากลุ่มอุคนศึกษา กลุ่มที่อยู่ในชุมชนสมัย
ใหม่ เน้น การไปตักทอนกลางคืน หรือเช้ามืด มากกว่า กลุ่มชุมชนดั้งเดิม ส่วนกลุ่มเมืองเล็ก เน้น
การชุบโอใหม่ มากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ กลุ่มที่บิการับจ้าง เน้น การไปตักทอนกลางคืน หรือ ก่อน
เช้า มากกว่า กลุ่มฝึกอบรมน้อย กลุ่มฝึกฝนจากครู ค่อนข้างน้อย เน้น การไปตักทอนกลางคืน หรือ
ก่อนเช้า มากกว่า กลุ่มฝึกฝนจากครูมาก

-กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ
ค่อนข้างยากจน และกลุ่มฐานะก็มาก เน้น การไปตักทอนกลางคืน หรือเช้ามืด มากกว่ากลุ่มฐานะดีและ
ปานกลาง กลุ่มรายได้ลดลง เน้น การไปตักทอนกลางคืน หรือเช้ามืด มากกว่า กลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น
กลุ่มเพศหญิง-ชาย และกลุ่มความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับหลักการสร้าง แย่งชิง
กลุ่มทำงานในธนาคารกลาง เน้น การไปตักทอนกลางคืนหรือเช้ามืด มากกว่า กลุ่มทำงานในธนาคารกึ่งที่
กลุ่มที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิมและชุมชนเมืองเล็ก เน้น การไปตักทอนกลางคืนหรือเช้ามืด มากกว่ากลุ่มชุมชน
เมืองใหญ่ กลุ่มที่จบการศึกษาปริญญาตรี เน้น การไปตักทอนกลางคืน ฯลฯ มากกว่ากลุ่ม ป4-ป6
กลุ่มเลี้ยงดูจำเป็นบ้าง เน้น การไปตัก ฯลฯ มากกว่า กลุ่มอบรมจำเป็นอย่างยิ่ง กลุ่มที่บิการทำ
อาชีพอื่น ๆ เน้น การไปตัก ฯลฯ มากกว่า กลุ่มบิการอาชีพเกษตร

-กลุ่มตัวอย่างประชาชน ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ
กลุ่มฐานะลดลง เน้น การไปตักทอนกลางคืนหรือเช้ามืด มากกว่า กลุ่มฐานะเท่าเดิม ส่วนกลุ่มฐานะ
เพิ่มเล็กน้อย เน้น การชุบโอใหม่ มากกว่า กลุ่มรายได้คงที่ กลุ่มก้าวหน้ามากกว่า เน้น การชุบโอ
ใหม่ มากกว่า กลุ่มก้าวหน้ามากกว่าเล็กน้อย ส่วนกลุ่มก้าวหน้าเล็กน้อย เน้น การไปตักทอนกลางคืน
หรือเช้ามืด มากกว่า กลุ่มธนาคารกึ่งที่ กลุ่มเพศหญิง เน้นการชุบโอใหม่ มากกว่ากลุ่มเพศชาย กลุ่มที่จบ
การศึกษานุปริญญา เน้น การชุบโอใหม่ มากกว่า กลุ่มที่จบมัธยม กลุ่มที่บิการเป็นเกษตรกร เน้น การ
ชุบโอใหม่ มากกว่า กลุ่มบิการรับราชการ และกลุ่มบิการค้าขาย กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองเล็ก เน้น การ
ชุบโอใหม่ มากกว่า กลุ่มชุมชนดั้งเดิม ส่วนกลุ่มเมืองใหญ่ เน้น การไปตักทอนกลางคืน หรือก่อนเช้า

มากกว่า กลุ่มสมัยใหม่ กลุ่มที่มีรายได้ 3,000-5,000 บาท เน้น การชุกซ์ใหม่ มากกว่า กลุ่มรายได้
ต่ำกว่า 500 - 1,000 บาท เน้น การไปพักผ่อนกลางคืน ฯลฯ มากกว่า กลุ่ม 1,000-3,000 บาท
กลุ่มที่เลี้ยงดูไม่จำเป็น เน้น การชุกซ์ใหม่ มากกว่า กลุ่มที่เลี้ยงดูจำเป็นอย่างยิ่ง

5. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงาน

1) สถานภาพการทำงานของคน

ผู้ให้ข้อมูลชุมชนโดยรวมทุกภาค ประมาณ 70% ทอบว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลง สถานภาพการทำงานอาชีพของชุมชนนี้ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา โดยเปลี่ยนในทางดีขึ้น ให้ เครื่องจักรกลแทนแรงงานมากขึ้น รายได้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการค้าขายมากขึ้น มีการย้ายไป ทำงานต่างถิ่นมากขึ้น คนทำงานหนักมากขึ้น วิทยาการใหม่ ๆ เข้าสู่ชุมชนมากขึ้น ผู้หญิงมี บทบาทมากขึ้น และมีการแข่งขันกันสูงขึ้น นอกนั้นประมาณ 24% ทอบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา

เมื่อถามถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต ประมาณ 50% ทอบ จะมีการเปลี่ยนแปลง และอีก 46% ทอบว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่เหลือไม่ทอบหรือ ไม่ทราบ ในด้านเครื่องจักรของการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลชุมชนเกือบครึ่งหนึ่งทอบว่า ไม่มีการ เปลี่ยนแปลงจากเดิม ซึ่งเน้นการทำงานหาเงินเลี้ยงชีพเป็นสำคัญ ส่วนที่เหลือซึ่งเกินครึ่ง เล็กน้อยทอบว่า มีการเปลี่ยนแปลง โดยระบุว่า มีคนรักการเกษตรมากขึ้น และมีการสนใจ นำเครื่องจักรกลมาใช้มากขึ้น

สาเหตุของการ เปลี่ยนแปลงด้านอาชีพ เนื่องมาจากมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีคนมากขึ้น ทางราชการเข้ามาช่วยเหลือ สภาพดินฟ้าอากาศ ราคาผลผลิตไม่แน่นอน ค่า ครองชีพสูงขึ้น

อาชีพใหม่ที่ประชาชนจะเปลี่ยนไปทำในท้องถิ่นเดิม ได้แก่ รับจ้าง เปลี่ยนไปทำ อย่างอื่น ค้าขาย ไปทำไร่ อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำในท้องถิ่นอื่น ได้แก่ รับจ้าง เกษตรกรรวม ก่อสร้าง และไปทำอย่างอื่น

2) คำนินัยการทำงานของผู้คนทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูลชุมชน ประมาณ 55% ทอบว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงคำนินัยการทำงาน ของประชาชนโดยให้เหตุผลว่า อาชีพการงานดีขึ้น/รายได้ดีขึ้น เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ขยันมากขึ้น มีน้ำพักการเกษตรมากขึ้น ส่วนที่เหลือ ประมาณ 45% ทอบว่า นิสัยการทำงานของ ประชาชนจะไม่มีการ เปลี่ยนไปในอนาคตโดยให้เหตุผลว่า พอใจในสภาพที่เป็นอยู่ สงบสุขสังคม เหมือนเดิม ไม่มีทางเลือก ลักษณะเฉพาะตัว เกียจคร้าน ความอดทนสูง ขี้เกียจ

3) แนวโน้มการเพิ่มขึ้นหรือลดลง ของการรวมกลุ่มเพื่อทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลในจำนวนประมาณครึ่งหนึ่ง ทอบว่า การรวมกลุ่มเพื่อทำงานจะเพิ่มขึ้น ในอนาคต โดยที่ภาคกลางจะเพิ่มขึ้นมากที่สุด 82% รองลงมาคือ ภาคใต้และภาคเหนือตามลำดับ

ส่วนผู้ที่ตอบว่า ลดลง มีจำนวนน้อย คือ จำนวน 8% นอกนั้นไม่ให้คำตอบ

4) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิง

ผู้ให้ข้อมูลชุมชนจำนวนมากประมาณ 32% ตอบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
นอกนั้นประมาณ 62% ตอบว่า มีการเปลี่ยนแปลง โดยผู้หญิงจะทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำงาน
ร่วมกับผู้ชาย ทำงานที่ผู้ชายทำ มีอาชีพเสริม ชัยน์มากขึ้น และมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น

บทที่ 11
อภิปรายข้อค้นพบ

1. อภิปรายลักษณะทั่วไปของวัฒนธรรมการทำงาน

1) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องจำนวนบุตร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 1-2 คน แสดงให้เห็นว่าปัจจุบัน จำนวนบุตรของประชาชนไทยได้ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขที่บอกว่าอัตราเกิดของประชาชนไทยลดลง และข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการที่จำนวนนักเรียน ป.1 ลดลงทุกปี แสดงให้เห็นว่าการคุมกำเนิดในเมืองไทยได้ผลมากทีเดียว

2) เมื่อถามถึงความหมายของงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่า สิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์หรือได้รับผลตอบแทนมากที่สุด และสิ่งที่ทำให้มีเกียรติยศน้อยที่สุด จากผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพูดถึงคำว่างาน ชาวบ้านทั่วไปมักจะมองไปถึงผลประโยชน์หรือผลตอบแทนมากกว่าสิ่งที่ทำให้เกียรติ มีศักดิ์ศรี หรือสิ่งทำไปเพื่อให้เกิดความสุขหรือความสนุกสนานนั้นก็คิด คนไทยส่วนใหญ่ยังไม่มียุคแห่งงานเท่าใดนัก ซึ่งสอดคล้องกับคำถามต่อมาที่ถามว่า เมื่อมีคนพูดว่า มีงาน หมายถึงอะไร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะตอบว่า การมีงานทำ และส่วนน้อยที่สุดที่ตอบว่า การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม และเมื่อถามถึงงานที่มีเกียรติกับไม่มีเกียรติกัน กลุ่มตัวอย่างตอบว่า งานที่มีเกียรติมากที่สุดได้แก่ งานราชการ และงานที่มีเกียรติยศน้อยที่สุดได้แก่ งานกรรมกรหรือรับจ้างทั่วไป แสดงให้เห็นว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังไม่เปลี่ยนแปลงทัศนะที่ว่า งานราชการเป็นงานที่ดีที่สุด เป็นเจ้านายคนและยังรังเกียจงานที่ใช้แรงงานคือ งานกรรมกรหรือรับจ้างทั่วไปอยู่มาก ซึ่งเมื่อถามถึงวัตถุประสงค์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่า เพื่อเลี้ยงชีพหรือไต่เต้าขึ้นชีวิตอยู่ได้ และส่วนน้อยที่สุดที่ตอบว่าเพื่อความสนุกสนาน ซึ่งสอดคล้องกับที่กล่าวมาแล้วว่าคนไทยทั่วไปยังมองเห็นว่า การทำงานคือการระหับกายอย่างหนึ่ง มีใช้ความสุขแต่อย่างใดและจากคำถามอีกหลาย คำถามก็มีคำตอบที่สอดคล้องกันคือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนตอบว่า เรียน เพื่อใช้ไต่เต้าความร่ำรวยที่สุด เพื่อช่วยเหลือคนอื่นน้อยที่สุด และถ้าไม่เรียนจะขาดความร่ำรวยที่สุด ขาดการยอมรับจากสังคมน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนตอบว่า ถ้าไม่ทำงานและขาดเงินหรือรายได้มากที่สุด ขาดความก้าวหน้าน้อยที่สุด ถึงแม้ว่ารายได้จะทำงานด้วยเหตุผลว่ากลัวเงินหมดมากที่สุด เพื่อเกียรติยศน้อยที่สุด และเมื่อถามถึงความพอใจในอาชีพก็ตอบว่าเป็นงานที่ถูกใจมากที่สุด ไต่เต้าสังคมประเทศชาติน้อยที่สุด หรือแม้แต่เมื่อถามว่าวันหยุดทำงานอะไร กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่าพักผ่อน

จึงแสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับเรื่องความหมายและความมุ่งหมายในการทำงานของคนไทยนั้น คนไทยส่วนใหญ่ยังไม่มุ่งงานเท่าใดนัก ยังเห็นว่าการทำงานเป็นภาระอย่างหนึ่งที่ตนเองต้องทำ ถ้าไม่ทำก็อยู่ไม่ได้

3) เกี่ยวกับเรื่องพื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน มีประเด็นที่น่าสนใจถึงทั้งข้อไปนี้คือ ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่าไม่เชื่อว่าฤกษ์ยามจะมีผลต่อการทำงาน เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวเราเอง แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่เชื่อว่า ฤกษ์ยามมีผลต่อการทำงาน เพราะเชื่อว่าทำให้จิตใจสบาย อีกประเด็นหนึ่ง สิ่งที่ถูกกลุ่มตัวอย่างกล่าวมาที่สุดได้แก่ ความยากจน จึงแสดงให้เห็นว่า ความยากจนยังเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับประชาชนไทยในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับคำถามต่อไปนี้ถามว่า ชีวิตที่ดีพร้อมคืออย่างไร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่าได้แก่ มีฐานะดีมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ชาวบ้านส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนและมองเห็นว่า คนรวยหรือคนที่มีฐานะดีนั้นเป็นคนที่ดีพร้อมมากที่สุด เมื่อถามถึงคุณสมบัติของลูกหลานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า อยากให้เป็นคนดี และตอบว่ามีระเบียบวินัยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าประชาชนทั่วไปยังไม่เห็นความสำคัญของระเบียบวินัยเท่าใดนัก เมื่อถามถึงความนึกเห็นของคนทำงานหนักกลุ่มตัวอย่างส่วนมากตอบว่า สงสารมากที่สุดแทนที่จะตอบว่า นิยมชมชอบและเมื่อถามถึงคนที่ไม่ทำงานแต่กลับมีเงินใช้อย่างสบาย ก็ตอบว่า เขาโชคดีที่เกิดมารวย จึงพอจะทำให้มองเห็นได้ว่าคนไทยทั่วไปยังไม่มีนิสัยของการทำงาน และมองเห็นว่าคนที่ร่ำรวยโดยมิได้ทำงานมีโชคดีกว่าคนที่ทำงานหนัก อีกประเด็นหนึ่งเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้วไม่สำเร็จ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะตอบว่าตัวเอง แสดงให้เห็นว่า ไม่มีเทคนิคเพื่อฝึกฝนบุคคลให้สามารถทำงานได้เลย

4) เกี่ยวกับการมุ่งผลในการทำงาน ในค่านี้นักกล่าวโดยสรุปแล้วประชาชนคนไทยโดยทั่วไปมีความนึกเห็นที่ดีต่อการมุ่งผลการทำงานคือ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่และใฝ่ผลตามเป้า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากทราบผลการเรียนหรือการทำงาน ต้องการงานให้ได้ผลดีกว่าคนอื่นมากกว่าพอ่าน ๆ ไปเท่านั้น มีแรงจูงใจทำก็คือ ทำเพื่อร่ำรวยมากกว่าทำเพื่อหาอยู่หากินและเห็นว่าคนมีฐานะทำงานเป็นปกติ

5) เกี่ยวกับวิธีการทำงาน ซึ่งถามเกี่ยวกับเกณฑ์การเลือกวิธีการทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างจะตอบว่าเลือกงานที่ถนัดหรือเหมาะกับความสามารถของตนเองมากที่สุดและเลือกงานที่มีเกียรติยศน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ชอบงานที่สะดวกง่าย มากกว่างานที่ยากและมีเกียรติ

6) เกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะตอบว่ามีกรรมรวมกลุ่มในรูปของกลุ่มทาง ๆ มากมาย และให้ความคิดเห็นว่าการรวมกลุ่มมีผลดีหลายประการ แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่แสดงความคิดเห็นว่าการรวมกลุ่มมีผลเสียอยู่หลายประการ ได้แก่ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันในกลุ่ม เกิดการเห็นแก่ตัวหรือเอาเปรียบคนอื่น เสียเวลา เสียแรงงานแล้วเสียเงิน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าการรวมกลุ่มของคนไทยแท้ ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่มากมาย

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนตอบว่า มีคุณธรรมมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ตอบว่า มีความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โดยทั่วไปคนไทยกำลังต้องการผู้นำที่มีคุณธรรมหรือซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด ส่วนความสามารถในการทำงานหรือ การมีความรู้ก็นับเป็นสิ่งที่รองจากความซื่อสัตย์สุจริต

7) ในด้านการพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นประชาชนและนักเรียน นิสิตนักศึกษา ต่างก็แสดงความคิดเห็นว่าการอบรมเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง และส่วนมากก็ได้รับการศึกษาอบรม และอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน ทั้งจากบ้านและจากโรงเรียน แต่เมื่อถามถึงเรื่องที่ได้รับการศึกษาอบรม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน กลับตอบว่าได้รับการศึกษาอบรมเรื่องความรู้ด้านวิชาการทั่ว ๆ ไป มากกว่าความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า ยังไม่มีการปฏิบัติอย่างเด่นชัดในการจัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความชำนาญในงานและการอาชีพโดยเฉพาะนอกเหนือจากด้านวิชาการทั่วไป

2. อภิปรายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มย่อย

ก) วัฒนธรรมการทำงานของนักเรียน-นักศึกษา

1.1 ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ งานหมายถึงการมีสิ่งต้องทำ และเห็นด้วยน้อยมาก(กลุ่มต่ำ) วางานหมายถึงอาชีพต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะนักเรียน-นักศึกษา ยังไม่ก้าวเข้าสู่อาชีพหรือบริษัทแห่งอาชีพ งานในบริษัทของนักเรียนคือเรียนงานจึงหมายถึงสิ่งที่ต้องทำ เป็นบริษัทแห่งการได้รับมอบหมายงาน และเห็นด้วยต่ำกว่ากลุ่มรวมว่าจุดประสงค์และจุดมุ่งหมาย ของการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ และสร้างฐานะ อนาคต ครอบครัว

1.2 พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมคือ การดำรงชีวิตของคนคล้ายธรรมชาติ เป็นความคิดที่เชิงพระพุทธศาสนาเรื่องอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา คือความไม่เที่ยง การมีเกิด แก่ เจ็บตาย ความคิดเหล่านี้หากเกิดในบางสภาพ เช่น การเตรียมจิตใจเพื่อรับปัญหา หรือการท้อใจเมื่อเผชิญกับปัญหาแล้ว เป็นต้น ก็ถือว่าถูกต้อง แต่ถ้าเกิดในสภาพที่ว่าชีวิตแล้วแต่ มันจะเป็นไป เรากำหนดไม่ได้ เป็นต้น จะเป็นความคิดที่ขาดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ขาดความเชื่ออำนาจในตน และการมุ่งอนาคต ในส่วนของพื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงานน่าจะได้กระจายแนวคิดทางศาสนาทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน

1.3 การมุ่งผลในการทำงาน

กลุ่มนักเรียนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ ทั้งเป้าหมายในการเรียนให้ได้ผลตามเป้าหมายทราบผลการเรียนของตน เหตุผลที่ท้อทำงานแล้วให้ผลดีเลิศคือ เพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อการความสำเร็จ และเพื่อให้คนอื่นเชื่อถือ เกียรติพิจารณาผลการทำงานที่ดีที่สุดคือผลงานมีคุณภาพ ถือว่าคนมุ่งมั่นทำงานเป็นคนโลภมากและคึกคัก

ต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ เหตุผลที่ท้อการทำงานให้ได้ผลดีเลิศคือต้องการผลงานที่ดีที่สุด คนมุ่งมั่นทำงานเป็นคนดี

ประเด็นที่น่าจะพิจารณาที่สุดคือ การถือว่าคนมุ่งมั่นทำงาน เป็นคนโลภมากและคึกคักมีผู้เห็นด้วยน้อยกว่ากลุ่มอื่นว่าคนมุ่งมั่นทำงานเป็นคนดี ความคิดดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในแทบทุกสังคมที่เป็นสังคมบุคคลึกคัก คอยพัฒนาที่ยังไม่ก้าวเข้าสู่การเป็นทุนนิยมเต็มตัวคือ การรังเกียจการทำงานหนัก เห็นคนทำงานหนักเป็นคนชั้นต่ำ เป็นข้า จะเห็นชัดเจนในประเทศไทย ช่วงรัตนโกสินทร์ตอนต้นเป็นต้นมาว่าคนชั้นผู้จะไม่มุ่งมั่นทำงานหนัก คนที่ทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างฐานะมักเป็นกรรมกรจีน ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกา มักเป็นชาวยิว เป็นต้น ปัญหานี้จะตึงเครียดแก้ไขโดยเร็ว

1.4 วิธีการทำงาน

กลุ่มนักเรียนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ วิธีเรียนหรือทำงานที่ได้ผลดีคือ ต้องมีความรับผิดชอบ เกณฑ์การเลือกวิธีการทำงานคือ เป็นวิธีที่ตนชอบ หรือถนัด การนำผลการทำงานมาพิจารณานั้นพิจารณาในแง่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง

จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนมุ่งความสนใจไปที่ ความ

รับผิดชอบ เป็นสำคัญในขณะที่กลุ่มประชาชนเน้นความยั่งยืนหนี้เพียร กลุ่มข้าราชการเน้นการ
การทำงานเป็นขั้นตอน ในกลุ่มนักเรียนสิ่งที่ต้องให้ตระหนักอย่างมากคือ ความยั่งยืนหนี้เพียร
เพราะเป็นพฤติกรรมปัญหาหลัก

1.5 การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

สูงกว่ากลุ่มรวมคือ การทำงานขั้นที่ 1 การวางแผน การทำงาน
ขั้นที่ 5 ประเมินผลงาน สรุปผลการดำเนินงานและเสนอผลงาน แสดงให้เห็นชัดพอสมควร
ว่ากลุ่มนักเรียน-นักศึกษา มีลักษณะในการนำตนเองพอสมควร มิได้หวังพึ่งผู้อื่น

1.6 การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

กลุ่มนักเรียนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ เห็นว่าการ
อบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานจำเป็นอย่างยิ่ง เรียนรู้เรื่องการเรียน ซึ่งหมายถึงงานใน
ความหมายของกลุ่มนักเรียน เรียนรู้จากสถานศึกษา เมื่อเรียนระดับประถมและมีชั้นศึกษา
ทราบมาแล้วในข้อ 1 ว่างานในความหมายของกลุ่มนักเรียนอยู่ในบริบทของการเรียน ดังนั้น
จึงสะท้อนให้เห็นในตอนนี้ว่า งานของพวกเขาเรียนรู้จากสถานศึกษามีได้มาจากประสบการณ์
ตรงหรือแหล่งอื่น ๆ

1.7 การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

กลุ่มนักเรียนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นที่ว่าหลักการการทำงานที่ไม่
ให้คนอื่นเดือดร้อน คือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ต่ำกว่ากลุ่มรวมคือ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนคือ ไม่
เห็นแก่ตัวยอมเสียสละ

ดังนั้นคุณสมบัติที่ต้องเพิ่มในกลุ่มนักเรียนคือ ความไม่เห็นแก่ตัว
ยอมเสียสละ ส่วนการไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนโดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรานั้น เป็นคุณสมบัติ
การให้และรับอย่างเป็นธรรม น่าจะเป็นลักษณะที่เหมาะสมที่จะครองตนเองในยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี

2) วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการ

2.1 ความหมายและจุดมุ่งหมายในการทำงาน

กลุ่มข้าราชการสูงกว่ากลุ่มรวมในหลายประเด็น มีประเด็นที่น่า
จะกล่าวถึงคือ กลุ่มข้าราชการเห็นว่าการหมายถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่อ และสิ่งทำให้เรา
มีเกียรติหรือภาคภูมิใจ คำว่า "มีงาน" หมายถึงการมีหน้าที่ และการกระทำที่โดยลทอบแทน

นับว่าเป็นการให้ความหมายของงานในลักษณะก้าวหน้าพอสมควร คือมีทั้งส่วนที่ก้าวหน้า ส่วนงานเป็นสิ่งที่ทำให้เรามีเกียรติและภาคภูมิใจ และส่วนที่ไม่ก้าวหน้า เช่นงานคือการกระทำที่ให้เกิดผลตอบแทน ซึ่งเป็นการมุ่งนอกตัวงานมิไ้มุ่งที่ตัวงานหรือความสำเร็จของงาน ความคิดนี้ก่อให้เกิดปัญหาวัฒนธรรมในการทำงานมากมาย เช่นงานล่าช้า ใ้ยผลงานน้อย ผลงานขาดคุณภาพและไม่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

งานที่มีเกียรติในทัศนะของกลุ่มข้าราชการ คืองานอาชีพอิสระทั่วไปและนักการเมือง ซึ่งโดยสรุปงานของนักการเมืองก็เป็นลักษณะงานที่มีอิสระ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับนิสัคนไทยทั่วไปที่ชอบอิสระเสรี จึงเห็นว่างานที่มีอิสระเป็นงานที่มีเกียรติ

ถ้ากล่าวกลุ่มรวมคือ คำว่า "มีงาน" หมายถึงงานประเพณีต่าง ๆ แสดงว่ากลุ่มข้าราชการให้ความสำคัญของการ "มีงาน" โดยมีไ้งานประเพณีต่าง ๆ ซึ่งเน้นความสนุกสนาน

2.2 พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

กลุ่มข้าราชการสูงกว่ากลุ่มรวม คือ การดำรงชีวิตของชนชั้นกลางและเหมือนชนรชาติ ความคิดแรกสอดคล้องกับกลุ่มประชาชน ความคิดหลังสอดคล้องกับกลุ่มนักเรียน-นักศึกษา ดังไ้อภิปรายไปแล้วในตอนที่ว่าด้วยนักเรียน-นักศึกษา และจะไ้ กล่าวทอไ้กล่าวทอไปในตอนที่ว่าประชาชน จะเห็นว่าพื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยทั่วประเทศมีที่มาจากแหล่งเดียวกัน จึงสอดคล้องกันมา แหล่งเดียวกันนั้นคือบทบาทของพุทธศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีอื่น ๆ

2.3 การมุ่งผลในการทำงาน

กลุ่มข้าราชการสูงกว่ากลุ่มรวม ในประเด็นการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เหตุผลที่ต่อการให้ผลดีเลิศคือเพื่อจะไ้ไ้ไม่ต้องคอยแก้ปัญหาอีก ซึ่งตรงกันข้ามกับกลุ่มประชาชนที่ไม่เห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายและปฏิบัติโดยมุ่งเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการมีการศึกษาและไ้รับการอบรมมากกว่ากลุ่มประชาชน ดังที่เจสิยว บุรีภักดิ์และคณะ (เจสิยว บุรีภักดิ์ 2529: 279) ไ้กล่าวว่าปัญหาการขาดการตั้งเป้าหมายและปฏิบัติงานตามเป้าหมายมีสาเหตุมาจากการขาดการอบรมหรือการศึกษา

2.4 วิธีการทำงาน

กลุ่มข้าราชการสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ วิธีการ

ทำงานที่ได้ผลดี คือ ทำตามขั้นตอน มีระบบงานที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ เก่งกาจการเลือก
วิธีการทำงาน คือ ประหยัดเวลา แรงงาน สะดวก ง่าย และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

ถ้าว่ากลุ่มรวมมีบางประเด็นที่น่าสนใจ คือ วิธีการทำงานที่ได้
ผลดี คือ ต้องขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน และศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

นับว่าสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ๆ มาที่พบว่า ข้าราชการไทย
ทำงานมักเน้นขั้นตอน การมีมนุษยสัมพันธ์ ขยันหมั่นเพียรน้อย ไม่ค่อยตั้งใจทำงานและการ
ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

2.5 การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คือ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี มี
การทำงานขั้นที่ 2 มีการวางแผน การทำงานขั้นที่ 3 รวบรวมผลงาน แนวทางการทำงาน
ขั้นที่ 4 ดำเนินงาน ติดตามผลงาน การทำงานขั้นที่ 5 แก้ไขปรับปรุงงาน สาเหตุที่ชอบทำงาน
ด้วยตนเอง คือ ใ้ความสามารถของตน อยากใ้ความคึกของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็มี
ความขึ้นต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มประชาชน

2.6 การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

กลุ่มข้าราชการสูงกว่ากลุ่มรวม มีประเด็นที่ควรกล่าว คือ
ความจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องงาน เหตุที่ประเด็นนี้สูงกว่ากลุ่มอื่นเพราะงานของข้าราชการ
ซับซ้อนกว่างานของนักเรียนและประชาชนทั่วไป แหล่งที่เรียนรู้ คือ ที่บ้านและประสบการณ์
ตรง เหตุที่แหล่งเรียนรู้ คือ ที่บ้านเพราะข้าราชการมีความสามารถในการอ่านหนังสือ จึง
สามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่บ้านได้ ส่วนนักเรียนแหล่งเรียนรู้อยู่ที่สถานศึกษา และประชาชน
แหล่งเรียนรู้จะเป็นสถานที่อื่น ประสบการณ์ตรงจะช่วยให้ข้าราชการเรียนรู้ได้มากเพราะ
มีสาขาอาชีพข้าราชการจำนวนมากที่สถานศึกษาสอนให้ไม่ได้ทั้งหมด ต้องมาเรียนรู้เองจาก
ประสบการณ์ตรงอีกมาก และกลุ่มข้าราชการออกความเห็นชัดเจนว่า แหล่งที่เรียนรู้เรื่อง
งานมิใช่สถานศึกษา เวลาที่เรียนรู้เรื่องงานมิใช่ตอนศึกษาชั้นประถมและมัธยมศึกษา

2.7 การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

กลุ่มข้าราชการสูงกว่ากลุ่มรวมหลายประเด็น ประเด็นที่น่าจะ
กล่าวถึงคือ กลุ่มข้าราชการเชื่อว่า คนทำงานหรือทรงจะไ้รับผลตอบแทน ๗ กับคนอื่น และไม่เชื่อ

ว่าคนที่ทำงานหรือทรงจะไ้รับผลก็ ด้วยเหตุนี้เองจึงปรากฏเสมอที่ข้าราชการไม่ทำงานในหน้าที่ เช่น อาจเอาเวลาและกำลังงานของตนไปทำงานส่วนตัวโดยละเอียดหรือละทิ้งงานในหน้าที่ราชการ มีข้าราชการที่ทุจริตคดโกง เช่น เอาผลประโยชน์ของระบบราชการไปเป็นสมบัติส่วนตัว ด้วยกรณียกยอกเงินภาษี เอาทรัพยากรที่พึงไร้เพื่อกิจการราชการไปเป็นสมบัติส่วนตัว ด้วยกรณีรับค่านายหน้าในการซื้อของให้แก่ทางราชการ (เจลิบว บุรีภักดีและคณะ 2529: 26)

3) วัฒนธรรมการทำงานของภาคเอกชนหรือประชาชน

3.1 ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

กลุ่มเอกชนหรือประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวมในหลายประเด็น คือ งานหมายถึงอาชีพต่าง ๆ สิ่งที่ทำแล้วมีประโยชน์หรือไ้รับผลตอบแทน และสิ่งที่ทำแล้วทำให้ชีวิตดีขึ้น แสดงให้เห็นว่า ประชาชนมองงานในสิ่งที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ เน้นที่เนื้องานที่ลงไปแล้วเกิดผลผลิตเลี้ยงชีพได้และทำให้ชีวิตดีขึ้น การที่ประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นที่ว่า "มีงาน" คือ มีงานทำ ข้อนี้เห็นว่าสอดคล้องกับการให้ความหมายข้างตน แต่ที่กลุ่มประชาชนมองว่าการ "มีงาน" หมายถึง มีงานประเพณีต่าง ๆ และมีความสุขสนาน นับว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กร.ไพศาล ไกรสิทธิ์(ไพศาล ไกรสิทธิ์ 2524) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของคนไทยนั้น ชอบทำงานที่สนุก หากงานใดไม่สนุกจะทำได้ไม่นาน ไม่พยายามทำงานที่ยาก เลือกทำงานเบาแต่ไ้ผลตอบแทนสูง นอกจากนั้นการใช้ค่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานยังแฝงไว้ซึ่งความพอใจในงานเช่น เล่นกลวยไม้ เล่นที่ เล่นคอกหน้าวัว ฯลฯ แม้การรื่นเริงตามประเพณีก็เรียกว่า งาน เช่น งานสงกรานต์ งานปีใหม่ งานบุญบั้งไฟ ฯลฯ อย่างไรก็ตามความหมายของการ "มีงาน" แต่เดิมของสังคมไทย ก็คือ การรวมคน งานที่มีเกียรติสูงในความึกเห็นของกลุ่มเอกชนหรือประชาชน คือ อาชีพอิสระทั่วไป และเกษตรกร ข้อนี้เห็นว่าสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยโดยทั่วไปที่พบว่า คนไทยชอบอิสระเสรี ชอบความสะดวกสบายและไม่ชอบรวมกลุ่มแบบถาวร

3.2 พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ เหตุผลการไม่ถืออุดมยาม เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเอง และการดำรงชีวิตของคนคล้ายละคม สิ่งที่ค้นพบทั้งสองจะขัดแย้งกันเองอยู่ในที่ คือ ในขณะที่ไม่ถืออุดมยามเพราะเชื่อมั่นในตนเอง ขณะเดียวกัน

เพราะปล่อยให้ชีวิตโลดแล่นไปตามบทบาทที่ตนมีได้กำหนดเอง อย่างไรก็ตามการคิดว่าการดำรงชีวิตของคนคล้ายละคร อาจอ้างอิงมาจากทางพระพุทธศาสนาเรื่องกรรม หรือความคิปปาบุญในทัศนะของชาวนานักเป็นได้

3.3 การมุ่งผลในการทำงาน

กลุ่มประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวมในบางประเด็นที่น่าสนใจ คือ การไม่ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเมื่อตั้งแล้วก็มีได้ทำตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาส่วนใหญ่ที่นำมา (เจลิยว และคณะ, 2529) ที่พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ทั้งในส่วนราชการหรือภาคเอกชนตั้งเป้าหมายในการทำงานไม่เป็น และขาดการยึดมั่นในการทำงานตามเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรม ปัญหาเกิดจากการไม่ได้รับการฝึกอบรมและให้การศึกษา ส่วนในภาครัฐบาล ปัญหาเกิดจากราชการมีได้ยึดความคิปปาของงานที่ตนทำ เป็นเป้าหมายสำคัญของงาน แต่กลับยิคว่างานราชการเป็นงานที่มีหลักประกันมั่นคง บางทีก็ดึงเอาพวกพ้องเครือญาติเข้ามาจนล้นงาน เป็นต้น

และต่ำกว่ากลุ่มรวมในประเด็นเดียวกันแต่กลับกัน คือ การตั้งเป้าหมายและการทำงานตามเป้าหมาย

3.4 วิธีการทำงาน

กลุ่มประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวม ในประเด็นที่ว่าวิธีการทำงานที่ได้ผลดี คือ ขยันหมั่นเพียร และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่ำกว่ากลุ่มรวมคือ วิธีการทำงานที่ได้ผลดี คือ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ทั้งนี้ก็เพราะว่ากลุ่มประชาชนซึ่งการศึกษาต่ำ หากประสงค์ความสำเร็จย่อมทุ่มแต่แรงกายลงไป มิได้สนใจการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพราะขาดการฝึกอบรมในสถานที่เห็นความสำคัญ และความสัมพันธ์ของการศึกษาค้นคว้าต่อการปรับปรุงกิจการงาน

3.5 การทำงานเป็นกลุ่มและติดต่อการ

กลุ่มประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นดังต่อไปนี้คือ คุณสมบัติของผู้นำที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีลักษณะเป็นผู้นำ การดำเนินงานชั้นที่ 5 แก่ไขปรับปรุงงาน เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นแล้ว กลุ่มประชาชนมุ่งถึงผู้นำมากกว่าตนเอง และเน้นที่ความซื่อสัตย์สุจริต ในขณะที่กลุ่มอื่น เช่น กลุ่มข้าราชการ เน้นผู้นำที่มีการศึกษาดี มีการวางแผนงาน

3.6 การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

กลุ่มเอกชนหรือประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นที่ว่า การอบรมเรื่องการทำงานต้องอาศัยการเรียนรู้จากสถานที่อื่น ทว่ากว่ากลุ่มรวมในประเด็นการเรียนรู้จากงานที่บ้าน แสดงว่ากลุ่มประชาชนให้ความสนใจประสบการณ์ที่กว้างออกไปมากกว่าหาความรู้และประสบการณ์จากงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งแสดงว่าประชาชนนิยมการ कुछอย่างหรือรับการชี้แนะแต่ขาดทักษะที่จะคิดวิเคราะห์หาข้อสรุปจากปรากฏการณ์และประสบการณ์ของตนเองหรือที่ได้รับจากภายนอก

3.7 การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

กลุ่มเอกชนหรือประชาชนสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นที่ว่า หลักการทำงานที่ไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทว่ากว่ากลุ่มรวม คือ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน คือ ไม่เห็นแก่ตัว ขอมเสียสละ หมายความว่าในกลุ่มประชาชนมีลักษณะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งเป็นวิธีการถ้อยทีถ้อยอาศัย แบ่งปันผลประโยชน์กันสูง ส่วนการเสียสละนั้นต่ำ สอดคล้องกับกลุ่มนักเรียน

3. อภิปรายลักษณะเด่นของแต่ละภาค

ก. ภาคเหนือ

1) ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นสำคัญที่น่าจะนำมากล่าวถึงคือ งานที่มีเกียรติสูงคือ งานรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ งานมีเกียรติน้อยคือคนรับใช้ ความคิดนี้ไม่เห็นความสำคัญของการใช้แรงงาน ซึ่งน่าจะเป็นปัญหาในการพัฒนาประเทศเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมอยู่ไม่น้อยอย่างไรก็ดี ตัวเลขก็ไม่สูงเกินไปนัก ในประเด็นอื่น คือกลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเห็นควยน้อยว่า งานอาชีพอิสระเป็นงานมีเกียรติสูง ข้อนี้น่าจะเป็นปัญหาในการพัฒนา ประเทศไปสู่ยุคอุตสาหกรรมอีกเช่นกัน

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปราย คือ คุณสมบัติของลูกหลานที่ประสงค์คือ เสียสละ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสภาพของความเป็นจริงอย่างยิ่งกล่าวคือชาวภาคเหนือเสียสละตนเอง เพื่อจุกประสงค์ของพ่อแม่สูงและสอดคล้องกับอีกประเด็นหนึ่งอย่างชัดเจน คือประเด็นที่ว่า ที่มาของหลักการในชีวิต คือ มาจากคำสอนของพ่อแม่และคิดได้เอง คำสอนของพ่อแม่จึงสำคัญ ประเด็นการคิดได้เองนั้น แม้จะเป็นประเด็นที่เด่น แต่ในสภาพที่การศึกษาต่ำ ประสบการณ์จำกัด และสิ่งมาประกอบภารกิจมีจำกัด ผลผลิตของการคิดจึงจำกัดด้วย ในขณะที่วงค์ประกอบทางเศรษฐกิจมาเป็นอิทธิพลเสริมหรือผลักดันเข้ามาอีก อาชีพการบริการทางเพศจึงจะยังคงเป็นปัญหาที่แก้ได้ยากในภาคเหนือ

3) การมุ่งผลในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือมีประเด็นสูงกว่ากลุ่มรวมที่น่าจะนำมาอภิปรายคือ อยากได้ของอย่างใดอย่างหนึ่งต้องตั้งเป้าหมายในการทำงาน นับว่าเป็นภาคที่ให้ความสำคัญต่อการตั้ง เป้าหมายในการทำงานสูงกว่าภาคอื่นผลการเรียนที่ดีที่สุดคือ เกียรตินิยม ประเด็นนี้แม้จะสูงกว่ากลุ่มรวมแต่ก็สอดคล้องกับกลุ่มรวม เพราะตัวเลือกมีลักษณะคล้ายกันเช่น ผลการการเรียนที่ดีที่สุดของกลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือ 3.5 ภาคใต้คือ 4.00 และภาคกลางคือ 3.00 คือทุกภูมิภาคล้วนมุ่งไปที่การได้คะแนนผลการเรียนสูง มิได้มุ่งความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เพื่อการดำรงชีพ และประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับกลุ่มข้าราชการของทุกภาคที่ถือว่าความรู้วิชาชีพได้มาจากสถานศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา

การทำงานในที่สุด ในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างภาคเหนือคือ รายได้ เดือนละ 2,000 บาท นับว่าเป็นการตั้งเป้าหมายที่ดีที่สุด สอดคล้องกับความเป็นจริงพอสมควร คือประมาณ 2 เท่าที่ใ้ได้รับอยู่คือในปี 2529 ภาคเหนือมีผลิตภัณฑ์ ต่อหัว 13,112 บาท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2530: 21)

4) วิธีการทำงาน

ภาคเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมในประเทศต่อไปนี้คือ ใช้เกณฑ์การเลือกวิธีทำงานที่ ได้รับผลตอบแทนสูง การคิดเกี่ยวกับเวลา และแรงงานว่าให้ผลคุ้มกับเวลาและแรงงานหรือไม่ และเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญ การทำงานหมายถึงต้องใช้เวลานานหรือไม่ การนำผลงานมาพิจารณาว่าคุณภาพ ของงานได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่

ทัศนะเหล่านี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ๆ มาเป็นอันมากที่กล่าวว่าคนไทย โดยทั่วไปชอบทำงานที่เบาและง่ายแต่ให้ผลตอบแทนสูง (ไพศาล ไกรสิทธิ์ 2524) (เจลิยา บุรีภักดิ์ 2529: 271-274) กรณีที่ค้นพบในภาคเหนือครั้งนี้ นับว่าเป็นกลุ่มสูงเมื่อ เทียบระหว่างภาค แต่ก็เป็นที่น่าแปลกว่า กลุ่มภาคเหนือเห็นควายน้อยกับการเลือกวิธีทำงาน ที่ต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวก ซึ่งนับว่าขัดแย้งกับประเด็นข้างต้นที่เลือกวิธีทำงานคือเลือก วิธีที่ใ้ได้รับผลตอบแทนสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพจริงของการทำงานไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกมาเป็นบริบทให้ตระหนักก็เป็นได้

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

ภาคเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมคือ การรวมกลุ่มเข้าเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่นต่ำกว่ากลุ่มรวมคือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มทางราชการและกลุ่มทางวิชาการ ประเด็นนี้นับว่า กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือได้รับการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มในหมู่ประชาชน สูงแต่การรวมกลุ่มกับข้าราชการและกลุ่มทางวิชาการ ยังมีน้อย

ผลของการรวมกลุ่มมีข้อเสียคือ การเสียแรงงานและก่อให้เกิดการเข้า ใจยากกัน ข้อนี้สอดคล้องอย่างชัดเจน กับการศึกษาที่ผ่านมา ๆ มาว่าคนไทยทำงานเป็นกลุ่มไม่เป็น เสียผลประโยชน์และยังขาดบุคลิกภาพแบบประชาธิปไตย และเห็นชัดเจนในภาคเหนือ

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

ภาคเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมคือ การได้รับความรู้เกี่ยวกับบ้านอาชีพนาก และใ้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในเรื่องอาชีพ ประเด็นนี้นับว่าพัฒนาไ้ถูกต้องแล้ว

ในขณะที่เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างภาคเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมอีกคือ การมุ่งใจการพัฒนาโดยการให้รางวัล การแข่งขันกันทำงานและยกย่องความสามารถคนนั้น กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือเห็นว่าถูกต้องแล้ว ในประเด็นนี้เห็นว่าถูกต้องในการให้แรงจูงใจไปสัมผัสชีวิตชาว แต่จะเกิดอย่างถาวรหรือไม่ ยังเป็นที่น่าสงสัย

อีกประเด็นหนึ่งมากกว่ากลุ่มรวมคือ เห็นว่า การทำงานให้ดีกว่าเดิมจะต้องได้รับการช่วยเหลือมากขึ้น ในประเด็นนี้หากมองในแง่การสนับสนุนงบประมาณของรัฐก็นับว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นถูกต้อง เพราะรัฐให้การสนับสนุนค่านายหน้าประมาณ ๖๐-๗๐ เปอร์เซ็นต์ของการจ้างงาน การพึ่งตัวเองหรือไม่ ความคิดเห็นนี้สะท้อนทัศนะการพึ่งตนเองน้อย

ที่เห็นต่ำกว่ากลุ่มรวมประเด็นที่น่าสนใจคือ การเรียนรู้เรื่องงานจากแหล่งที่งานทั้งนี้เพราะงานที่งานเป็นงานอาชีพทั้งเดิมที่ทำมาแต่ครั้งบรรพบุรุษ จึงไม่ให้เกิดการเรียนรู้ได้มากนักทางราชการน่าจะเสริมการอาชีพใหม่ ๆ ที่กระทำในครอบครัว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น และมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

สูงกว่ากลุ่มรวมคือ หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนได้แก่การไม่เห็นแก่ตัวยอมเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ หลักธรรมต่าง ๆ และความจริงจัง ประเด็นนี้ชี้ให้เห็นได้ค่อนข้างชัดเจนว่า ระเบียบจริยธรรมของภาคเหนือมีปัญหาน้อยกว่าภาคอื่น ๆ

ข. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมในหลายประเด็น มีประเด็นที่น่านำมาอภิปรายดังนี้

ประเด็นแรกกลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือเห็นว่างานคือสิ่งที่ต้องใช้กำลัง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมาก กล่าวคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเน้นแหล่งแรงงานที่ขาดแคลนมากจนเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ การทำมาหากินต้องใช้พลังกำลังทางกายเป็นสำคัญ วัฒนธรรมการทำงานของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงเน้นหนักที่การใช้กำลังทางกายเป็นสำคัญ แม้ผู้ที่มีความสามารถที่จะใช้กำลังที่มีใช้ทางกายเช่นทางบัญชีก็ต้องออกกำลังอย่างหนัก เช่นงานธุรกิจการค้าขาย เพราะกำลังซื้อของประชาชนต่ำ ดังนั้นงานในทัศนะของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงหมายถึงสิ่งที่ต้องใช้กำลัง ซึ่งหมายถึงกำลังกายเป็นสำคัญ

ประเด็นที่สองงานที่มีเกียรติสูงในทัศนะของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือคืองานของนักการเมือง เป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากทั้งนี้เพราะผู้คนทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบกับความคับแค้น แค้นแค้นถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกดูถูกเหยียดหยามมากกว่าภาคอื่น คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงกระหายใคร่เป็นนักการเมืองกันมาก เพื่อเอาชนะหรือมาแก้ปัญหาของภูมิภาคตน ดังนั้นนักการเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงมีบทบาทในการต่อสู้สูงมากทุกยุคทุกสมัย ในขณะที่เกี่ยวกับความคับแค้นและการศึกษาน้อย ของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ท้องฟ้าทางการเมืองมากนักการเมืองจึงได้รับเกียรติอย่างสูง กลายเป็นอาชีพที่มีเกียรติจึงกล่าวมา งานที่มีเกียรติอยู่ในทัศนะของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือคืออาชีพโสเภณีข้อนี้สอดคล้องกับความเป็นจริงอย่างยิ่ง กล่าวคือแม้คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะยากจนมากกว่าทุกภาค แต่มีคณนิยมประกอบอาชีพโสเภณีน้อยกว่าบางภาค ซึ่งสภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า

อีกประเด็นหนึ่งคือวัตถุประสงค์ของการเล่าเรียนก็เพราะขาดความรู้ ขาดคุณวุฒิ ข้อนี้สะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างยิ่งว่า ความรู้และคุณวุฒินั้นเป็นสิ่งที่ประสงค์ยิ่ง เพราะจะได้หลีกเลี่ยงไปเสียจากอาชีพเดิมของคนคือ เกษตรกรรมที่ทำให้พบแต่ความลำบากยากจน

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมคือ เหตุผลการถือฤกษ์ยาม คือเพื่อทำให้เกิดกำลังใจ

ประเด็นแรกนี้สะท้อนให้เห็นปัญหา 2 ประการคือ ประการแรกการถือฤกษ์ยาม ซึ่งมาจากความไม่รู้ และการไม่สามารถที่จะกำหนดวิถีชีวิตด้วยตนเองได้ เพราะงานอาชีพหลักของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือการทำไร่ ทำนา ซึ่งขึ้นอยู่กับฝนฟ้า และการตลาด ในลักษณะแล้วแต่โชค ประการที่สองคือ การถือฤกษ์ยามทำให้เกิดกำลังใจทั้งนี้ เพราะชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังขาดกำลังใจอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังใจในส่วนของการมองเห็นอนาคตที่รุ่งโรจน์

ประเด็นที่สองคือ สิ่งที่ชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลัวและหลีกเลี่ยงที่สุดคือความยากจน ข้อนี้อาจคล่องที่สุดกับสภาพทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่ำสุดของประเทศ

ประเด็นที่สามคือ คุณสมบัติที่ต้องการให้ลูกหลานมีคือการศึกษาคือ และมีฐานะดี การศึกษาเป็นหนทางสำคัญที่สุดของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จะมีอยู่มีกิน หรือมีฐานะดี การจะหาวิธีการอื่น เช่น ประกอบอาชีพอิสระนั้นลำบากมากเพราะปัญหาทุน รวมทั้งตลาด

ประเด็นที่สี่ที่น่าสนใจอีกคือ คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเห็นด้วยน้อยคือชีวิตที่ดีพร้อมต้องมีคุณธรรม และคุณสมบัติของลูกหลานคือ มีความซื่อสัตย์ ทั้งนี้เพราะความลำบากยากแค้นในการทำมาหากิน ทำอย่างไรจึงจะทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ไปวัน ๆ ทำให้ยังไม่สามารถคิดไปถึงขั้นคุณธรรม และความซื่อสัตย์ได้ ทั้งนี้ปรากฏว่ามีศัพท์ที่คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้เรียกคนที่หาเงินในทางไม่สุจริตแต่มีได้ว่า คน "มีหัว" ซึ่งหมายถึงมีมันสมองที่ดี

ประเด็นห้า ซึ่งน่าสนใจมากคือคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนน้อยที่ถือว่า สาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้คือความพยายาม มานะอดทน และขยัน ทั้งนี้เพราะคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนช้านั้น ใช้ความพยายาม ความมานะอดทน และขยันแล้ว แต่ประสบความสำเร็จได้น้อยมากเพราะสภาพธรรมชาติ ไม่อำนวย ดังนั้นจึงปรากฏเป็นกรณีตัวอย่างมากมายแล้ว ที่บุคคลบางคน มีความมานะพยายามในการทำมาหาเลี้ยงชีพ จนเป็นที่ยอมรับนับถือได้รับเลือกเป็นผู้นำหมู่บ้าน แต่บุคคลนั้นยังต้องชวนชวายเป็นไปทำงานรับจ้างที่ภาคกลาง ไม่ติดกับลูกบ้านอื่น ๆ

ประเด็นที่หกคือ ชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือเห็นว่าสาเหตุที่คนทำงานได้สำเร็จคือ การมีความพร้อมกันต่าง ๆ ข้อนี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมของคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างมาก

3) การมุ่งผลในการทำงาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมประเด็นที่น่าหยิบยกมาอภิปรายคือสาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายเพราะไม่สนใจ ขาดความพร้อม ขาดเงินทุน และสิ่งแวดล้อมไม่ดี สามประเด็นหลังคือ ขาดความพร้อม ขาดเงินทุน และสิ่งแวดล้อมไม่ดี นับว่าสอดคล้องกับสภาพที่สุดเพราะเกี่ยวข้องกับสภาพท้องถิ่นที่ปรากฏอยู่จริง ความพร้อมที่ขาด หมายถึงสิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งแวดล้อมไม่ดี งานที่ท้อถอย และเหมาะแก่ความสามารถรวมไม่ถึงทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือขาดแคลนอยู่มาก แม้การคว่ำงชีพให้ เพียงแค่พอมิกันมีชีในปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานก็ยังขาด ฉะนั้นกรณีที่ตอบว่าขาดแคลนเงินทุน ซึ่งเป็นคำตอบที่แทบไม่ต้องอธิบายอะไรอีก มีหน้าซ้ำรายได้เล็กน้อยจากผลผลิตก็ยิ่งถูกผูกมัดเข้าสู่ส่วนกลางเสียอีกด้วยระบบธนาคารที่ให้สินเชื่อแก่อาชีพภาคเกษตรกรรมน้อย แต่ในแง่ภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการมากกว่า

ในขณะเดียวกันคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เห็นด้วยน้อยในประเด็นที่ว่าการทำงานไม่ได้ผลขึ้นกับธรรมชาติ เพราะผู้คนส่วนใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้นกับธรรมชาติ การทำไร่นาของทั้งน้ำฝนเกือบทั้งสิ้น ระบบชลประทานสมบูรณ์แบบมีน้อยมาก เชื้อนหลายแห่งที่มีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็มุ่งใช้ประโยชน์ด้านผลิตกระแสไฟฟ้าเป็นหลัก

4) วิธีการทำงาน

คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้คือ วิธีการทำงานให้ได้ผลดีต้องขยันหมั่นเพียรและรอบคอบ

ในประเด็นที่สูงกว่านี้ พังไคอภิปรายกล่าวถึงบ้างแล้วว่าคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นวิธีการทำงานในประสบผลสำเร็จวิธีหลักวิธีเดียวคือความขยันหมั่นเพียร ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการของประชาชนทุกภาคเพราะงานของพวกเขาเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายเป็นสำคัญทั้งสิ้น ในประเด็นความรอบคอบอาจหมายรวมถึงการรอบคอบในการใช้จ่ายและการลงทุน ในประเด็นความรอบคอบในการลงทุนก็นับว่าสอดคล้องกับผู้ประกอบอาชีพการเกษตรกรรมทั่วไปที่การเสี่ยง (Risky) ค่า ไม่เหมือนกับผู้ที่เป็นผู้ประกอบการ ซึ่งความกลัวเสี่ยง

สูงที่สุดมาก ส่วนความรอบคอบในด้านค่าใช้จ่ายนั้น คงเป็นเพราะว่าชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายได้น้อยอยู่แล้ว วิธีที่ประสบผลสำเร็จนอกจากขยันหมั่นเพียรแล้วก็ต้องรอบคอบในการใช้จ่ายอีกด้วย

ประเด็นที่ว่ากลุ่มรวมที่น่าสนใจคือ วิธีการทำงานให้ได้ผลดีคือ การค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม นับว่าสอดคล้องกับสภาพจริงที่คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอัตราการศึกษาค่ำจึงทำให้ไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาเพิ่มเติมประกอบกับงานที่กระทำอยู่เป็นอาชีพที่เป็นงานที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ประเด็นนี้จึงน่าจะทอสนับสนุนให้คนภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ศึกษา และรู้วิธีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อมาสนับสนุนอาชีพ

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

กลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สูงกว่ากลุ่มรวมในประเด็นที่น่าสนใจคือ การรวมกลุ่มการทำงานคือกลุ่มสหกรณ์นักเรียน แสดงว่าชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังขาดการรวมกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ประชาชนทั่วไป การรวมกลุ่มจึงจำกัดเฉพาะกลุ่มสหกรณ์นักเรียน ซึ่งทางกรมสามัญศึกษาถือเป็นนโยบายจึงทำการรวมกลุ่มกันได้ จึงน่าจะส่งเสริมสนับสนุน หรือผลักดันให้ชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีการรวมกลุ่มกันอย่างถาวรให้มากยิ่งขึ้น เพราะความเป็นกลุ่มนั้นนอกจากพลังต่อรองแล้วยังหมายถึงการฝึกฝนให้ทำงานรวมกันเป็น ซึ่งหมายถึงความสำเร็จและสันติสุขของส่วนรวมในลักษณะสังคม

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

กลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่ากลุ่มรวมมีประเด็นที่น่าสนใจคือ การที่พวกเขาเห็นว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องงานไม่มีความจำเป็น ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นปัญหา 3 ประการคือ

1. ปัญหาไม่เห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวในการอบรมความรู้เรื่องงานทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปให้เป็นการศึกษาแบบใหม่ ตั้งแต่สมัยรัฐบาลที่ 5 เป็นต้นมา ให้ ความสำคัญแก่ระบบโรงเรียนสูง เกินจนหลงลืมสถาบันครอบครัว

2. สะท้อนให้เห็นความไม่พอใจในอาชีพเดิมของตนเอง เพราะพบความยากจน ชนชั้น ไม่อยากให้ลูกหลานทำรงอาชีพเดิมของตนสืบไป จึงเห็นว่าอาชีพที่ใคร่ความหมายไม่พึงอบรมสั่งสอนถ่ายทอดต่อไป

3. การงานที่พวกเขากระทำอยู่ไม่มีความจำเป็นแต่อย่างใดที่จะต้อง
มีเรื่องราวที่จะต้องเรียนรู้มากมาย เพราะเคยทำมาตั้งแต่ครั้งปู่ย่า ตายาย เป็นเรื่องเล็ก
น้อยบอกเล่า หรือทำตัวอย่างให้ดูเพียงเล็กน้อย ก็สามารถทำสืบทอดกันได้ สิ่งที่เขาต้อง
เรียนรู้เป็นเรื่องนอกเหนือจากการอบรมเลี้ยงดูมากกว่า

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

กลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงและต่ำกว่ากลุ่มรวมในบางประเด็น
ที่น่าจะนำมาพิจารณาคือ สูงกว่ากลุ่มรวมได้แก่ หลักการทำงานไม่ให้ คนอื่นเดือดร้อนได้แต่
ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ความถูกต้อง ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ต่ำกว่ากลุ่มรวมได้แก่
หลักการทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน ได้แก่การไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน

ข้อค้นพบดังกล่าวอธิบายได้สั้น ๆ ว่า ความคิดของชาวภาคตะวันออกเฉียง-
เหนือในระยะเวลาที่ศึกษา คือ การละเมิดหรือไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สำคัญกว่าการเสียสละ
และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เนื่องจากยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้มาก่อน จึงยังคงสรุป
ไม่ได้ง่ายว่าลักษณะนิสัยเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่เรียกกันว่า "น้ำใจ" ของคน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเมื่อเทียบกับอดีตแล้ว จะเพิ่มขึ้น ลดลงหรือคงที่ แต่เป็นจุดที่ผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศต้องตระหนักว่า ลักษณะดังกล่าวมีแนวโน้มไปในทาง
ไม่พึงประสงค์นัก

ค. ภาคกลาง

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมประเด็นที่น่านำมาอภิปรายคือ งานที่มีเกียรติได้แก่งานบริหารการหรือรัฐวิสาหกิจ ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างภาคกลางนิยมอาชีพที่มั่นคง และเห็นด้วยน้อยต่องานอาชีพนักการเมืองเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง อาจเป็นเพราะสาเหตุว่าคนในภาคกลางจำเป็นต้องพึ่งนักการเมืองน้อยกว่าภาคอื่น หรืออาจมองไปถึงคุณภาพของนักการเมืองในภาคกลางเทียบกับภาคอื่น ๆ จะเห็นว่ายังขาดนักการเมืองที่ต่อสู้เชิงอุดมการณ์อยู่มาก อีกประเด็นหนึ่งคือชาวภาคกลางมักไม่เปลี่ยนอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพอใจในอาชีพเดิมสูงเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่นที่ย้ายไปประกอบอาชีพอื่นคืออาชีพก่อสร้าง ซึ่งนี้อาจมีมูลเหตุมาจากการขาดแคลนที่ดินทำกิน

2) พื้นฐานที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

มีประเด็นสูงกว่ากลุ่มรวมที่น่าจะนำมาอภิปรายมีดังนี้ ความคิดเห็นต่อคนทำงานหนักคือนิยมชมชอบนับว่ามีทัศนคติต่องานหนักในลักษณะที่ก้าวหน้า อีกประเด็นหนึ่งคือความคิดประเด็นนี้สะท้อนความคิดเรื่องความเชื่อ โชคลางสูงออกมาให้เห็นชัดเจน

เหตุผลที่พอใจในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างภาคกลางคือ การพอกินพอใช้ ข้อค้นพบนี้สะท้อนความคิดเห็นอย่างน้อย 2 ประการออกมาคือ ความที่ยังพึงพอใจในอาชีพเดิมและการขาดความคิดที่จะสร้างตนให้ร่ำรวยต่อไป และยังสอดคล้องกับประเด็นที่ค้นพบต่อไปอีกว่า กลุ่มภาคกลางเห็นด้วยน้อยที่จะถามคนรวยว่าทำอะไรที่จะรวยเหมือนเขาบ้าง

3) การมุ่งผลในการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมของภาคกลางคือ การอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งต้องประหยัด และเก็บออม สอดคล้องกับประเด็นที่ถามว่า ถูกหลอกลวงหรือจะฝากธนาคารและทำบุญ

อีกประเด็นหนึ่งคือ ภาคกลางตั้งเป้าหมายการเรียนไว้ว่า ดีที่สุดคือ 5 หรือ 80% ซึ่งต่ำกว่าภูมิภาคอื่น

4) วิธีการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมคือวิธีการทำงานให้โดยลี้ของกรุ่มตัวอย่างภาคกลางคือ ขยันหมั่นเพียร ความคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงการต้องใช้กำลังแรงงานเขาสูง ซึ่ง เหมือนกันกับภาคตะวันออกและเหนือ ในขณะที่เดียวกันก็จะเลือกงานที่ประหยัดเวลาแรงงาน และเห็นว่าเวลาเป็นสิ่งมีค่าเหมือนภาคเหนือ

และเห็นควายน้อยว่าการทำงานให้โดยลืตต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพราะกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาต่ำยังไม่เห็นคุณค่าของการศึกษาต่อชีวิตประจำวัน และการงานที่ทำอยู่ก็ไม่ยุ่งยากซับซ้อนที่จำเป็นจะต้องค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

สูงกว่ากลุ่มรวมในบางประเด็นที่น่าจะนำมากล่าวถึงคือ กลุ่มตัวอย่างภาคกลางที่เป็นประชาชนได้เข้าร่วมกลุ่มมากคือ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มกองทุน และกลุ่มเวชภัณฑ์ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวทางราชการให้การสนับสนุนในภาคกลางสูง ในการเข้าร่วมกลุ่มเห็นว่ามีผลเสียมากกว่าผลดี ผลเสียคือ เสียเวลาซึ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการรวมกลุ่มว่าต่ำและกลุ่มประชาชนยังไม่เห็นด้วยกับความสำคัญของการรวมกลุ่ม ซึ่งก็เหมือนกับคนไทยภาคอื่น ๆ ในขณะเดียวกันก็พบว่า ภาคกลางยังมีโคจกกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียนมากพอและกลุ่มวิชาการเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ยังมีน้อย

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

ภาคกลางสูงกว่ากลุ่มรวมประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้ เห็นว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องงานไม่จำเป็น เรื่องที่ใครรับกรอบรมคืองานบ้านและการเรียนรู้เรื่องงานเกิดโคกตลอด

ประเด็นแรกการอบรมเลี้ยงดูเรื่องงานไม่จำเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน การอบรมเลี้ยงดูเรื่องงานจึงจำเป็นน้อย ในขณะเดียวกันประเด็นนี้ยังสะท้อนให้เห็นการไม่เห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงาน ความสำเร็จหรือไฮ้สำเร็จในชีวิตการทำงาน ในขณะเดียวกันเนื้อหาที่อบรมเลี้ยงดูก็จำกัดเฉพาะงานบ้านเป็นหลัก ส่วนประเด็นที่ว่า การเรียนรู้เรื่องงานตลอดเวลาสอดคล้องกับกลุ่มข้าราชการ กลุ่มรวมที่มีความเห็นอย่างเดียวกันนี้ และแสดงนัยให้เห็นว่าการเรียนรู้เรื่องงานมีตลอดเวลา ไม่มีสถาบันใดในระดับประถมและมัธยมศึกษาสอนให้เรียนรู้เรื่องงาน ถ้าความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กลุ่มรวมกล่าวและกลุ่มตัวอย่างภาคกลางยังเห็นควายน้อยในประเด็นที่ว่า การเรียนรู้เรื่องงานเป็นเรื่องจำเป็นยิ่ง

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ภาคกลางสูงกว่ากลุ่มรวมคือ เกณฑ์การทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอาใจเขามาใส่ใจเรา

กล่าวว่ากลุ่มรวมในประเด็นต่อไปนี้ คนทำงานซื้อตรงมีผลเสีย เกณฑ์การทำงานไม่ให้ผู้อื่นเดือดร้อนคือต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ และหลักการร่วมสร้างแข่งขันคือ ไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด

ข้อค้นพบที่กล่าวว่ากลุ่มรวมว่าคนทำงานซื้อตรงมีผลเสีย อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างของชนภาคกลางส่วนน้อยเห็นว่าความซื้อตรงมีผลเสีย และการเห็นควายน้อยในประเด็นไปตักน้ำตอนกลางคืนหรือเช้ามืด แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างภาคกลางมีส่วนน้อยที่เห็นว่าการแข่งขันเป็นสิ่งดี

ง. ภาคใต้

1) ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมที่น่าสนใจในกลุ่มตัวอย่างภาคใต้คือ งานที่มีเดียรติน้อย คือ งานทุจริตและงานฉ้อโกงหมาย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างภาคใต้อีกมีในความถูกต้องในระดับของการปฏิบัติตามกฎหมาย ใ้กฎหมายเป็นเครื่องมือตัดสิน

อีกประเด็นหนึ่งกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ ประโยชน์ที่ขาดจากการทำงานคือ ซากเงิน และขาดการยอมรับนับถือด้วยความคิดที่คนพบนี้ จึงสามารถมองไปถึงสภาพทั่วไปที่ปรากฏโดยทั่วไปคือ ชาวภาคใต้อีกถือการมีอาชีพ มิฉะนั้นจะขาดการยอมรับนับถือ ในขณะที่เกี่ยวกับใช้จ่ายเงินอย่างมีระเบียบสูงกว่าคนภาคอื่น ๆ เพราะประโยชน์จากการขาดงานคือซากเงิน ซึ่งโดยนัยอาจโยงไปถึงการยอมรับนับถือ หรือไม่ยอมรับนับถือได้ ถ้าซากเงิน

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมคือ คุณสมบัติของลูกหลานคือการมีการศึกษา กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เน้นการศึกษาเป็นสำคัญสูงสุดสำหรับลูกหลาน ความคิดนี้อาจสืบเนื่องมาจากความคิดโดยส่วนรวมของชาติที่ต่อต้านความสำคัญของการศึกษาและสื่อสารไปสู่ชาวภาคใต้ได้มาก ในขณะเดียวกันชาวภาคใต้อีกมีฐานะทางเศรษฐกิจที่จะส่งลูกหลานเข้าเรียนได้สูงกว่าภูมิภาคอื่น

ประเด็นนี้แตกต่างภาคอื่นคือกลุ่มตัวอย่างชาวใต้เห็นด้วยน้อยมากอย่างชัดเจนคือ ความคิดที่ว่า คนเราเกิดมาเพื่อใช้กรรม ประเด็นคนพบนี้ชัดเจน เพราะภาคใต้อีกมีกลุ่มตัวอย่างที่มีโค่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งมีความเชื่อเรื่องกรรมอยู่มาก ความเชื่อเรื่องกรรมจึงปรากฏน้อยกว่าภาคอื่น

3) การมุ่งผลในการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมในหลายประเด็น ประเด็นที่สำคัญที่น่าจะนำมาอภิปรายคือ สาเหตุที่ทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายคือ ซากเงินทุน แสดงว่าภาคใต้อีกเหมือนกับภาคอื่น ๆ ที่ยังซากเงินทุน ซึ่งเป็นภาพรวมของประเทศ

ประเด็นที่น่าสนใจมากคือ กลุ่มตัวอย่างชาวใต้เห็นว่าการทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมายคือ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ เพราะชาวภาคใต้อีกประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ระบบการชลประทาน หรือการควบคุมธรรมชาติยังไม่ได้ดี ผลผลิตของชาวภาคใต้อีกจึงขึ้น

กับธรรมชาติเหมือนชาวไทยภาคอื่น ๆ

ประเด็นการเรียน ชาวภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งเกณฑ์ไว้สูงสุดคือ การเรียนที่ต่ำที่สุดคือ 4.00 ส่วนการทำงานเพียงให้พอดำเนิน ในสองประเด็นนี้รวมกัน ก็พอจะอนุมานได้ว่า กลุ่มตัวอย่างชาวใต้ ก็เหมือนชาวภาคอื่น ๆ ในด้านที่การเรียนคือการมุ่งคะแนน เพื่อให้ได้ปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรไปประกอบอาชีพ เพื่อเบิกทาง

4) วิธีการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมคือ วิธีการทำงานให้โดยลัดคือ ต้องตรงเวลา และต่ำกว่ากลุ่มรวมคือ วิธีการทำงานให้โดยลัด ต้องขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างภาคใต้ให้ความสำคัญด้านมิติของเวลาสูงกว่าภาคอื่นโดยให้ความสำคัญของการขยันหมั่นเพียรต่ำ

5) การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

ไม่มีนัยสำคัญว่าแตกต่างจากภาคอื่น

6) การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มรวมอย่างชัดเจนคือ กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เห็นว่าการทำงานของทางราชการไม่ถูกต้อง ชอบรีดไถ ประเด็นนี้มีข้อกล่าวหาเสมอในภาคใต้ ซึ่งหากที่การวิจัยนี้จะอภิปรายได้เพราะข้อมูลจำกัด และมีอิมู้งศึกษาเรื่องนี้โดยตรง

ที่เห็นว่าภาคอื่นคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานของผู้หญิงในภาคใต้ทำงานนอกบ้านมากขึ้น ในประเด็นนี้เป็นเพราะในระยะหลังนี้ผู้หญิงภาคใต้ทำงานนอกบ้านมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

7) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ประเด็นสูงกว่ากลุ่มรวมที่น่าสนใจคือ กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ส่วนมากเห็นว่าคนทำงานหรือตรงมีผลดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับทางภาคกลุ่มตัวอย่างภาคอื่น กลุ่มตัวอย่างภาคใต้จึงเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญสูงสุดกว่าภาคอื่นว่าความซื่อตรงจะเกิดผลดี แม้ตัวเธอจะไม่ สูงมากนักแต่ก็สอดคล้องกับการที่กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เห็นว่าการที่มีเกียรติยศคือ งานทุจริตหรือผิดกฎหมาย ที่ค้นพบทั้งปรากฏในข้อ 1 ของส่วนนี้

4. อภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับความเจริญก้าวหน้าและภูมิหลัง

1) ความหมายและความหมายของการทำงาน

1.1 ก้าวแปร "งานที่มีเกียรติสูง"

ในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันค่านิยมในอาชีพรับราชการ รวมทั้งอาชีพนักการเมืองซึ่งเป็นกิ่งราชการว่า เป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมว่ามีเกียรติสูง ความนิยมนั้นเกิดก่อนยุคทุนนิยม (Pre-capitalist) ย้อนลงไปในอดีต ทั้งที่มีคำกล่าวหาว่า "สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง" ทั้งนี้เพราะอาชีพรับราชการเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงกายมาก ได้รับการยอมรับนับถือ มีอำนาจ มีทรัพย์สินประจำตำแหน่ง คือ กำหนดว่าตำแหน่งใดมีศักดินาเท่าใด ยิ่งสูงก็ยิ่งมีทรัพย์สินมาก และมีความมั่นคงในอาชีพสูง ในทุกสังคมโลกค่านิยมนี้จะมีลักษณะนิยมในยุคศักดินา และค่อยๆ ปลายความนิยมลงในยุคทุนนิยม และยิ่งมีความเป็นทุนนิยมสูงเพียงไรก็ยิ่งปลายความนิยมลงเพียงนั้น ประเทศไทยปัจจุบันยังไม่อยู่ในยุคทุนนิยมเต็มตัว ความนิยมในอาชีพรับราชการว่ามีเกียรติจึงยังคงสูงอยู่

1.1.1 ในกลุ่มนักเรียน-นักศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อาชีพรับราชการและนักการเมืองเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง ทั้งนั้นจึงสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตมากมาย ในกลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษาทั่วปรมาณมีความสัมพันธ์กับผลการเรียน คือ ผู้ที่มีผลการเรียนดีมักนิยมว่างานราชการมีเกียรติสูง และผู้มีผลการเรียนไม่ดีมักนิยมนักการเมืองมีเกียรติสูง ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่า คนไทยชอบทำงานเบาแก่มีผลตอบแทนสูง ทั้งอาชีพข้าราชการและนักการเมืองอยู่ในข่ายนี้ การที่พบว่า นักเรียนที่ผลการเรียนดีนิยมว่าอาชีพราชการมีเกียรติสูง เพราะนักเรียนเรียนดีมีความหวังว่าตนจะเข้าสู่อชีพรับราชการได้ ส่วนนักเรียนที่ผลการเรียนต่ำหวังที่จะเข้าสู่อชีพข้าราชการไ้ทนอย จึงหันไปนิยมอาชีพนักการเมืองซึ่งมีลักษณะคล้ายอาชีพราชการ และตนก็พอมีโอกาสสอบบ้าง

การที่ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชายนิยมอาชีพรับราชการมีเกียรติสูงกว่านักเรียนหญิง จึงมีใช้ความนิยมในอาชีพราชการแตกต่างกันระหว่างเพศ แต่มาจากมีความมุ่งสู่อชีพสูงต่ำต่างกันมากกว่า กล่าวคือ นักเรียนชายมุ่งสู่อชีพมากกว่านักเรียนหญิง ทั้งนี้เพราะในสังคมครอบครัวไทย ชายเป็นผู้นำซึ่งต้องมีอาชีพอย่างแน่นอน ในขณะที่หญิงเป็นผู้ตามความมุ่งในอาชีพจึงมีต่ำกว่า

การที่พบว่ากลุ่มศึกษาระดับประถมศึกษาเห็นว่า อาชีพรับราชการ มีเกียรติสูงกว่าที่ศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นเพราะว่า กลุ่มนักศึกษาระดับอุดมศึกษาดูรณรงค์ในทำน อาชีพมากกว่าระดับประถมศึกษา หัวข้อรองก็คือ ให้เด็กนิยมอาชีพรับราชการในขณะเดียวกัน กลุ่มนี้กำลังจะเข้าสู่อาชีพ และตำแหน่งทางรับราชการก็มีจำกัด ความมุ่งหวังอาชีพนี้จึงน้อย ความ นิยมว่าอาชีพนี้มีเกียรติสูงจึงต่ำกว่านักเรียนระดับประถมศึกษา

1.1.2 ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

การวิจัยนี้ค้นพบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีฐานะดีมากและดีเห็นว่า ข้าราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มฐานะค่อนข้างยากจนและปานกลาง สรุปได้ว่าความพอใจในอาชีพใด ๆ ของตนอยู่ที่ทำให้ตนมีฐานะดีขึ้นหรือไม่ หากก็ขึ้นอยู่กับพอใจและเห็นว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง

กลุ่มชุมชนกึ่งเคมเห็นว่า รับราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ใน ชุมชนสมัยใหม่ เมืองเล็ก และเมืองใหญ่ ทั้งนี้เพราะความเป็นเมือง(Urbanization) และความ เป็นทุนนิยมก่อให้เกิดอาชีพใหม่ ที่มีรายได้สูงเพิ่มมากขึ้น อาชีพราชการจึงคลายความนิยมลง

กลุ่มตัวอย่างที่จบอนุปริญญาและปริญญาตรีเห็นว่า รับราชการมี เกียรติสูงกว่ากลุ่มที่จบมัธยมศึกษาและ ป.4-ป.6 ซ่อนส่อคล้องกับความสำเริงในอาชีพทั้งกล่าวมาแล้ว และผู้ที่จบการศึกษาสูงย่อมประสบความสำเร็จในอาชีพกว่าผู้จบการศึกษาต่ำและมีความพอใจในอาชีพ ตามระดับความสำเร็จ

1.1.3 ในกลุ่มตัวอย่างประชาชน

ข้อค้นพบสอดคล้องกับกลุ่มข้าราชการกล่าวคือ กลุ่มที่มีฐานะ ครอบครัวยากเห็นว่า รับราชการมีเกียรติสูง กลุ่มประชาชนเพศชายเห็นว่ารับราชการมีเกียรติสูง กว่ากลุ่มประชาชนในเพศหญิง กลุ่มที่จบการศึกษา ป.4-ป.6 เห็นว่ารับราชการมีเกียรติสูงกว่ากลุ่ม ที่จบมัธยมศึกษา อนุปริญญาและปริญญาตรี ข้อค้นพบดังกล่าวอภิปรายได้เช่นเดียวกันกับพบในกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการ

กลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเห็นว่า อาชีพอิสระทั่วไปมี เกียรติสูงเท่ากับอาชีพรับราชการ ซ่อนอภิปราัยเช่นเดียวกันกับกลุ่มนักเรียนทั้งได้อภิปรายไปแล้ว

กลุ่มที่บิดามีอาชีพค้าขาย รับจ้าง และเกษตรกร กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำและกลุ่มชุมชนกึ่งเคมเห็นว่า อาชีพรับราชการมีเกียรติสูง ประเด็นนี้สามารถไขความเป็นเมืองมา อธิบายได้ทั้งได้อภิปรายไว้ในหน้าของทอนนี้ (ข้อ 1.1)

1.2 ตัวแปร "สาเหตุที่ต้องทำงาน"

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่มีผลการเรียนคงที่เห็นว่า สาเหตุที่ต้องทำงาน คือ เพื่อเลี้ยงชีพและให้ชีวิตดำรงอยู่ได้มากกว่ากลุ่มที่ผลการเรียนดีขึ้นและลดลงซึ่งเห็นว่าทำงานเพื่อเงินและหารายได้ อธิบายได้ว่า กลุ่มที่ผลการเรียนคงที่หรือสม่ำเสมอมีความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นที่จะเข้าสู่อาชีพมากกว่า ในขณะที่เกี่ยวกับพบว่ากลุ่มที่มีผลการเรียนแย่กว่าเล็กน้อยเน้นการทำงานเพื่อเงิน และหารายได้ อธิบายได้ว่าระดับผลการเรียนต่ำจะมีความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นในการเข้าสู่อาชีพน้อย ระดับและความคงที่ของผลการเรียนจึงสามารถนำไปอธิบายความเชื่อมั่นในการเข้าสู่อาชีพได้

กลุ่มนักเรียนชั้นม.3 และม.6 เน้นการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ชีวิตดำรงอยู่ได้มากกว่า เพื่อหาเงินหรือรายได้มากกว่ากลุ่มชั้นป.6และอุดมศึกษา กรณีมากกว่าชั้นป.6 สามารถนำระดับการศึกษามาอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาสูงขึ้นทำให้มีความเชื่อมั่นในการเข้าสู่อาชีพ แต่กรณีมากกว่าระดับอุดมศึกษาไม่สามารถนำมาอธิบายได้ กลุ่มอุดมศึกษาอาจเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่น เช่น เพื่ออุดมคติ เพื่อให้ชีวิตสมบูรณ์ขึ้น เป็นต้น แต่การวิจัยนี้ไม่ได้ศึกษา

กลุ่มชุมชนชนบทสมัยใหม่เน้นการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและให้ชีวิตดำรงอยู่ได้มากกว่ากลุ่มชุมชนบทดั้งเดิม เมืองใหญ่และเมืองเล็ก ซึ่งเน้นการทำงานเพื่อเงินหรือรายได้ อธิบายได้ว่า กลุ่มชุมชนชนบทสมัยใหม่ได้รับการแนะนำอบรม และเห็นลู่ทางในการอาชีพ ความมุ่งมั่นในการเข้าสู่อาชีพจึงสูงกว่าชุมชนอื่น ๆ

กลุ่มที่มีบิดา มีอาชีพรับจ้างเน้นการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่มีบิดามีอาชีพรับราชการและค้าขายเน้นการทำงานเพื่อเงินหรือรายได้ อธิบายได้ว่า กลุ่มที่มีบิดามีอาชีพรับจ้าง ครอบครัวมีความมั่นคงในอาชีพทำ จึงมุ่งที่จะเข้าสู่อาชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้มากกว่าเพียงเพื่อมีรายได้

1.2.2 ตัวอย่างกลุ่มข้าราชการ

ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะเศรษฐิกีก่อนข้างยากจนและคิมากเน้นการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้มากกว่ากลุ่มฐานะปานกลางและคิ ส่วนกลุ่มที่มีฐานะคิเน้นทำเพื่อเงินและรายได้ อธิบายได้ว่า กลุ่มฐานะก่อนข้างยากจนพอใจที่ตนได้ประกอบอาชีพรับราชการ กลุ่มฐานะคิมากพอใจในอาชีพรับราชการเพราะเป็นอาชีพที่ทำให้เขาสร้างฐานะได้

ส่วนกลุ่มฐานะปานกลางและคิ่้นพอใจในอาชีพตนพอสมควรและมุ่งที่จะทำเพื่อเงินและรายได้เพื่อให้ฐานะดีขึ้นไปอีกอย่างไรก็ดีตัวเลขในข้อมูลชุดนี้ก็ไม่แตกต่างกันไม่มากนัก

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างประชาชน

ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะเพิ่มเล็กน้อยและกลุ่มที่มีความก้าวหน้าเท่าเทียมและน้อยเน้นทำเพื่อเลี้ยงชีพให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ส่วนกลุ่มที่มีฐานะครอบครัวเท่าเทียม และลดลงเน้นทำเพื่อฐานะและอนาคต อธิบายได้ว่า กลุ่มที่มีฐานะเท่าเทียม และลดลงเป็นกลุ่มที่มีฐานะเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีโอกาสคิดเน้นทำเพื่อสร้างฐานะและอนาคต ส่วนกลุ่มที่กล่าวมาเป็นกลุ่มที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำกว่าจึงหวังเพียงนำเพื่อเลี้ยงชีพและให้ชีวิตดำรงอยู่ได้

กลุ่มประชาชนเพศหญิงทำเพื่อเลี้ยงชีพหรือให้ดำรงชีวิตมากกว่าเพศชายแสดงให้เห็นถึงความต้องการความมั่นคงในอาชีพของหญิงมากกว่าชาย

2) พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

2.1 ตัวแปร "การพึ่งผู้มีอำนาจ"

2.1.1 ในกลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา

ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน กล่าวคือ กลุ่มที่มีผลการเรียนแย่กว่ามากเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มผลการเรียนอื่น ๆ อธิบายได้ว่า ผู้ที่ผลการเรียนต่ำไม่มีความเชื่อมั่นในการพึ่งตนเอง

กลุ่มเพศชายเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มเพศหญิง ข้อนี้สามารถนำเอาชนบทธรรมนิยมประเพณีการปฏิบัติตนของผู้ชายมาอธิบายได้ กล่าวคือ โดยปกติคนไทยโดยทั่วไปหญิงจะประหยัดและรอบคอบด้านการใช้จ่ายมากกว่าชาย นั่นคือ การหวังพึ่งตนเองมากกว่าผู้มีอำนาจ

มีข้อค้นพบอีกข้อหนึ่งคือ ระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา ยิ่งสูงขึ้นเท่าใดก็ยิ่งเน้นพึ่งผู้มีอำนาจมากขึ้นเท่านั้น อธิบายได้ว่าการพึ่งผู้มีอำนาจของนักเรียน-นักศึกษาในที่นี้หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนที่ต้องเพิ่มสูงขึ้นและการพึ่งครูอาจารย์ในเรื่องการเรียนและเนื้อหาวิชา และการสอนเอาคะแนน

กลุ่มที่บิดามืออาชีพรับราชการและรับจ้าง เน้นการพึ่งผู้มีอำนาจน้อยกว่า กลุ่มที่บิดามืออาชีพการเกษตร ค้าขาย และอื่น ๆ อธิบายได้ว่า กลุ่มรับราชการและรับจ้างไม่ต้องการเงินทุน และไม่ต้องการพึ่งผู้ให้บริการเหมือนอาชีพการเกษตรและค้าขาย และอื่น ๆ

ส่วนการผ่านการฝึกงานพบว่า ยิ่งฝึกงานมากเท่าใดยิ่งต้องพึ่งตนเองน้อยยิ่งขึ้นเท่านั้น อธิบายได้ว่า เมื่อฝึกงานมากขึ้นก็ให้พบกับงานที่ซับซ้อนมากขึ้นต้องพึ่งผู้มีอำนาจมากขึ้น ในทำนองเดียวกันผู้ที่ฝึกงานน้อยอาจยังมีได้เปลี่ยนงานจึงพึ่งตนเองได้อยู่

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

ตัวแปรนี้สัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวค่อนข้างยากจนและตีมากเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มฐานะดีและปานกลาง อธิบายได้ว่า กลุ่มฐานะค่อนข้างยากจนพึ่งผู้มีอำนาจมากทางด้านเศรษฐกิจอาจเป็นในสถานการณ์กู้ยืมโดยตรง หรือพึ่งผู้มีอำนาจในอาชีพเสริมรวมทั้งพึ่งผู้มีอำนาจด้านความรู้ในการงานอาชีพ เพราะผู้มีฐานะค่อนข้างยากจนคือ เงินเดือนต่ำ ซึ่งมีเหตุมาจากคุณวุฒิต่ำหรือรับราชการได้ไม่นาน ส่วนกลุ่มฐานะดีมากพึ่งผู้มีอำนาจมากเช่นกัน อาจอธิบายได้ว่า กลุ่มข้าราชการฐานะดีส่วนใหญ่ทำงานมานาน อยู่ในตำแหน่งสูง ต้องรับผิดชอบหน่วยงานและต้องพึ่งผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปทุกลำดับชั้น

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเปรียบเทียบระหว่างเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพึ่งผู้มีอำนาจ

2.1.3 กลุ่มตัวอย่างประชาชน

ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะครอบครัวต่ำตีมากเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มฐานะเพิ่มเล็กน้อย ส่วนกลุ่มที่มีฐานะเพิ่มมากเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มฐานะเพิ่มเล็กน้อย ประเด็นนี้อธิบายได้โดยตรง คือ ปัจจัยทางฐานะทางเศรษฐกิจเพราะความหมายของการพึ่งพาที่ปรากฏเป็นการพึ่งพาทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคงจะพึ่งผู้มีอำนาจน้อยกว่าผู้ที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำและไม่มั่นคง

ส่วนกลุ่มก้าวหน้ามากกว่าเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มก้าวหน้าเท่าเทียม กลุ่มก้าวหน้าน้อยกว่าเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจน้อยกว่ากลุ่มก้าวหน้ามากกว่าเล็กน้อย ประเด็นนี้อธิบายได้ว่ากลุ่มประชาชนยังต้องการก้าวหน้ามากเพียงไรก็ยังจำเป็นต้องพึ่งผู้มีอำนาจมากขึ้นเท่านั้น อาจเป็นการพึ่งด้านเงินมาลงทุน ความร่วมมือ และวิชาการเป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างประชาชนเพศชายเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างประชาชนเพศหญิง ประเด็นนี้อธิบายได้โดยลักษณะนิสัยแตกต่างระหว่างเพศของคนไทยว่า

เพศชายมีความกล้าเสี่ยงในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แต่มีความรอบคอบในการใช้จ่ายน้อยกว่าเพศหญิง ในขณะที่เดียวกับผู้ชายก็ทำหน้าที่เป็นผู้นำ และคบหาผู้คนนอกบ้านมากกว่าเพศหญิง จึงต้องพึ่งพามากกว่าเพศหญิง

กลุ่มประชาชนที่บิดามีอาชีพค้าขายเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มบิดามีอาชีพอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะอาชีพค้าขายต้องพึ่งทั้งผู้ชายและผู้หญิงเป็นจำนวนมาก

กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองเล็กเน้นการพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากลุ่มชุมชนดั้งเดิม และชุมชนสมัยใหม่ อธิบายได้ว่ากลุ่มชุมชนเมืองทำการอาชีพที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายมากกว่า จึงพึ่งผู้มีอำนาจมากกว่าทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว

3) การมุ่งผลในการทำงาน

3.1 ตัวแปร "ชอบคนทำงานแบบใด"

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา

นักเรียน-นักศึกษาเพศชายเน้นการทำงานเพื่อร่ำรวย ส่วนเพศหญิงเน้นการทำงานเพื่อพอกินพอใช้ ประเด็นนี้อธิบายได้โดยลักษณะนิสัยความแตกต่างระหว่างหญิงและชายไทย กล่าวคือ ชายไทยถูกอบรมเลี้ยงดูให้แสวงหาทรัพย์มากกว่าหญิง ส่วนหญิงเน้นอบรมการเก็บรักษาทรัพย์ การอบรมนี้ปรากฏชัดเจนในคำสอนของศาสนาพุทธที่ว่าด้วยหน้าที่สามีและภรรยา

กลุ่มม.6 เน้นทำเพื่อร่ำรวยมากกว่ากลุ่ม ม.3 กลุ่มป.6 เน้นทำเพื่อพอกินพอใช้มากกว่ากลุ่มอุดมศึกษา อาจตีความได้ว่า ถ้ามิใช่การศึกษาที่อายุ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยก่อให้เกิดความต้องการความร่ำรวยเพิ่มขึ้น

กลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่อยู่ในชุมชนชนบทสมัยใหม่เน้นการทำเพื่อความร่ำรวยมากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ทั้งนี้เพราะ กลุ่มชุมชนชนบทสมัยใหม่ได้รับการกระตุ้นจากทางราชการในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจมากกว่าชุมชนเมืองใหญ่ และอยู่ในระยะกำลังสร้างเนื้อสร้างตัวมากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ ในขณะที่เดียวกันกลุ่มชุมชนเมืองใหญ่มักเน้นกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพแน่นอน และรายได้คงที่แน่นอนกว่ามากแล้ว

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

กลุ่มที่มีฐานะดีมักเน้นทำพอกินพอใช้มากกว่ากลุ่มค่อนข้างยากจน ทั้งนี้เพราะกลุ่มข้าราชการที่มีฐานะดีแล้วทำให้ลดความดิ้นรนลงไป

กลุ่มข้าราชการเพศชายเน้นทำเพื่อพอกินพอใช้มากกว่าข้าราชการ

เพศหญิง อธิบายได้ว่า เพศชายมีลักษณะมุ่งอนาคตด้านความร่ำรวยน้อยกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะมีทางออกในอนาคต เช่น วิธีการเอาดีทางตำแหน่งหรือชื่อเสียงได้มากกว่าเพศหญิง

กลุ่มข้าราชการที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิมเน้นทำพอกินพอกินใช้มากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ กลุ่มชุมชนชนบทสมัยใหม่ทำเพื่อความร่ำรวยกว่ากลุ่มชุมชนเมืองเล็ก ประเด็นนี้สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน-นักศึกษา และสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลเดียวกันกับที่อธิบายไปแล้ว

กลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษาระดับ ป.4-ป.6 เน้นพอกินพอกินใช้มากกว่ากลุ่มปริญญาตรี อธิบายได้ว่ากลุ่มที่การศึกษาน้อย ความสามารถที่จะร่ำรวยได้มีจำกัด จึงเน้นการพอกินพอกินใช้มากกว่ากลุ่มปริญญาตรี

กลุ่มอนุปริญญาเน้นทำเพื่อความร่ำรวยมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี ประเด็นนี้มีลักษณะน่าจะสอดคล้องกับสภาพจริงสูงมาก กล่าวคือ สภาพการศึกษาในปัจจุบัน การที่ผู้มีวุฒิระดับอนุปริญญาต้องการเพิ่มวุฒิเป็นปริญญาตรี สามารถกระทำได้สะดวกเกือบทุกท้องที่ในประเทศไทย เป็นไปได้สูงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ยังคงมีวุฒิระดับอนุปริญญาอยู่เป็นกลุ่มที่จะเน้นการเลือกดำเนินชีวิตไปในทางสร้างความร่ำรวยมากกว่าต้องการวุฒิปริญญาตรี

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างประชาชน

ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับฐานะของครอบครัว คือ กลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจลดลงเน้นทำเพื่อพอกินพอกินใช้มากกว่ากลุ่มที่มีฐานะเพิ่มมาก อธิบายได้ว่า การมุ่งทำงานเพียงเพื่อพอกินพอกินใช้ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจลดลงได้ ในทางตรงกันข้ามพวกที่มุ่งทำเพื่อความร่ำรวยฐานะย่อมเพิ่มมาก

ประชาชนเพศชายเน้นทำเพื่อความร่ำรวยมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะถือชนบทกรรมนิยมประเพณีไทยแต่เดิมที่สืบทอดมาจนปัจจุบันว่าการหาทรัพย์สินเป็นหน้าที่ของชาย ส่วนหญิงเน้นการรักษาทรัพย์ ผลที่ค้นพบนี้ตรงข้ามกับกลุ่มข้าราชการที่หญิงมุ่งความร่ำรวยมากกว่าชาย

3.2 ตัวแปร "การตั้งเป้าหมายในการทำงาน"

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา

กลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีขึ้นนิยมตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มที่ผลการเรียนลดลง อธิบายได้ว่า การกำหนดเป้าหมายเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ผลการเรียนจึงสูงขึ้นด้วย

กลุ่มเพศชายนิยมตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มเพศหญิง สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีไทยแต่เดิมมาที่อบรมให้ชายมีลักษณะเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง

กลุ่มอุดมศึกษานิยมตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่ม ม.3 ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มอุดมศึกษากำลังจะก้าวไปเป็นผู้ใหญ่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองโดยการมีอาชีพ ในขณะที่เดียวกันวิชาที่ศึกษาก็กำหนดเฉพาะทางพร้อมที่จะตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สะดวกกว่ากลุ่ม ม.3

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

กลุ่มข้าราชการที่มีฐานะครอบครัวยากจน นิยมตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มที่มีฐานะครอบครัวดีมาก อาจเป็นเพราะกลุ่มฐานะยากจนมักมีตำแหน่งต่ำในระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ในการทำงานแต่ละครั้งจึงต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไว้

กลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้นและลดลง นิยมตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้คงที่ สอดคล้องกับผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักตั้งเป้าหมายในการทำงาน

กลุ่มเพศหญิงตั้งเป้าหมายมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะลักษณะนิสัยที่เพศหญิงละเอียดถี่ถ้วนมากกว่าเพศชาย

กลุ่มชุมชนดั้งเดิมตั้งเป้าหมายในการทำงานมากกว่ากลุ่มชุมชนสมัยใหม่อาจเป็นเพราะกลุ่มชุมชนดั้งเดิมมักมีอาชีพเกษตรกร ในการทำงานแต่ละครั้งจึงต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ก่อน เพื่อเป็นหลักในการทำงาน

กลุ่มทำงานในอนาคตคงที่นิยมตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มทำงานในอนาคตลดลง อาจเป็นเพราะ กลุ่มทำงานในอนาคตคงที่จำเป็นที่จะต้องตั้งเป้าหมายเพื่อให้มีผลการทำงานที่ดีกว่าเดิม แต่กลุ่มทำงานในอนาคตลดลงไม่มีความตั้งใจในการทำงาน

3.2.3 กลุ่มตัวอย่างประชาชน

ที่ค้นพบคือ กลุ่มประชาชนที่ตั้งเป้าหมายจะมีฐานะเพิ่มมากขึ้น และกลุ่มบางกลุ่มมิได้ตั้งเป้าหมายมักมองว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของตนนี้จะลดลงหรือคงที่และกลุ่มที่ก้าวหน้ามากกว่ามีการตั้งเป้าหมายว่ากลุ่มก้าวหน้ามากกว่าเล็กน้อย ผลการศึกษานี้อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักตั้งเป้าหมายและทำตามเป้าหมายนั้น ดังนั้นฐานะจึงสูงขึ้นหรือมีเงินนั้นก็คงที่

ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน กลุ่มที่มีได้ศึกษาเน้นการไม่ได้ตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มอนุญา หันนี้เพราะกลุ่มมิได้ศึกษาย่อมคาดคะเนอนาคตตนเองได้ลำบากจึงมิได้ตั้งเป้าหมาย

กลุ่มที่อยู่ในชุมชนเมืองเล็กนั้นการตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มชุมชนดั้งเดิมทั้งนี้เพราะ กลุ่มชุมชนเมืองเล็กมีทั้งสาขาอาชีพมากและซับซ้อนที่จะตั้งเป้าหมายได้มากกว่า ในขณะที่อาชีพของชุมชนดั้งเดิมเป็นอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ย่อมมีเป้าหมายในตัวเอง เช่น นา 5 ไร่ เป้าหมายก็คือ ห่านา 5 ไร่ให้ได้ผลผลิตดีและทันฤดูกาล เป็นต้น ความที่อาชีพเกษตรกรรมมีเป้าหมายในตัวเองอย่างนี้ ย่อมจะไม่จำเป็นจะต้องตั้งเป้าหมายอื่นใด จึงเป็นเสมือนว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนดั้งเดิมไม่มีสิ่งกีดขวางเป้าหมาย

ดังนั้นที่ค้นพบอีกว่า กลุ่มบิดามีอาชีพรับจ้างเน้นตั้งเป้าหมายมากกว่ากลุ่มที่เป็นเกษตรกรก็อาจอธิบายข้างต้น

4) ความคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน

4.1 ตัวแปร "ความคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงาน"

4.1.1 กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา

กลุ่มที่เห็นว่าเวลาและแรงงานสำคัญคือกลุ่มที่มีผลการเรียนดีกว่าเล็กน้อย มากกว่ากลุ่มผลการเรียนดีกว่าคนอื่นมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีผลการเรียนดีก็มีเวลาที่บ้านมากกว่ากลุ่มที่มีผลการเรียนไม่ดี การมีเวลามากทำให้นิยมคิดเกี่ยวกับเรื่องเวลาและแรงงานน้อย

กลุ่ม ม.6 นิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่ม ม.3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่ม ม.6 เป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตการศึกษาที่สำคัญที่ต้องทำงานหนักกว่ากลุ่ม ม.3 จึงนิยมคิดเกี่ยวกับเวลาแรงงานมากกว่า

กลุ่มชุมชนสมัยใหม่นิยมคิดเกี่ยวกับเวลามากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองเล็ก อาจเป็นเพราะชุมชนชนบทสมัยใหม่มีการแข่งขันสูงกว่าและถูกกระตุ้นเรื่องการสร้างตัวมากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองเล็ก

กลุ่มที่บิดามืออาชีพรับจ้างนิยมการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มบิดามืออาชีพเกษตรกร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มอาชีพเกษตรกรนิยมความคิดด้านเวลาและแรงงานต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานและเวลาของเกษตรกรขึ้นกับดินฟ้าอากาศมากกว่าจากการสำนึกได้ด้วยตนเอง ความรู้สึกนี้ถ่ายทอดไปยังบุตรหลาน (อ่านเพิ่มเติมในบทที่ 1)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

กลุ่มข้าราชการที่ฐานะค่อนข้างยากจนและฐานะที่มากนิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มฐานะปานกลางและฐานะดี อธิบายได้จากกลุ่มฐานะยากจนนิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเพราะเป็นกลุ่มที่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นส่วนใหญ่ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยและคำสั่งของผู้บังคับบัญชามากมายและอย่างเคร่งครัด ส่วนข้าราชการที่มีฐานะที่มากนิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานเคร่งครัดอาจมองได้ 2 นัย นัยแรก ข้าราชการฐานะที่มากนักรับราชการมาเป็นเวลานานและมักเป็นระดับผู้บังคับบัญชา หรือ กำกับแผนงานขององค์กร จึงนิยมคิดดังกล่าว นัยที่สอง อาจตีความได้ว่า เพราะเป็นคนนิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานจึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีมาก ด้วยเหตุผลข้างต้นข้าราชการที่ฐานะค่อนข้างยากจนและฐานะที่มากจึงนิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานสูงกว่ากลุ่มฐานะปานกลางและฐานะดี

4.1.3 กลุ่มตัวอย่างประชาชน

กลุ่มประชาชนที่มีฐานะครอบครัวลดลงเน้นไม่คิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมากกว่ากลุ่มฐานะครอบครัวเพิ่มมาก อธิบายได้ว่า การนิยมหรือไม่นิยมคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานสัมพันธ์กับการเพิ่มหรือลดฐานะครอบครัว คือการนิยมคิดอาจทำให้เพิ่มขึ้นและการไม่นิยมคิดอาจทำให้ฐานะลดลง

กลุ่มประชาชนเพศหญิงเน้นการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานมาก เพศชายทั้งนี้เพราะในสังคมไทยชายเป็นใหญ่ในครอบครัวแม้ไม่เคร่งครัดหรือคิดเน้นด้านเวลาและแรงงานนักก็ไม่มีผู้ใดบังคับได้ง่าย ดังนั้นจึงปรากฏเป็นปกติว่าในสังคมไทย เพศชายใช้เวลาไปในทางไม่ก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าเพศหญิง

กลุ่มที่อาศัยในชุมชนเมืองใหญ่เน้นการคิดเกี่ยวกับเวลาและ
แรงงานมากกว่าชุมชนดั้งเดิม ประเด็นนี้ให้อธิบายไว้แล้วในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน-นักศึกษา
(ข้อ 1)

5) การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

5.1 ตัวแปร "หลักร่วมสร้างแย่งชิง"

5.1.1 กลุ่มตัวอย่างนักเรียน-นักศึกษา

กลุ่มนักเรียน-นักศึกษาที่มีผลการเรียนแย่งชิงมากกว่ามากนิยมไปตัด
ตอนกลางคืนหรือเช้ามีมากกว่ากลุ่มที่มีผลการเรียนดีมาก และกลุ่มที่เรียนแย่งชิงว่าเล็กน้อยนิยมไปชด
บ่อใหม่ อาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีผลการเรียนแย่งชิง มีความเสียสละ มากกว่ากลุ่มที่มีผลการเรียนดีมาก
ซึ่งมุ่งแต่จะศึกษาเล่าเรียน จึงไม่มีเวลา

กลุ่มเพศหญิงนิยมไปตัดตอนกลางคืนหรือเช้ามีมากกว่ากลุ่ม
เพศชายอาจเป็นเพราะ เพศหญิงเป็นที่ยอมรับมากกว่าการที่จะไปชดบ่อใหม่นั้นทำให้ไม่สะดวกเท่าเพศชาย

กลุ่มที่มีบิดามีอาชีพรับจ้างนิยมไปตัดตอนกลางคืนหรือเช้ามีค
มากกว่ากลุ่มที่มีบิดามีอาชีพค้าขาย อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีบิดามีอาชีพรับจ้างมักไม่ค่อยมีเวลา เพราะต้อง
ทำงานหนัก และฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเท่ากลุ่มที่มีบิดามีอาชีพค้าขาย จึงมีพฤติกรรมแย่งชิงมากกว่า

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

กลุ่มข้าราชการที่มีฐานะครอบครัวทุกระดับ มีความสัมพันธ์ใน
แย่งชิงมากกว่าการร่วมสร้าง

กลุ่มที่มีรายได้ลดลงนิยมการไปตัดตอนกลางคืนหรือเช้ามีค
มากกว่ากลุ่มรายได้เพิ่มขึ้น อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีรายได้ลดลงไม่มีรายได้เหลือพอที่สร้างบ่อใหม่ จึงต้อง
ร่วมกันใช้บ่อน้ำเดิม

กลุ่มที่อยู่ในชุมชนดั้งเดิมและชุมชนเมืองเล็กนิยมการไปตัดตอน
กลางคืนหรือเช้ามีมากกว่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่ อาจเป็นเพราะกลุ่มชุมชนดั้งเดิมและชุมชนเมืองเล็ก
อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เจริญ และสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่มากเท่ากลุ่มชุมชนเมืองใหญ่

กลุ่มปริญญานิพนธ์เน้นการไปตัดตอนกลางคืนหรือเช้ามีคิมากกว่ากลุ่ม
ป.4 - ป.6 อาจเป็นเพราะ กลุ่มปริญญานิพนธ์มักจะพบแต่ความสะดวกสบายและไม่คุ้นเคยกับสภาพที่เป็นอยู่
จึงไม่มีความคิดที่จะชดเชยใหม่เพื่อใช้สอยเท่ากับกลุ่ม ป.4 - ป.6

5.1.3 กลุ่มตัวอย่างประชาชน

กลุ่มประชาชนที่มีฐานะครอบครัวลดลง เน้นการไปตัดตอนกลางคืน
เช้ามีคิมากกว่ากลุ่มครอบครัวฐานะอื่นอาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีฐานะลดลงมีเศรษฐกิจต่อยกว่ากลุ่มฐานะอื่น
จึงมีพฤติกรรม ชิงแย่งชิงสูงกว่า

กลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้นเน้นการชดเชยใหม่มากกว่ากลุ่มรายได้คงที่
อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีรายได้เพิ่มขึ้นมีความสามารถในการทางเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มฐานะอื่น อาจสรุปได้ว่า
รายได้มีความสัมพันธ์กับหลักร่วมสร้างแย่งชิง

กลุ่มที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเน้นการชดเชยใหม่มากกว่ากลุ่ม
ก้าวหน้าอื่น ๆ อาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีความก้าวหน้าในการทำงานมากต้องการความสะดวกสบายและ
มีโอกาสทางเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

กลุ่มที่มีแนวโน้มอนาคตเพิ่มขึ้นนิยมการชดเชยใหม่มากกว่ากลุ่ม
แนวโน้มอนาคตคงที่ อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีแนวโน้มอนาคตเพิ่มขึ้นมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ
อาจสรุปได้ว่าแนวโน้มในอนาคตมีความสัมพันธ์กับการร่วมสร้าง

5. อภิปรายแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงานจากทัศนะของผู้ให้ข้อมูล

1). ด้านสภาพการทำงานของคน

ผู้ให้ข้อมูลชุมชนรวมทุกภาค ร้อยละประมาณ 24 ทบว่า สภาพการทำงานอาชีพของชุมชนไม่มีการเปลี่ยนแปลงในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา อีกประมาณร้อยละ 70 ทบว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงานมากขึ้น รายได้ก็ขึ้นกว่าเดิม มีการค้าขายมากขึ้น มีการขายดินทำนามากขึ้น มีคนทำงานหนักมากขึ้น วิทยาการใหม่เข้าสู่ชุมชนมากขึ้น ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้น และมีการแข่งขันกันสูงขึ้น สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้อมูลระบุว่าเนื่องจากมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา มีคนมากขึ้น ทางราชการเข้ามาช่วยเหลือ สภาพดินฟ้าอากาศ ราคาผลผลิตไม่แน่นอน ค่าครองชีพสูงขึ้น อาชีพใหม่ที่ประชาชนจะเปลี่ยนแปลงไปทำในท้องถิ่นเดิม ได้แก่ รับจ้างค้าขาย และทำไร่ อาชีพที่ชาวบ้านย้ายไปทำงานท้องถิ่นอื่น ได้แก่ รับจ้าง เกษตรกรรม ก่อสร้าง และอื่น ๆ

จากข้อมูลข้างต้นมีประเด็นที่น่าอภิปราย คือ คงเป็นความจริงที่ว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เพราะ ระยะเวลานี้เป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีให้ทันสมัยมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา ในขณะเดียวกันภาครัฐบาลก็เริ่มระดมสรรพกำลังเพื่อการ เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือเกษตรอุตสาหกรรม หุ่นประมาณในโครงการอีสานเขียวลงไป แนวโน้มการเพิ่มผลิตภาพประชาชนที่สูงขึ้น แนวโน้มการผลิตเพื่อการค้าสูงขึ้น อัตราการเพิ่มการส่งออกสูงขึ้นในขณะเดียวกัน แนวโน้มเสถียรภาพของรัฐบาลทั้งนี้ต่อไปก็จะมีคามมั่นคงสูงขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มการลงทุนในประเทศสูงขึ้น และเงินตราต่างประเทศไหลออกนอกประเทศลดน้อยลง ดังนั้น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังข้อมูลข้างต้นจึงน่าจะเป็นจริง

นอกจากนั้น ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นถึงสภาพการงานอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาพที่ดีขึ้น โดยเปลี่ยนจากสภาพการทำงานแบบยังชีพเป็นสภาพการทำงานแบบอิงตลาด ทำให้ผลิตภัณฑ์ผลิตได้สามารถระบายออกสู่ตลาดได้มากขึ้น เพราะตลาดมีจำนวนมากขึ้น และมีความคล่องตัวในการขนส่งมากกว่าเดิม แต่ก่อนตลาดมีจำนวนน้อย และการขนส่งก็ไม่สะดวก เพราะถนนไม่ค่อยมี

2) ค่านิสัยการทำงานของผู้ทำงานทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูลชุมชนประมาณร้อยละ 45 ทอบว่า นิสัยการทำงานของคนไทยจะไม่เปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้เหตุผลว่า พอใจในสภาพที่เป็นอยู่ สภาพสังคมเหมือนเดิม ไม่มีทางเลือก ลักษณะเฉพาะตัวเกียจคร้าน อคตสูง และทอนลาภก็ ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 55 ทอบว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคนไทยให้เหตุผลว่า อาชีพการงานดีขึ้น รายได้ดีขึ้น เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ขยันมากขึ้น และมีน้ำพักการเกษตรมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นอาจอธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้น ในบางลักษณะอาจเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะเมื่อสภาพการทำงานได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ค่านิสัยของผู้คนย่อมถูกบังคับโดยอ้อมให้เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับอัตราการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพการทำงาน ถ้าเปลี่ยนแปลงไปมาก นิสัยการทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปไ้มาก นิสัยทั่วไปของคนไทยมีการปรับตัวและกลมกลืน นิสัยการปรับตัวจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนิสัยได้เร็วขึ้น ส่วนนิสัยกลมกลืนจะเป็นตัวคอยถ่วงการปรับตัว กล่าวคือ จะก่อให้เกิดการตั้งระบบเข้ามาหาตน การเปลี่ยนแปลงจะชลอให้ช้าลงได้ และการชลอให้ช้าลงก็กล่าวทำให้ระบบกับตัวบุคคลเหมาะสมกันยิ่งขึ้น แต่การพัฒนา ค่านิสัยจะมีอัตราเร่งช้าลง

อีกนัยหนึ่งอัตราการเปลี่ยนแปลงอาจได้รับพลังเร่งจากภายนอก กล่าวคือ ภาครัฐบาลอาจส่งเสริมและอบรมสั่งสอนค่านิสัยให้มากขึ้น และทางชาติที่เข้ามาลงทุนอาจเป็นตัวยุทธการเปลี่ยนแปลงค่านิสัยการทำงานมากขึ้น

3) แนวโน้มการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการรวมกลุ่มเพื่อทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลประมาณครึ่งหนึ่งทอบว่า การรวมกลุ่มเพื่อทำงานจะเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยที่ภาคกลางเห็นควมมากที่สุด ร้อยละ 82 รองลงมาคือ ภาคใต้ และภาคเหนือ ตามลำดับ มีผู้ทอบว่า ลดลงร้อยละ 8 ที่เหลือไม่ทอบ ข้อนี้อาจอธิบายดังนี้

1. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 ประเทศไทยมีความเป็นประชาธิปไตยสูงขึ้นเรื่อยมา แต่ชงกันเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2522 และมีแนวโน้มจะเป็นประชาธิปไตยสูงขึ้นเรื่อยไป หลักการประชาธิปไตยยอมให้เสรีภาพในการประท้วงที่ถูกต้องตามกฎหมาย และสนับสนุนกลุ่มหลากหลาย เหล่านั้นจะก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเพิ่มขึ้นมากมาย และปรากฏว่าเพิ่มขึ้นจริงตั้งแต่ พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา

2. ภาครัฐบาลเองก็พยายามที่จะสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐบาลเอง เช่น กิจกรรมสหกรณ์และชุมชน ชุมชนต่าง ๆ ในสถานศึกษาในภาคเอกชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้าหมู่บ้าน กลุ่มการเกษตรต่าง ๆ เป็นต้น การส่งเสริมให้เกิดกลุ่มดังกล่าวนอกจากจะเพิ่มจำนวนกลุ่มโดยปริมาณแล้ว ก็ยังจะเพิ่มลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ในการทำงานกลุ่มเข้าไปในหมู่ประชาชนด้วย

4) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิง

ผู้ให้ข้อมูลชุมชนประมาณร้อยละ 32 ทอบว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละประมาณ 62 ทอบว่า จะมีการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำงานร่วมกับผู้ชาย ทำงานที่ผู้ชายทำ ชัยันมากขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

ข้อมูลคำทอบที่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันก็มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้ เพราะ

1. การศึกษาของผู้หญิงทัดเทียมกับผู้ชาย
2. สังคมทุนนิยมหรืออุตสาหกรรมช่วยให้เกิดการจ้างงานที่ใช้กำลังกายน้อยลง หญิงซึ่งกำลังกายน้อยกว่าชายก็จะเข้าร่วมทำงานได้มากขึ้น และงานบางอย่างในสังคมทุนนิยมหรือสังคมอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะเฉพาะของผู้หญิง เช่น งานประชาสัมพันธ์ และงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและละเอียดอ่อนอย่างมาก
3. การมีบุตรน้อยลงทำให้หญิงมีโอกาสทำงานทัดเทียมชายได้มากขึ้น
4. ในปัจจุบันหญิงมีการสมรสน้อยลง จึงทำให้มีการทุ่มเทกับงานอาชีพมากกว่าชาย โอกาสที่หญิงจะเป็นผู้นำองค์กรและผู้นำคนอื่น ๆ มีสูงขึ้น นอกจากนั้นหญิงระดับผู้นำเหล่านี้ก็จะไปแก้ไขระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้หญิงมีบทบาทมากขึ้น

บทที่ 12

ข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และคำสงท้าย

1. ข้อสรุป

บรรดาข้อค้นพบต่าง ๆ เกี่ยวกับ ลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย โดยทั่วไป ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละกลุ่มย่อย อันได้แก่ นักเรียน-นักศึกษา ข้าราชการ ภาคเอกชนหรือประชาชน และลักษณะเด่นของวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ เมื่อนำมาพิจารณา รวมกันเพื่อตอบประเด็นปัญหาวิจัย ซึ่งระบุไว้ในบทที่ 1 ที่ว่า "วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยนั้นแท้จริงเป็นอย่างไร มีลักษณะบกพร่องจนเป็นเหตุให้เกิดเหตุการณ์การทำงานที่ไม่ถูกต้องนำไปสู่การขาดความเจริญสูงสุดในสังคม จริงหรือไม่" นั้นชวนให้สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในปัจจุบันมีบางส่วนที่ไม่เหมาะสม ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยก่อให้เกิดเหตุการณ์การทำงานที่ไม่ดี ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือสร้างความเจริญสูงสุดในสังคมได้มากเท่าที่ควร และในบางกรณีเป็นการสร้างความสุขยากโดยตรงขึ้นมาในสังคม แต่ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยปัจจุบันก็มีบางส่วนที่เหมาะสม ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยก่อให้เกิดเหตุการณ์การทำงานที่ดี ทำให้เกิดความเจริญสูงสุดขึ้นด้วยควบคู่กันไป ทั้งจะได้นำสรุปมาให้เห็นในบัญชีรายการต่อไปนี้

แต่ละประเด็นที่นำมาสรุปไว้ภายใต้หัวข้อวัฒนธรรมการทำงาน และเหมาะสมในบัญชีรายการนี้ มิได้หมายความว่าคนไทยทั้งหมดจะเป็นเช่นนั้น หรือแม้แต่คนส่วนใหญ่จะเป็นเช่นนั้นเสมอไป เพียงแต่มีคนจำนวนหนึ่งซึ่งค่อนข้างมากในสังคม คือ ตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป มีลักษณะเป็นเช่นนั้น ก็ถือว่าเป็นประเด็นที่ควรให้ความสนใจ และนำมาระบุไว้ในบัญชีรายการสรุปรวมถึงกล่าว เพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมของวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอย่างชัดเจน ดังนั้น กรณีที่มีประเด็นซึ่งขอความกลับกันระหว่างรายการ แสดงว่าเป็นจริงทั้งสองด้านโดยมีน้ำหนักแต่ละด้านเกินร้อยละ 10 ในสังคมไทย และถ้าจะตรวจสอบน้ำหนักที่แท้จริงต้องตรวจสอบค่าตัวเลขของประเด็นนั้น ๆ ในตารางภาคผนวก ค.

ประเด็นที่สรุปรวมไว้ในบัญชีรายการนี้ มิใช่ประเด็นทั้งหมดที่พึงสรุปได้จากข้อมูลที่เสนอไปแล้วในบทก่อน ๆ ซึ่งได้มาจากที่ประมวลไว้ในตารางภาคผนวก ค. ผู้อ่านภาคผนวกดังกล่าวอาจมองเห็นประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม หรือแม้แต่อาจขัดแย้งกับข้อสรุปนี้ก็ไม่ได้

ซึ่งต้องถือว่าเป็นเรื่องปรกติธรรมดา เพราะข้อมูลทางสังคมนั้นอาจพิจารณาถึงความได้ในมิติที่แตกต่างกันไป จึงขอให้เว้นอำนาจของผู้อ่านที่จะวินิจฉัยความหรือเลือกเชื่ออย่างไรก็ได้

หมวด 1 ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

- 1) ไม่มีความคิดรวบยอดหรือคำจำกัดความที่ชัดเจนว่าอะไรคืองาน อะไรไม่ใช่งาน แต่มีจุดเน้นสองจุด คือ งานอาชีพกับงานประเพณี
- 2) ไม่มีความคิดจำแนกประเภทของงานอย่างละเอียดปลีกย่อย มักจำแนกเป็นงานราชการกับงานเอกชน และแยกตามสาขาอาชีพ
- 3) ถือว่างานราชการมีเกียรติสูง รองลงมา คือ งานการเมือง ส่วนการทำธุรกิจอาชีพอิสระและเกษตรกรรมมีเกียรติน้อย
- 4) คิดว่างานคือภาระที่จำต้องทำมากกว่า คือ โอกาสพัฒนาหรือแสดงออกซึ่งศักยภาพของผู้ทำงาน (โดยเฉพาะงานอาชีพ)
- 5) จุดประสงค์หลักของการทำงาน คือ เพื่อดำรงชีพ หารายได้ และสร้างฐานะ ไม่คิดโลภมากจากการทำงาน
- 6) พอใจทำงานที่ "ถูกใจ" มากกว่าเกณฑ์อย่างอื่น และมักพูดคำนี้เสมอ ๆ
- 7) วันหยุดที่แพร่หลายได้แก่ วันเสาร์-อาทิตย์ และวันพระ กิจกรรมที่ทำในวันหยุด คือ พักผ่อน ทำงานบ้าน และไปวัดหรือทำบุญ

หมวด 2 พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

- 1) เชื่อว่าคนเราเกิดมาเพื่อมีชีวิตอยู่ เพื่อใช้กรรม เพื่อทำมาหากิน และเพื่อสร้างชาติ
- 2) คิดว่าการดำรงชีวิตของคนเหมือนสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ
- 3) เชื่อว่าชีวิตที่ดีพร้อมคือ มีฐานะดี มีครอบครัวอบอุ่น และมีคุณธรรม
- 4) ปรารถนาให้ลูกหลานเป็น "คนดี" และ "มีการศึกษา"
- 5) หลักการที่ยึดถือในการทำงาน คือ "ซื่อสัตย์" "ขยัน" และ "รับผิดชอบ"
- 6) หลักศาสนธรรมที่ยึดถือในการทำงาน คือ "ทำดีได้ก็ ทำชั่วได้ชั่ว" โดยได้รับจากพระสงฆ์มากกว่าแหล่งอื่น
- 7) เชื่อว่าการดำรงชีวิตต้องพึ่งตนเองมากกว่าพึ่งผู้อื่น และไม่ถือคุณงามความดี

- 8) สิ่งที่ถูกกลัวมากในชีวิตคือความยากจน
- 9) คิดว่า สาเหตุที่ทำงานสำเร็จคือ ความพยายามมานะอดทน
- 10) คิดส่งสารแก่คนที่ทำงานหนัก ไม่คิดรักเกียจคนที่ไม่ทำงานถือเป็นโชคคิ
ของเขา
- 11) ถ้าได้เงินมากจะฝากธนาคาร ซื้อที่ดิน และทำบุญ แต่ไม่เน้นการลงทุน
อย่างอื่น
- 12) คิดว่าถ้าอยากได้เงินต้องทำงานมากขึ้นหรือกู้ยืมคนอื่น
- 13) รังเกียจคนที่เอาเปรียบผู้อื่นหรือกลั่นแกล้งผู้อื่น
- 14) มีความนิยมเก็บออมหรือสะสมทรัพย์สินอยู่ลึก ๆ ในจิตใจ แต่อาจถูกหับด้วย
ความต้องการสมัยใหม่
- 15) ยกประโยชน์ให้คนรวยถือว่าเป็นโชคและบุญเก่า
- 16) มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานหรือเมื่อมีเงินหรือเมื่องานสำเร็จ
- 17) มีศรัทธาสูงในระบอบราชการและพระศาสนา
- 18) นิยม "ความรู้" และ "วุฒิ" และใช้คำทั้งสองอย่างคล่องแคล่ว
- 19) มีความเกรงใจผู้อื่นสูง ผู้มีอำนาจ และผู้มีเงิน
- 20) ไม่นิยมใช้ทรัพย์สินเพื่อลงทุน แต่เก็บไว้เพื่ออุ่นใจ และใช้จ่ายเมื่อจำเป็น

หมวด 3 การมุ่งผลในการทำงาน

- 1) มีคนจำนวน 1 ใน 3 ที่ทำงานโดยไม่ตั้งเป้าหมาย
- 2) ไม่คุ้นเคยกับการแตกปัญหาหรือเป้าหมายออกเป็นชิ้นงานที่ต้องทำ และ
มักทำงานโดยไม่จัดลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม
- 3) ไม่คุ้นเคยกับการจำแนกผลงานที่ดีออกจากผลงานที่ไม่ดี
- 4) ไม่นิยมวิเคราะห์ประเมินการใช้เวลาและแรงงานหรือทุนในการทำงาน
มักถือเป็นการ "คิดเล็กคิดน้อย"
- 5) ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการทำงาน
- 6) นิยมคนทำงานเพื่อว่าช่วยมากกว่าคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ แต่ไม่ต่างกัน
มากนัก

- 7) นิยมคนมุนานะทำงานว่าเป็นคนดี แต่มีจำนวนค่อนข้างน้อยที่คิดว่าคนเช่นนั้นเป็นคนโง่มาก
- 8) ไม่มีคนมันกับเป้าหมายหรือจุดประสงค์อย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยนได้

หมวด 4 วิธีการทำงาน

- 1) ชาคความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีทำงานกับผลงาน เข้าใจเพียงว่าความขยันหมั่นเพียรอย่างเดียวยังจะทำให้งานสำเร็จ
- 2) ไม่มีเกณฑ์ที่ดีในการ เลือกวิธีทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สำหรับทำงานแต่ละครั้ง มักเลือกวิธีที่เคยคุ้นเคยหรือฉาบฉวย
- 3) คนประมาณ 1 ใน 3 ไม่เคยคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานที่ควรใช้อย่างประหยัดในการทำงาน
- 4) ไม่คุ้นเคยกับการประเมินประสิทธิภาพของวิธีทำงาน เพื่อที่จะปรับปรุงวิธีนั้น ๆ ให้ดีขึ้น
- 5) ไม่เคร่งครัดในระเบียบวิธีและกฎเกณฑ์ที่หย่อน และอะลุ่มอล่วยให้พวกท้องถิ่นได้ ยกเว้นกรณีกลัวความผิดจากบทลงโทษ
- 6) ชาคความผิดและแผนการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น
- 7) เก่งกล้า "ระเบียบ" ที่มีผู้กำหนดไว้แล้ว แต่ชาคความคุ้นเคยกับการจัด "ระบบ" เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

หมวด 5 การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

- 1) มีความคุ้นเคยกับการรวมกลุ่มเพื่อทำงานทั้งงานส่วนบุคคล และงานส่วนรวม และมีกลุ่มทำงานลักษณะต่าง ๆ อยู่หลากหลาย
- 2) คนส่วนมากพอใจในผลงานของกลุ่ม แต่กลุ่มที่มีปัญหาก็มีมาก
- 3) ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย คือ ความไม่เข้าใจกันในกลุ่ม ความเห็นแก่ตัวของสมาชิกบางคน การเสียเวลา เสียแรงงาน และความไม่รับผิดชอบของบางคน
- 4) การปฏิบัติงานกลุ่มที่ประชาชนคุ้นเคย คือ ปฏิบัติงานในลักษณะ "แนวระนาบ" เป็นการรวมแรงงานหรือแลกเปลี่ยนแรงงานแบบที่เรียกว่า "ลงแขก" มิใช่เป็นการจัดองค์การ "เชิงซ้อน" ที่มีการแบ่งงานโดยมีลำดับขั้น

- 5) ขาดความเข้าใจในการจัดองค์การ เชิงซ้อนที่แบ่งความรับผิดชอบตามลำดับขั้น
- 6) เกณฑ์การเลือกผู้นำ คือ "มีคุณธรรม" "ซื่อสัตย์สุจริต" และ "มีการศึกษา" แต่ไม่ระบุเรื่องความสามารถในงาน
- 7) ไม่คุ้นเคยกับการบริหารงานกลุ่มแบบที่หัวหน้างานต้องวิเคราะห์ลักษณะงาน จำแนกชิ้นงาน แบ่งให้สมาชิกรับผิดชอบแล้วนำผลมาเชื่อมต่อกันเป็นงานชิ้นใหญ่
- 8) รัก "อิสระ" ในการทำงาน อุปสรรคอย่างหนึ่งของงานกลุ่ม คือ ขาดอิสระ

หมวด 6 การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

- 1) เห็นความจำเป็นอย่างยิ่งของการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน เรื่องการทำงาน แต่สิ่งที่เยาวชนได้จากการศึกษาเล่าเรียนส่วนใหญ่เป็นความรู้ทั่วไป
- 2) การเรียนรู้หลักการทำงานจากคำสอนในศาสนามีน้อย เพราะไม่ค่อยมีการขยายความซอซรรมะในแง่การทำงาน และไม่มีหนังสือซอซรรมะลักษณะนี้ให้อ่าน (ทั้ง ๆ ที่ซอซรรมะเกี่ยวกับการทำงานมีมากมาย)
- 3) การเรียนรู้เรื่องงานส่วนใหญ่จึงเป็นการเรียนเอาเอง
- 4) ไม่คุ้นเคยกับการใช้เครื่องจูงใจให้คนทำงานและเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน
- 5) ในการพัฒนาคนมักเน้นให้เป็น "คนดี" มากกว่าให้เป็น "คนมีความสามารถ" ในการทำงาน
- 6) เมื่อใช้ให้คนทำงานมักมุ่งหวังเพียงให้ไคยผลงานมากกว่าให้คนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
- 7) คนประมาณ 1 ใน 4 ต้องการเรียนรู้เพื่อทำงานให้ดีขึ้น นอกนั้นไม่ค่อยสนใจเรียนรู้ถึงกลาว
- 8) ในบรรดางานทั้งปวงมีที่แบ่งหน้าที่กันชัดเจนระหว่างชายกับหญิง และเด็กกับผู้ใหญ่ ประมาณครึ่งหนึ่ง ส่วนอีกครึ่งหนึ่งไม่แบ่งชัดเจนใครทำก็ได้
- 9) ระบบการศึกษามักแยกความรู้ทั่วไปออกจากความรู้ด้านอาชีพ และให้ความสำคัญกับประเภทแรกสูงกว่าประเภทหลัง

หมวด 7 การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

- 1) มีค่านิยมในการทำงานเพื่อความเจริญของส่วนรวมค่อนข้างสูง
- 2) เชื่อว่าคนที่ทำงานอย่างซื่อตรงจะได้รับผลตอบแทนที่ดี
- 3) ซากความคำนึงอย่างจริงจังเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มักไม่ป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผลเสียหายต่อเนื่องถึงบุคคลอื่นและสังคม
- 4) ระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับป้องกันอันตรายจากการทำงานหรือผลร้ายจากการทำงาน ไม่ได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจัง
- 5) ระวังเกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ตลอดจนการทุจริตและการฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่ไม่สนใจจริงจังจะลงมือป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- 6) นิยมการร่วมสร้างสิ่งจำเป็นเพื่อใช้ร่วมกันมากกว่าการแบ่งชิงสิ่งที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ผู้นิยมปฏิบัติอย่างหลังก็มีมากถึง 1 ใน 4

2. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในสังคมไทยเพื่อให้เอื้อต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ทั้งในระดับส่วนรวม และระดับบุคคล โดยคำนึงถึงว่าแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมนั้นกระทำได้ในหลายรูปแบบ อันได้แก่

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมเดิม ใช้กับกรณีที่วัฒนธรรมเก่าแก่ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้ถูกละเลย จนถูกลืมไปเป็นเวลานาน
2. การอนุรักษ์วัฒนธรรม ใช้กับกรณีที่วัฒนธรรมเดิมที่เป็นของดีและยังมิถูกลืมมากนัก แต่อาจถูกลืมได้ในอนาคต
3. การสร้างสรรค์วัฒนธรรม ใช้กับกรณีที่ยังไม่มีวัฒนธรรมเดิมที่ดีพอในเรื่องนั้น ๆ ต้องคิดประดิษฐ์สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่
4. การหยิบยืมวัฒนธรรม ใช้กับกรณีที่ยังไม่มีวัฒนธรรมเดิมที่ดีพอและไม่สามารถสร้างสรรค์ได้ทันเวลา ในขณะเดียวกันมีวัฒนธรรมของสังคมอื่นที่สามารถนำมาใช้ได้ก็ อย่างไรก็ตาม การหยิบยืมควรมีการเลือกสรรอย่างรอบคอบ
5. การเผยแพร่วัฒนธรรม ใช้กับกรณีที่ได้มีการฟื้นฟูหรืออนุรักษ์ หรือสร้างสรรค์ หรือเลือกสรรวัฒนธรรมที่เหมาะสมไว้แล้ว และต้องการเผยแพร่ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อการยึดถือปฏิบัติใช้อย่างทั่วถึง
6. การวิจัยวัฒนธรรม ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ ใช้เพื่อตรวจสอบสภาพหรือวิเคราะห์โครงสร้าง เพื่อหาเส้นทางพัฒนาวัฒนธรรม การวิจัยเชิงทดลอง และพัฒนาใช้เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ และค้นหาข้อบกพร่องของแนวคิดหรือแนวปฏิบัติสำหรับจะทำการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการวิจัยเชิงประเมินใช้เพื่อตรวจสอบวิธีการหรือผลสำเร็จตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์หรือความคึกคักแบบสำหรับการปฏิบัติงานในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงาน

สำหรับแต่ละประเด็นวัฒนธรรมที่จะเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอาจเสนอแนะให้ใช้วิธีอย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว หรือหลายอย่างก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหาของประเด็นวัฒนธรรมที่กล่าวนั้นและไม่ว่าได้เสนอให้ใช้วิธีใดย่อมมิได้ปิดกั้นความคิดที่จะใช้วิธีอื่น ๆ อีกด้วย จึงเป็นเรื่องที่ผู้อ่านแต่ละคนมีสิทธิ์ที่จะเสนอแนะวิธีการเข้าสมทบได้เสมอ

ก. กลุ่มรวม

1. ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

คนไทยส่วนใหญ่เข้าใจความหมายของงานในลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา จึงจำเป็นต้องสร้างสร้าความเข้าใจใหม่ขึ้นมาที่สำคัญ ได้แก่ ประการแรก ในการทำงานนั้นกระบวนการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีใช้มุ่งแต่ผลของงาน ประการที่สอง ไม่ว่างานอะไรก็มีความเกี่ยวเนื่องกัน ประการที่สาม การทำงานนั้นเป็นกิจกรรมที่มีความหมายและมีความสำคัญ เพราะเป็นกิจกรรมที่มนุษย์จะสามารถแสดงความสามารถของตนออกมา ในขณะที่เกี่ยวกับการทำงานจะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างไม่หยุดยั้ง การทำงานจึงมีใช้การกิจที่จำต้องทำเพื่อความอยู่รอดเท่านั้น

การสร้างสร้าความเข้าใจใหม่ดังกล่าวจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่คนที่อยู่ในวัยเด็ก ในขณะที่เด็กทุกคนก็ไม่ได้ทุกคนในวัยอื่น ๆ ด้วย โดยโรงเรียนจะมีบทบาทฝึกให้เด็กรู้จักทำงาน และหาทางปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ถูกต้อง อย่างไรก็ตาม วิธีการปลูกฝังให้เด็กเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์นั้นคงจะมีหลากหลาย เพราะเด็กในระดับต่าง ๆ และเด็กที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ กันนั้นมีความแตกต่างกันทั้งการเรียนรู้วัฒนธรรมที่ได้รับการปลูกฝังมาแต่เดิม ดังนั้น จึงสมควรมีการวิจัยเชิงทดลองและพัฒนาอย่างกว้างขวางเพื่อให้ได้วิธีการปลูกฝังวัฒนธรรมของเด็กในแต่ละกลุ่มอย่างแท้จริง

สำหรับผู้ใหญ่ที่พ้นจากโรงเรียนไปแล้วควรจะใช้กระบวนการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ และใช้สื่อสารมวลชนทุกแขนงเพื่อเสนอสาระความรู้ต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อการสร้างสร้าความเข้าใจความหมายของงานให้ถูกต้อง นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ ที่เข้าไปพัฒนาประชาชนก็ควรจะมีจุดมุ่งหมายในการสร้างสร้าวัฒนธรรมการทำงานที่ถูกต้องใหม่นี้ด้วย

ช่องทางที่จะสร้างสร้าวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ให้ประชาชนได้มีโอกาสอาศัยองค์กรในชุมชนและผู้นำชุมชนไปดำเนินการกับประเทศอีกครั้งหนึ่งซึ่งอาจจะได้ผลมากขึ้น

2. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ประเด็นแรก คนไทยส่วนใหญ่ไม่เชื่อเรื่องฤกษ์ยามว่ามีผลต่อการทำงาน แต่เชื่อในความสำเร็ของงานอยู่ที่ตัวเราเอง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ควรอนุรักษ์ไว้เพราะจะทำให้ประชาชนเกิดความวิริยะในการทำงาน แต่ก็ยังมีคนส่วนหนึ่งที่ยังเชื่อว่าฤกษ์ยาม

มีผลต่อการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมลักษณะนี้ควรชักจูงให้หมดไป และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานที่เชื่อว่าความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับตัวเราเอง วิธีการที่สำคัญก็คือ การพยายามเผยแพร่หลักพุทธศาสนาในระดับที่เป็นเหตุผลให้มากขึ้น เพราะสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเชื่อเรื่องฤกษ์ยามนั้นคือ ความเชื่อทางศาสนาในระดับชาวบ้าน

ประเด็นที่สอง ประชาชนส่วนใหญ่รังเกียจงานที่ใช้แรงงานและสงสารคนที่ทำงานหนัก ในขณะที่เดียวกันก็มองว่าคนที่รวยนั้นเป็นเพราะโชคก็ ก็นั้น จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติของคนให้เห็นว่าการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า ทำให้คนได้แสดงความสามารถ คนที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตคือ คนทำงาน การสร้างทัศนคติเช่นนี้โรงเรียนจะต้องมีบทบาทอย่างมากต่อการปลูกฝังเด็ก ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เด็กได้มีโอกาสฝึกการทำงานมากขึ้น ส่วนผู้ใหญ่ก็ควรใช้ระบบการศึกษานอกโรงเรียน เช่น การใช้สื่อสาร-มวลชน การใช้กลุ่มสนทนาระหว่างหรือหลังการทำงาน หรือการใช้วิธีอบรมผู้นำชุมชนให้ไปดำเนินการ กับชาวบ้านต่ออีกทีหนึ่ง

ประเด็นที่สาม คนไทยส่วนใหญ่มักจะขาดเทคนิคในการฝึกฝนบุคคลให้สามารถทำงานได้ ก็นั้น จึงมักพบเสมอว่าคนไทยมักจะทำทุกสิ่งทุกอย่างด้วยตนเอง ประเด็นนี้ควรฝึกให้คนไทยรู้จักจำแนกขั้นตอนของการทำงาน เพราะถ้าสามารถจำแนกงานเป็นขั้นตอนได้แล้วก็ย่อมสามารถบอกให้ผู้อื่นทำงานตามขั้นตอนนั้นได้ การปลูกฝังเด็กให้ทำงานจึงไม่ควรมุ่งเฉพาะผลผลิตแต่ควรมุ่งที่กระบวนการด้วย โดยฝึกให้เด็กรู้จักวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ

ประเด็นที่สี่ คนไทยส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของลูกหลานที่จำจะต้องมีระเบียบวินัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนไทยยังไม่เห็นความสำคัญของระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งทำให้คนไทยมักไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานในปัจจุบัน ก็นั้น ควรจะปลูกฝังให้คนไทยมีความคิดว่าการมีระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็น หรือฝึกให้มีความรับผิดชอบต่องาน รับผิดชอบต่อข้อตกลง รับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น

3. การมุ่งผลในการทำงาน

คนไทยส่วนใหญ่จะตั้งเป้าหมายในการทำงาน และส่วนใหญ่จะรู้ผลของการทำงาน ลักษณะวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าว เป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ไว้ เพราะการตั้งเป้าหมายการทำงานนั้นถือว่าเป็นความสำคัญอันดับแรกในการทำงาน คนที่เริ่มทำงานโดยไม่มีเป้าหมายก็เหมือนกับงานไร้เริ่มล้มเหลวตั้งแต่ต้นแล้ว ส่วนการหาผลการทำงานก็จะ

ทำให้รู้ว่าการทำงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ควรจะมีการปลุกฝังให้คนไทยใญ่รู้จักเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รักภูมิ และสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้คนไทยว่างเป้าหมายในลักษณะที่ไม่ก้าวหน้า เช่น วางเป้าหมายที่มกน้อย หรือถือความสะดวกเป็นหลัก เป็นต้น

นอกจากนี้ คนไทยส่วนใหญ่ยังมีวัฒนธรรมการทำงานที่หวังผลที่เลิศมากกว่าหรือเพียงผ่าน ๆ ไป ทำงานโดยมีกำไร เป็นแรงจูงใจ และทำเพื่อร่ำรวยมากกว่าทำเพื่อพอยู่ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นประเด็นที่มุ่งที่ผลของการทำงาน ซึ่งก็เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ควรอนุรักษ์ไว้เพราะจะเป็นการมุ่งผลที่แสดงเพียงแต่ผลของการทำงานยังไม่พอ แต่ควรจะมีวิธีการหรือกระบวนการทำงานควบคู่ไปด้วย เช่น จะต้องเน้นวิธีการที่ถูกต้อง ขอบขรมไม่ฉ้อฉล เป็นต้น ซึ่งการปลุกฝังวิธีการทำงานเช่นนี้ควบคู่ไปด้วย คงจะไม่ใช่ว่าเรื่องยาก เพราะสอดคล้องกับหลักพุทธศาสนาที่สอนให้คนเป็นคนดีอยู่แล้ว

4. วิธีการทำงาน

คนไทยส่วนใหญ่จะเลือกทำงานที่สะดวกและง่ายมากกว่างานที่ยาก วัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้ชักชวนต่อการพัฒนาตนเองและสังคม เพราะจะไม่ทำให้คนสร้างสรรค์การทำงานที่พัฒนาไปกว่าที่เคยทำ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลุกฝังให้คนเห็นว่าการที่ยากเป็นสิ่งที่ท้าทาย และพยายามต่อสู้กับสิ่งที่ท้าทายนั้น โดยอาศัยการวางแผนงานที่ดี รักภูมิ มีขั้นตอน การปลุกฝังวิธีการทำงานเช่นนี้ควรจะเริ่มตั้งแต่ในวัยเด็กเช่นเดียวกัน ส่วนในวัยผู้ใหญ่ก็ควรจะใช้ระบบการศึกษาออกโรงเรียนให้เป็นประโยชน์

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

คนไทยส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มกันในการทำงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ดีที่ควรอนุรักษ์ไว้ แต่มีข้อสังเกตว่าการรวมกลุ่มของคนไทยนั้นไม่มีการจัดองค์กร เพียงแต่มารวมกันตามประเพณี ทำอะไรเหมือน ๆ กัน เช่น การลงแขกเกี่ยวข้าว แต่การรวมกลุ่มทำงานในสังคมปัจจุบันจะต้องมีการจัดองค์กร คือ จะต้องมียุ้นนำ จะต้องมีการแบ่งงาน มีขั้นตอนการทำงาน มีระยะเวลาการทำงาน ดังนั้น จึงควรปลุกฝังเกี่ยวกับการรวมกลุ่มการทำงานแบบใหม่ ซึ่งมีลักษณะก้าวหน้ากว่าเดิมให้กับคนไทยควย การฝึกการรวมกลุ่มการทำงานน่าจะทำตั้งแต่วัยเด็กเพราะเด็กอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว จึงสะดวกที่จะจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้

เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำนั้นคนไทยส่วนใหญ่ต้องการผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งก็เป็นลักษณะที่ดีที่ควรอนุรักษ์ไว้ แต่ยังไม่พอเพราะผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริตไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรนั้นจะสามารถพัฒนางานไปได้ จึงควรต้องปลูกฝังให้คนไทยรู้จักเลือกผู้นำที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการงานนั้น ๆ ด้วย

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

คนไทยส่วนใหญ่เห็นว่าการอบรมเลี้ยงดูและศึกษาอบรมเกี่ยวกับเรื่องการทำงานเป็นเรื่องจำเป็น ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้เป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ไว้ แต่ดูเหมือนว่าวัฒนธรรมการทำงานประเพณียังเป็นเพียงความคึกคักของคนไทยอยู่มาก ยังไม่ค่อยมีผลทางการปฏิบัติมากนัก ก็จะเห็นได้ว่าในโรงเรียนต่าง ๆ ยังคงเน้นการศึกษาอบรมเรื่องความรู้วิชาการทั่ว ๆ ไป มากกว่าความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพ ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนควรจะต้องปรับปรุงให้มีการศึกษาอบรมเรื่องวิชาชีพมากขึ้น

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

หลักศีลธรรมและจริยธรรมโดยทั่วไปในสังคมไทยได้เน้นการไม่เบียดเบียนผู้อื่นอยู่แล้ว ซึ่งเท่ากับเป็นการคำนึงถึงสวัสดิภาพและนำไปสู่ความเจริญของส่วนรวมประการหนึ่ง ทั้งปรากฏว่า ประชาชนโดยทั่วไปประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรมข้อนี้ โดยเฉพาะในเรื่องที่พบเห็นในชีวิตประจำวันและเป็นเรื่องที่มีมาในประเพณีแต่กาลก่อนจะมีการประพฤติปฏิบัติเฉพาะพวกมิชานชีหรือผู้มีนิสัยพาลเถรเป็นสันทานเท่านั้น คนไทยส่วนใหญ่จะมีความเกรงใจ เกรงกลัวต่อบาป ไม่เบียดเบียนผู้อื่นเกือกร่อน ถือว่าแต่ละคนมีบุญและกรรมเป็นของตัวเอง ซึ่งเป็นผลดีที่มาจากชาติปางก่อน

อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ศีลธรรมดังกล่าวมักไม่เพียงพอเมื่อสภาพในสังคมเปลี่ยนแปลงไป เช่น บางคนที่ต้องการร่ำรวยอย่างมากอาจใช้เล่ห์กลหลอกแพลงเบียดเบียนทรัพย์สินของผู้อื่นหรือกระทำการกิจกรรมที่มีผลเสียซึ่งมองไม่เห็นทันทีแต่กระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้อื่น เช่น การทิ้งโรงงานผลิตอาหาร เจอปนด้วยสารมีพิษ การปล่อยน้ำเสียจากโรงงานลงลำน้ำคูคลอง เป็นต้น นอกจากนั้น "ความจนรุ่นใหม่" คือ ความต้องการจับจ่ายซื้อหาของใช้ราคาแพงตามแบบคนรวยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติเป็นภัยต่อสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม โดยที่เกณฑ์ศีลธรรมจริยธรรมเดิมเข้าไปตรวจสอบไม่ถึง เช่น การฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือภัยของทรัพยากรของรัฐไปเป็นสมบัติของตน

ควรได้มีการวิเคราะห์ให้เห็นว่า สถานการณ์หรือกิจกรรมประเพณีปฏิบัติสมัยใหม่ ซึ่งเกณฑ์ศีลธรรมจริยธรรมเดิมเข้าไปไม่ถึงเหล่านี้อะไรบ้าง และผู้กระทำผิดซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวมนั้นกระทำไปบนพื้นฐานของความผิดและเหตุผลเช่นไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้หามาตรการสกัดกั้นพื้นฐานความคิดเช่นนั้น และควบคุมกำกับการปฏิบัติที่เป็นภัยให้หมดไป พร้อมกับชี้แนะแนวทางประเพณีปฏิบัติที่ถูกต่อเหมาะสม พร้อมกับทำการเผยแพร่ส่งเสริมแนวทางนั้น ๆ ให้แพร่หลายเป็นวัฒนธรรมหลักของคนไทยต่อไป

8. แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นแล้วอย่างมาก และจะเกิดขึ้นต่อไปในค่านสภาพแวดล้อมเป็นบริบทของการทำงาน แต่นิสัยการทำงานและความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปนั้น ยังไม่เกิดขึ้นในอัตราเร็วที่ทันกัน จึงอาจก่อให้เกิดภาวะล้าหลังของวัฒนธรรมการทำงานในกลุ่มชนส่วนหนึ่ง ซึ่งได้แก่ กลุ่มชนส่วนใหญ่ที่อยู่ชนบท เป็นเหตุให้เกิดความไม่สมดุลย์ในการดำเนินชีวิต มีรายได้น้อย ยากจน และว่างงาน ดังนั้น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวสมควรจัดให้มีโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้แก่ประชาชนกลุ่มล้าหลังเหล่านี้ เช่น การฝึกหัดอาชีพใหม่ ๆ การปลูกพืชชนิดใหม่ที่ตลาดต้องการ การแปรรูปผลผลิตการเกษตร การฝึกวิธีทำงานแบบใหม่ การฝึกความขยันหมั่นเพียร การฝึกการบริหารเงินทุน และการจัดการกับดอกเบี้ย เป็นต้น นอกจากนั้น ระบบการศึกษาสำหรับเยาวชนควรต้องให้ความรู้และความชำนาญที่จำเป็นสำหรับการที่จะเรียนรู้อาชีพใหม่ ๆ ต่อไปได้ด้วยตนเอง กล่าวคือ เด็กได้รับการฝึกฝนอบรม "เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ต่อไป" อย่างที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า "learning how to learn" ซึ่งเด็กจะใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และความชำนาญที่จำเป็นสำหรับอาชีพกา
ลักษณะใหม่ ๆ ที่จะมีมาในอนาคต

ข. กลุ่มนักเรียน-นักศึกษา

1. ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่เข้าใจความหมายของงานในลักษณะว่าเป็นภาระ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำ การเข้าใจความหมายของงานเช่นนี้จะทำให้เป็นอุปสรรคต่อความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตลอดจนจะทำให้ผู้ทำงานไม่เกิดความสุขในกระบวนการทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างสรรค์ความเข้าใจใหม่ขึ้นมา หรือให้นักเรียนนักศึกษาเข้าใจว่ากระบวนการทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นกิจกรรมที่มนุษย์สามารถแสดงความสามารถของตนออกมา งานจึงมิใช่สิ่งที่เป็นภาระ

การสร้างสรรค์ความเข้าใจงานในความหมายใหม่สำหรับนักเรียนนักศึกษานั้น โรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญที่สุด โดยการศึกษาที่จัดในโรงเรียนนั้นจะต้องเอื้อต่อการฝึกให้เด็กทำงานและสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงานอย่างเต็มที่ การศึกษาประเภทที่เน้นแต่การท่องจำหรือให้รู้แต่ทฤษฎีควรต้องลดน้อยลง นอกจากจะให้เกิดลงมือทำงานแล้วควรเปิดโอกาสให้เด็กได้อภิปรายถกเถียงหรือประเมินค่างานที่ทำด้วย นอกจากนี้โรงเรียนควรจะฟื้นฟูกิจกรรมบางประการที่ส่งเสริมให้คนประกอบอาชีพขึ้นมาให้เด็กเรียนรู้ เช่น กิจกรรมข้อที่ว่าควยสัมมาอาชีพะ เป็นต้น การรื้อฟื้นกิจกรรมเหล่านี้มาใช้กับเด็กจะช่วยทำให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้ของเด็กจากบ้านกับจากโรงเรียนเพราะการอบรมสั่งสอนเด็กในบ้านนั้นผู้ปกครองมักจะอบรมด้วยภูมิปัญญาอย่างใหม่ ๆ ซึ่งก็ไม่พ้นกิจกรรมจากพุทธศาสนา การเชื่อมโยงการเรียนรู้จากบ้านกับจากโรงเรียนของเด็กจะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพที่มีเกียรติได้แก่ นักการเมืองและนักธุรกิจ ซึ่งแสดงว่าอาชีพอิสระเริ่มมีบทบาทและความสำคัญต่อคนรุ่นใหม่ ความเข้าใจเช่นนี้ควรจะรักษาไว้เพราะถือว่าเป็นความสอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพการงานในปัจจุบัน เพราะความคิดที่ว่า "สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลิขิง" นั้นยังเป็นพื้นฐานความคิดเดิมของคนไทยนั้น ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาในสังคมสมัยใหม่นี้แล้ว อย่างไรก็ตามควรจะปลูกฝังให้เกิดให้เห็นถึงความหลากหลายของอาชีพอิสระว่ามีไม่เพียงนักการเมืองและนักธุรกิจ และทุกอาชีพอิสระล้วนมีความสำคัญและสามารถเป็นทางออกสำหรับทุกคนได้ กิจกรรมที่อาจทำได้เช่น การเชิญผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ประสบความสำเร็จมาพูดคุยให้นักเรียนฟังถึงประสบการณ์ชีวิต เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน เป็นต้น

2. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าคุณธรรมมีผลต่อการทำงานและการดำรงชีวิตของคนคล้ายธรรมชาติ ถ้าพิจารณาในเบื้องต้นทั้ง 2 ประเด็นนี้ค่อนข้างจะขัดแย้งกันเพราะว่าความคิดที่ว่าคุณธรรมมีผลต่อการทำงานนั้นขัดต่อหลักธรรมที่เน้นหลักความเป็นเหตุเป็นผล แต่ประเด็นที่ว่าชีวิตของคนคล้ายหลักธรรมชาตินั้นกลับสอดคล้องกับหลักอนิจจังทุกขังอนัตตา แต่อาจเป็นไปได้ว่านักเรียนยังไม่เข้าใจกระจ่างชัดในหลักธรรมดังกล่าวนี้ คือ อาจเข้าใจว่าเราไม่สามารถกำหนดอะไรในชีวิต ถ้าเป็นเช่นนั้นไม่ว่าจะเป็นการเชื่อคุณธรรมหรือการเชื่อว่าชีวิตของคนคล้ายธรรมชาติ ก็น่าจะสะท้อนความคิดของนักเรียนนักศึกษาที่เชื่อเรื่องอำนาจนอกตนว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานของตน ซึ่งความคิดนี้น่าจะต้องขจัดให้หมดไปเพราะขัดขวางความมานะบากบั่น ความเชื่อมั่น ตลอดจนความคิดในการวางแผนงานที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำมาซึ่งความล้มเหลวในการทำงาน

การขจัดวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวอาจทำได้โดยการฟื้นฟูวัฒนธรรมบางประการขึ้นมาให้แพร่หลายอีกครั้ง เช่น การปลูกฝังให้เกิดให้เชื่อมั่นหลักธรรมที่ว่า "ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน" นอกจากนี้ควรจะท่องปลูกฝังให้เกิดให้เข้าใจถึงความหมาย "อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา" ที่ถูกต้องว่าควรจะใช้ในสภาพของการทำใจยอมรับเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา กิจกรรมที่อาจทำได้เช่น การนิมนต์พระภิกษุมานำความรู้แก่นักเรียน จากนั้นครูจะต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เด็กได้นำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้

3. การมุ่งผลในการทำงาน

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดว่าคนมุ่งมั่นทำงานเป็นคนโง่มากและคิดถึงความคิดเช่นนี้ขัดขวางการพัฒนาการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และขัดขวางการตั้งเป้าหมายของงานที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา เพราะเมื่อมองความมุ่งมั่นว่าเป็นสิ่งไม่ดีเสียแล้วเรื่องการพัฒนางานก็เป็นอันไม่ต้องกล่าวถึง หรือกล่าวง่าย ๆ ว่านักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ไ้มุ่งผลการทำงานที่สูงส่ง ซึ่งวัฒนธรรมลักษณะนี้จะต้องขจัดให้หมดไป

การขจัดวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าว อาจทำได้โดยการฟื้นฟูสภาพของไทยบางประการขึ้นมาให้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับนักเรียนนักศึกษา เช่น สุภาษิตที่ว่า "ฝนทั่งให้เป็นเข็ม" "หนักเอาเบาสู้" เป็นต้น กิจกรรมที่อาจเริ่มตั้งแต่การจัดหาข้อความเหล่านี้ไว้ตามบอร์ดในห้องเรียน การจัดนิทานหรือหนังสืออื่น ๆ ให้เด็กอ่าน ที่แสดงให้เห็นว่าตัวเอกในเรื่องมีความมานะพยายามในการทำงานและประสบผลสำเร็จในที่สุดด้วยความมานะพยายามนั้น

4. วิธีการทำงาน

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีเรียนหรือทำงานที่ไ้ผลดี คือ ต้องมีความรับผิดชอบ โดยมีเกณฑ์การเลือกวิธีการทำงาน คือ ต้องเป็นวิธีที่ตนชอบหรือถนัด

ในประเด็นของความรับผิดชอบนั้นถือว่า เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ควรอนุรักษ์ไว้ เพราะความรับผิดชอบจะช่วยให้งานมีผลดีและสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ส่วนประเด็นของเกณฑ์การเลือกวิธีทำงานโดยเลือกเฉพาะวิธีที่ตนชอบหรือถนัดนั้นเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม สมควรขจัดไป เพราะจะมีผลทำให้นักเรียนนักศึกษาจำกัดตัวเองอยู่ในเฉพาะวิธีทำงานเก่า ๆ ไม่มีการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมา ซึ่งจะทำให้สัมฤทธิ์ผลของงานมีจำกัด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่ให้เกิดคึกคักอยู่เสมอว่าทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเรียนรู้ได้ สามารถฝึกได้ และการพัฒนานั้นจะต้องก้าวไปข้างหน้ามิใช่ช้าเท่าอยู่กับที่ โดยครูอาจจัดกิจกรรมในชั้นเรียนให้เด็กได้กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าทำในสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และต้องให้เด็กได้พบความสำเร็จในวิธีการแปลก ๆ ที่ตนคิดขึ้นนั้น

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญสูงในเรื่องการวางแผนและการสรุป ประเมินผล ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของกลุ่มหรือองค์กร เพราะการวางแผนและการสรุปประเด็นผลจะทำให้สามารถทราบความสำเร็จ ความล้มเหลวของงาน ทราบ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร ฯลฯ อันจะทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนางานได้ ดังนั้น จึงสมควรอนุรักษ์วัฒนธรรมเช่นนี้ให้คงอยู่ในตัวเด็กตลอดไป และเพื่อให้แน่ใจว่าเด็กจะไม่ เปลี่ยนวัฒนธรรมเช่นนี้ จึงสมควรจัดกิจกรรมเสริมให้เด็กได้ฝึกการทำงานเป็นกลุ่มหรือฝึก ให้จัดองค์กร เพื่อให้เด็กได้ฝึกวางแผนและประเมินผลงานเช่น สนับสนุนให้เด็กทั้งชมรม เป็นต้น นอกจากนี้อาจจะเสริมแรงด้วยการเขียนเพลงที่มีเนื้อหาส่งเสริมการทำงานเป็น กลุ่มแล้วให้เด็กฝึกร้องจนเป็นนิสัย เป็นต้น

ในโรงเรียนที่สามารถจัดกิจกรรมให้เด็กบริหารองค์กรได้ประสบผลสำเร็จก็ควร เผยแพร่ผลงานไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป เช่น การเชิญโรงเรียนอื่น ๆ มาดูงาน หรือ การเขียนเรื่องราวไปเผยแพร่ทางสื่อสารมวลชน เป็นต้น

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นความจำเป็นของการอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงาน ความคิดเห็นเช่นนี้เป็นสิ่งที่ดีและเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ควรอนุรักษ์ไว้ เพราะการปลูกฝัง ในเรื่องการทำงานเด็กจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก เพื่อที่จะออกไปใช้ชีวิตที่ เป็นจริงในสังคม เพราะในความเป็นจริงนั้นทุกคนจะต้องทำงานถึงจะสามารถพัฒนาชีวิตได้ ปัญหาอยู่ที่ว่าบ้านและโรงเรียนจะอบรมเด็กในเรื่องนี้อย่างไร สำหรับการศึกษาในโรงเรียน อาจจะทำได้โดยการกำหนดหลักสูตรในลักษณะที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง ให้เด็กสามารถนำ ประสบการณ์มาใช้ในชีวิตจริงได้ ส่วนที่บ้านก็ต้องฝึกให้เด็กได้ช่วยงานทั้งแต่ยังเล็กตาม ความสามารถของเด็ก เป็นต้น

7. คำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเอาใจเขามาใส่ใจเราและไม่ทำให้ใครเดือดร้อน วัฒนธรรมเช่นนี้มีลักษณะที่ดีที่ควรอนุรักษ์ไว้แต่ยังคงไม่พอสำหรับการคำนึงถึง สวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม เพราะเป็นเพียงวัฒนธรรมที่ส่งผลเพียงด้านที่นักเรียน นักศึกษาจะไม่ไปก่อความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น แต่วัฒนธรรมที่ส่งผลถึงความพร้อมที่จะช่วยเหลือ

งานของชุมชนหรือสังคมยังไม่มี ดังนั้น ควรสร้างสรรค์วัฒนธรรมค่านิยมให้เกิดขึ้นกับนักเรียนนักศึกษา โดยการจัดกิจกรรมให้นักเรียนนักศึกษามีส่วนออกไปช่วยทำงานพัฒนาชุมชน เช่น การทำความสะอาดถนนหนทาง ทำความสะอาดวัด ฯลฯ จากนั้นเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูดคุยกันถึงผลของการออกไปช่วยเหลือชุมชนดังกล่าว เพื่อปลูกฝังความคิดเชิงเหตุผลให้กับนักเรียนนักศึกษาเพิ่มขึ้น

ก. กลุ่มข้าราชการ

1. ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่างานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบและงานทำให้มีเกียรติในประเด็นที่ว่างานเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง เพราะเมื่อเช่นนี้จะทำให้ข้าราชการหลบเลี่ยงงาน ดังนั้น สมควรจะต้องขจัดความเข้าใจเช่นนี้ไป ในขณะเดียวกันก็ต้องอนุรักษ์ความคิดในประเด็นที่ว่างานทำให้มีเกียรติเพราะจะทำให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ อาจทำได้ทั้งแต่การเริ่มปฏิรูปพิเศษข้าราชการใหม่ โดยเน้นย้ำให้ข้าราชการตระหนักถึงศักดิ์ศรีข้าราชการเกียรติภูมิของอาชีพ มีหน้าที่อันสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชน ส่วนข้าราชการเก่าก็ควรใช้วิถีการอบรมแบบ "กระตุ้นความคิด สร้างจิตสำนึก" เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ของตน นอกจากนี้ การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนงานต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการสามารถใช้ความสามารถของตนทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขกับงานที่ทำ

นอกจากที่กล่าวมาอาจจะสร้างส่งเสริมแรงอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การสร้างคำขวัญหรือโวหารเตือนใจ หรือการสร้างเพลงเพื่อให้กำลังใจกับข้าราชการที่มีความหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นต้น

2. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า การดำรงชีวิตของคนคล้ายละครและเหมือนกับธรรมชาติ วัฒนธรรมเช่นนี้ไม่ทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างก้าวหน้า และพัฒนาในสังคมปัจจุบัน เพราะจะมองทุกสิ่งทุกอย่างในลักษณะของความไม่เที่ยงแท้แน่นอน ความคิดเช่นนั้น

น่าจะเกิดจากอิทธิพลของพุทธศาสนาในระบอบชาวนาที่ยังเข้าใจเรื่อง อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ไม่ตรงกับหลักธรรมที่แท้จริง ดังนั้น จึงต้องขจัดวัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความมานะ มีเป้าหมายการทำงานที่กว้างไกล และมีความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างสรรค์วัฒนธรรมเช่นนี้อาจทำได้โดย ประการแรก ให้มีการ เผยแพร่หลักธรรมที่แท้จริงสำหรับข้าราชการ เพราะหลักธรรมที่ถูกดัดแปลงจะส่งเสริมให้ทุกคนขยันหมั่นเพียรในการทำงานอย่างมีสติ ประการที่สอง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการ ใฝ่หาการทำงานอย่างเต็มความสามารถและให้เขาได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป้าหมายดังกล่าวควรให้เขามีส่วนกำหนดขึ้นมาด้วย ประการที่สาม ควรจะมีการวิจัยเชิงพัฒนาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการมีวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม และหาแนวทางที่จะสร้างสรรค์ให้ข้าราชการมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม

3. การมุ่งผลในการทำงาน

ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงานและต้องการให้ผลการทำงานที่เลิศเพื่อจะได้ไม่ต้องคอยแก้ปัญหาอีก วัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้เป็นสิ่งที่สมควรอนุรักษ์ไว้ กิจกรรมการอนุรักษ์ก็อาจสอดแทรกอยู่ในการประชุมข้าราชการทุกครั้ง โดยนอกจากจะเน้นย้ำถึงหลักการงานที่ถูกดัดแปลงแล้วควรจะต้องยกตัวอย่างบุคคลหรือองค์กรที่ทำงานตามหลักการจนประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดีให้ข้าราชการได้ฟังเสมอ ๆ นอกจากนี้ก็ควรจะมีสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานจัดพิมพ์ขึ้นแจกจ่ายหรือหมุนเวียนกันอ่านโดยเน้นถึงกิจกรรมการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ ข้าราชการส่วนใหญ่จะคิดว่าคนมูมานะทำงานเป็นคนโลภมากและคึกคึก ซึ่งความคิดดังกล่าวนี้จะสอดคล้องกับสภาพการทำงานของข้าราชการซึ่งมักจะได้รับคำกล่าวขวัญว่าทำงานแบบ "เช้าชามเย็นชาม" ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้สมควรต้องเปลี่ยนแปลงโดยข้าราชการสมควรจะต้องมีความคิดว่าความมานะในการทำงานนั้นเป็นสิ่งดี และคนที่มูมานะในการทำงานนั้นเป็นคนที่น่าเอาอย่างและเป็นคนที่น่ายกย่อง กิจกรรมที่ทำได้ก็อาจจัดกิจกรรมสอดแทรกอยู่ในการประชุมข้าราชการทุกครั้ง ทั้งที่กล่าวข้างต้น นอกจากนี้ควรจะมีวิจัยเร่งพิจารณาเพื่อสร้างแบบฝึกสำหรับที่จะสร้างให้ข้าราชการมีความมูมานะในการทำงานและการพิจารณาให้ความดีความชอบประจำปี

หรือการพิจารณาเรื่องงานนั้นควรจะต้องพิจารณาจากผลงานของบุคคลอย่างแท้จริงไม่ใช่ระบบเส้นสาย เพื่อจะสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้ยึดมั่นความสำคัญของการปฏิบัติงานในการทำงาน

4. วิธีการทำงาน

ข้าราชการส่วนใหญ่จะมีวิธีการทำงานแบบเน้นตามขั้นตอนมนุษยสัมพันธ์ เช่น ขยันหมั่นเพียรน้อยไม่ค่อยตั้งใจทำงานและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การทำงานแบบเน้นขั้นตอนนั้นเป็นความส่อคล่องอยู่ในตัว กล่าวคือ ถ้าการจำแนกขั้นตอนนั้นเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพื่อประสิทธิภาพของงานโดยมีการทดลองหาค่าความสัมพันธ์อย่างถูกต้องแล้ว การจำแนกขั้นตอนดังกล่าวก็เป็นประโยชน์ แต่ถ้าวางขั้นตอนเป็นไปแบบไม่ถูกต้องก็จะมีส่วนทำให้งานล่าช้า ดังเช่นที่มีข้อกล่าวหาว่าระบบราชการไทยอยู่เสมอว่าล่าช้าขั้นตอนมาก จนไม่มีใครอยากจะไปติดต่อกับหน่วยราชการถ้าไม่จำเป็น ดังนั้น สิ่งที่เป็นข้อเสนอในขณะนี้ คือสมควรจะต้องปลูกฝังหรือสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามขั้นตอนของข้าราชการไทยใหม่ โดยให้มีการทบทวนและประเมินผลขั้นตอนการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้เห็นว่าการจำแนกขั้นตอนการทำงานนั้นเป็นประโยชน์กับงานอย่างแท้จริง และขั้นตอนต่าง ๆ ควรจะยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น มิใช่วางตัวแข็งทื่อจนเป็นอุปสรรคกับงาน

ประเด็นการเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์นั้น ก็ชี้ให้เห็นว่าข้าราชการไทยมีลักษณะมุ่งสัมพันธ์สูง และถ้าเปรียบเทียบการความไม่เอาใจใส่ในหน้าที่การงานแล้วก็พอสรุปได้ว่าข้าราชการมีลักษณะมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ควรจะต้องอยู่คู่กัน กับมุ่งแต่สัมพันธ์ก็จะทำให้งานไม่บังเกิดผลสำเร็จ การมุ่งงานแต่อย่างเดียวก็น่าจะทำให้กระบวนการดำเนินงานไม่ราบรื่น ประเด็นที่ว่างานอะไรหรืองานชนิดไหนควรจะมีการมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์สูง อย่างไรถึงจะทำให้งานนั้นประสบผลสัมฤทธิ์ได้ดี การจะตอบปัญหานี้ไ้จะต้องมีการทำการวิจัยอย่างกว้างขวาง เมื่อผลวิจัยปรากฏแล้วก็ควรจะต้องมีโครงการฝึกอบรมข้าราชการแต่ละประเภทเพื่อที่จะปลูกฝังลักษณะมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ

สำหรับประเด็นการขยันหมั่นเพียรน้อย การไม่ค่อยตั้งใจทำงาน และค้นคว้าเพิ่มเติม นั้นก็นับว่าเป็นข้ออ่อนของวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทยอีกประการหนึ่ง ที่จะต้อง

ปรับปรุงแก้ไขให้มีลักษณะตรงกับงาน คือ ให้ความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจทำงาน และสนใจที่จะค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ กิจกรรมที่ควรจัดทำ เช่น การมีโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การสนับสนุนด้านสวัสดิการให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่อึดอัด การสนับสนุนประชาธิปไตยในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำที่ขึ้นจะต้องมีการศึกษาคือ จะต้องมีการวางแผนงาน มีการรวบรวมผลงานแนะแนวการทำงาน มีการนำผลงานและติดตามผลงาน มีการเข้าไปปรับปรุงงาน ซึ่งจะเห็นว่าผู้นำที่ข้าราชการต้องการนั้นมีความสอดคล้องกับองค์กรสมัยใหม่ มาก ดังนั้น จึงสมควรอนุรักษ์ความคิดนี้ไว้ โดยข้าราชการจะต้องบรรจุแต่งตั้งผู้นำที่มีคุณสมบัติของผู้นำองค์กรสมัยใหม่อย่างจริงจัง และเปิดโอกาสให้ผู้นำได้มีโอกาสได้บริหารงานตามความคิดของตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่ขัดกับระเบียบปฏิบัติของข้าราชการ นอกจากนี้ ควรจะต้องมีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและจิตสำนึกในการทำงานของผู้นำเสมอ เมื่อผู้นำมีลักษณะเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะที่ดีของข้าราชการส่วนใหญ่ ที่มีอยู่ก็จะคงอยู่ต่อไป

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ ข้าราชการสนใจความซื่อสัตย์สุจริตของผู้นำน้อย ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีข่าวคราวของการทุจริตคอร์รัปชันในแวดวงของข้าราชการมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรจะต้องสร้างเสริมค่านิยมของข้าราชการเพื่อให้เห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต และกำหนดให้เป็นลักษณะหนึ่งของผู้นำว่าควรจะมี ซึ่งอาจทำได้โดยการนำตัวอย่างของผู้นำและข้าราชการที่สุจริตจนได้รับการยกย่องจากสังคม มาเผยแพร่ในหมู่ข้าราชการอยู่เสมอ เป็นต้น

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เรื่องงานและการเรียนรู้ของข้าราชการนั้นไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะสถานศึกษา แต่อาจเรียนรู้เองที่บ้าน เรียนจากประสบการณ์ตรง ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้เป็นข้อที่ควรอนุรักษ์ไว้ กิจกรรม

ที่ควรจัดขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมความคิดของข้าราชการในชั้น เช่น การจัดพิมพ์วารสารเกี่ยวกับวิชาชีพ หรือการพัฒนางานให้ข้าราชการได้อ่านอย่างพอเพียง การเผยแพร่ผลงานของข้าราชการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการนำข้าราชการที่มีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ มาพูดคุยกับข้าราชการอีกทีหนึ่ง เป็นต้น

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของสังคม

ข้าราชการส่วนใหญ่เชื่อว่าคนทำงานซื้อตรงจะไ้รับผลพอ ๆ กับคนอื่น ๆ ซึ่งความเชื่อเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการรับผิดชอบต่อตัวเองเท่านั้น แต่ไม่ไ้รับผิดชอบต่อส่วนรวม คือ คำนึงเฉพาะผลที่เกิดขึ้นกับตัวเอง แต่ไม่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับส่วนรวม ดังนั้นความเชื่อเช่นนี้จำเป็นต้องขจัดไปด้วยการรณรงค์ในเรื่องความซื่อตรงต่อหน้าที่ โดยเชื่อมโยงกับประเด็นที่ว่า ถ้าข้าราชการทำงานอย่างซื่อตรงสังคมก็จะสงบสุขและเจริญก้าวหน้า กิจกรรมที่ควรทำเป็นประการแรกก็คือ หน่วยราชการต่าง ๆ จะต้องปฏิรูปตัวเองเพื่อให้มีประสิทธิผลในการแยกแยะข้าราชการกับผลงานของเขา คือ ต้องแยกแยะให้ออกถึงประสิทธิภาพของการทำงานของแต่ละคน และคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันก็ควรจะได้รับผลตอบแทนต่างกัน ประการที่สอง ควรจะต้องฟื้นฟูจิตสำนึกของข้าราชการใหม่เพื่อให้เป็นข้าราชการที่ทำงานอย่างซื่อตรง เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดให้มีการบรรยายธรรมเป็นครั้งคราวอย่างเหมาะสม การรณรงค์ผ่านสื่อสารมวลชนต่าง ๆ เป็นต้น

ง. กลุ่มประชาชน

1. ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

กลุ่มประชาชนส่วนใหญ่มองงานในลักษณะเฉพาะที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ เน้นที่เมื่อทำไปแล้วเกิดผลเสียซึ่งได้และทำให้ชีวิตดีขึ้น และมองว่าการมีงาน คือ การมีงานทำ และการมีงานทำหมายถึง มีงานประเพณีต่าง ๆ เน้นความสนุกสนาน งานที่มีเกียรติ คือ อาชีพอิสระทั่วไปและเกษียณ

ในประเด็นของการเข้าใจงานในลักษณะเฉพาะซึ่งที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น ยังเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เพราะความเข้าใจเช่นนี้จะทำให้ประชาชนมองแต่การทำงานในระยะสั้นที่ไ้รับผลตอบแทนใดทันที หรือเห็นผลตอบแทนแน่นอนแต่จะไม่มองงานระยะยาวที่ต้องอาศัยความคิด การวางแผนที่รอบคอบลึกซึ้ง และการอดทนทำงานตาม

ขั้นตอนจนกว่าจะไต่ผล การเข้าใจความหมายของงานในลักษณะที่ค่อนข้างแคบของประชาชนเช่นนี้มีผลให้ประชาชนไม่สามารถพัฒนาความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้น วัฒนธรรมเช่นนี้จึงสมควรต้องขจัดไป การจะขจัดวัฒนธรรมและสร้างความเข้าใจงานในความหมายใหม่ขึ้นมาอาจจะใช้โครงการฝึกอาชีพเพิ่มเติมให้กับประชาชน โดยโครงการดังกล่าวนี้จะฝึกให้คนไต่หางานที่ทองอาศัยความคึกคักบ้าง การวางแผนที่ดี การมีความวิริยะ ซึ่งถึงแม้ว่าจะไต่ผลทดแทนอาจทองกินเวลาบ้าง แต่เมื่อผลเกิดแล้วจะคุ้มค่ามาก เช่น โครงการเลี้ยงปลาสวยงาม โครงการเลี้ยงกบในกะลา ฯลฯ

ในประเด็นที่ประชาชนมองว่าการมีงานทำหมายถึง มีงานประเพณีและมีความสนุกสนาน แสดงให้เห็นว่าประชาชนไม่ได้เคร่งเครียดในการทำงานและมีการรวมกลุ่มรื่นเริงสังสรรค์ พร้อมกับการประพฤติปฏิบัติตามประเพณีไปพร้อมกันในตัวด้วย ซึ่งวัฒนธรรมเช่นนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี คือ คงมีการร่วมมือกันในการทำงาน ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน อันจะนำความสงบเรียบร้อยมาสู่สังคม ส่วนข้อเสียก็คือ ประชาชนจะขาดความจริงจังในการทำงาน ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเชื่องช้า และขาดพลังสร้างสรรค์ ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานในส่วนนี้จึงต้องปรับปรุงให้เหมาะสมโดยอนุรักษ์ในส่วนที่ดีไว้ และขจัดในส่วนที่ไม่ดีออกแล้วสร้างสร้าวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาแทน กล่าวคือ เราควรรักษางานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นเอาไว้โดยเฉพาะงานประเพณีที่สามารถรวมเอาคนทั้งหมู่บ้านเอาไว้ได้ จุดประสงค์ก็คือ อาศัยประเพณีในการรวมคน จากนั้นจึงสร้างสร้าวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาในหมู่ประชาชนเช่น เมื่อประชาชนมารวมตัวแล้วก็อาจแทรกโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานเข้าไป เช่น เกมการรวมกลุ่มของชาวบ้านจะมีความบันเทิงมากเราก็อาจทำให้เป็นการรวมกลุ่มที่เน้นการทำงานมากกว่าความบันเทิง เช่น อาศัยประเพณีความเชื่อเพื่อให้คนมารวมกลุ่ม จากนั้นก็เสนอโครงการให้กลุ่มนั้นทำประโยชน์เพื่อชุมชน เช่น การลอกคูคลอง การทำเหมืองฝาย ฯลฯ หรืออาจใช้การรวมกลุ่มนั้นเพื่อการฝึกอาชีพใหม่ ๆ ให้กับประชาชน เป็นต้น และกิจกรรมที่อาจจะมีการทำเสริมขึ้นก็คือ การวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับประเพณีหรือความเชื่อที่จะนำมาเป็นประโยชน์ดังกล่าวมานี้ ทั้งนี้ เพราะในแต่ละท้องถิ่นจะมีประเพณีและความเชื่อที่หลากหลายแตกต่างกันไป รวมทั้งประเพณีควรเริ่มที่เป็นประโยชน์ในบางท้องถิ่น อาจจะสูญหายไป ซึ่งการวิจัยค้นคว้าจะทำให้เรามีแนวทางที่จะฟื้นฟูขึ้นมาใหม่ด้วย

ในประเด็นที่ประชาชนมองว่างานที่มีเกียรติ คือ อาชีพอิสระและอาชีพเกษตรกรรม การมองเช่นนี้ข้อดีเพราะประชาชนได้พึ่งตัวเองออกมาจากกรอบความคิดในสังคมเก่าที่ยกย่องเจ้าขุนเจ้านาย และข้าราชการ แต่ก็จะจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนเพิ่มเติมในเรื่องอาชีพอิสระ เพราะประชาชนจะเข้าใจอาชีพอิสระในลักษณะที่เป็นความสะทกสลาย อิสระเสรี ไม่ต้องรับผิดชอบต่อ ซึ่งแท้จริงเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เพราะอาชีพอิสระในสังคมสมัยนี้หมายถึง การประกอบอาชีพส่วนตัวที่ต้องมีการวางแผนงาน มีการบริหารงาน มีการลงทุนและอื่น ๆ อีกหลายประการ ซึ่งทั้งหมดนี้ เจ้าของกิจการต้องรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่ออิสระจากผู้อื่นหรือเจ้านาย กล่าวโดยสรุปแล้ว การที่ประชาชนให้ความสำคัญกับอาชีพอิสระนั้นนับว่า เป็นความเข้าใจที่ถูกต้องแล้วสำหรับสังคมปัจจุบัน แต่ควรจะต้องมีการปลูกฝังความเข้าใจในอาชีพอิสระที่ถูกต้องเหมาะสม ความเข้าใจดังกล่าวนี้จะสร้างโดยผ่านสื่อสารมวลชน คู่มืออบรมแนะนำ และการฝึกอบรม เป็นต้น

2. พื้นฐานที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เชื่อว่าอุษณยามจะมีผลต่อการทำงานในขณะที่เดียวกันก็เชื่อว่าการดำรงชีวิตของคนคล้ายละคร ความเชื่อในประเด็นแรกควรอนุรักษ์ไว้ เพราะคนในสังคมสมัยนี้จะต้องเชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง พร้อมกันนี้ก็ควรปลูกฝังลักษณะหลักการทำงานสมัยใหม่ไปพร้อมกันด้วย เช่น การวางแผนงาน การบริหารงาน ฯลฯ กิจกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมายนี้ก็สามารถทำได้โดยผ่านสื่อสารมวลชนต่าง ๆ และการใช้ชุดฝึกอบรม เป็นต้น

ส่วนความเชื่อว่าชีวิตของคนคล้ายละครนั้นเป็นความเชื่อที่ชักขวางการพัฒนา และขัดแย้งกับความเชื่อข้างต้น เพราะความเชื่อเช่นนี้ไม่ปลูกฝังให้คนไม่เชื่อเรื่องประสิทธิภาพของการวางแผนและการบริหารงานที่ดี ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขจัดความคิดนี้ออกไปให้ประชาชนเชื่อมั่นอำนาจการสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ควรเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับกิจกรรมในประเด็นการไม่เชื่ออุษณยาม

กิจกรรมที่สมควรจะต้องกระทำเสริมขึ้นอีก คือ การวิจัยเพื่อสร้างชุดฝึกอบรมที่สามารถสร้างให้คนมีจิตลักษณะหรือเชื่อในอำนาจตนเอง และควรจะต้องเผยแพร่งานวิจัยและแบบฝึกดังกล่าวให้แพร่หลาย

3. การมุ่งผลในการทำงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ไ้ทั้งเป้าหมายในการทำงาน และเมื่อตั้งแล้วก็ไม่ไ้ทำตามเป้าหมาย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าประชาชนไม่รู้จักเป้าหมายการทำงานหรือไม่ไ้ไม่เห็นความสำคัญของเป้าหมายการทำงานซึ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสมตามมาอีก เช่น การคำนึงถึงเฉพาะงานที่ไ้ผลประโยชน์ เป็นต้น ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานเช่นนี้ต้องขจัดออกไป กิจกรรมที่ควรกระทำคือ การฝึกอบรมให้คนเห็นความสำคัญของเป้าหมายการทำงาน รวมทั้งการฝึกให้มีความสามารถในการวางแผนและรู้จักวิธีปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ผู้ที่จะช่วยปฏิบัติกิจกรรมนี้ก็อาจอาศัยบุคลากรของกรมการศึกษา นอกโรงเรียน และสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมอบหมายให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนช่วยในการฝึกอบรมดังกล่าวด้วย

4. วิธีการทำงาน

ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีการทำงานให้ไ้ผลคือ การทุ่มแรงกายลงไปให้มาก และเป็นความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมบ่อย ในประเด็นแรกนั้นจะเห็นไ้ว่าคนไทยยังเข้าใจวิธีการทำงานให้ไ้ผลน้อย โดยคิดแต่การทุ่มแรงกายของคนเท่านั้น ซึ่งการกระทำเพียงเท่านั้นจะเกิดประโยชน์น้อยและใช้ไ้เฉพาะงานง่าย ๆ เท่านั้น วิธีการทำงานที่ถูกต้องนั้นจะต้องประกอบไปกับการวางแผนการทำงานที่ดี การตกแต่งงานออกเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม และการบริหารงานที่ถูกต้อง ดังนั้น วิธีการทำงานของประชาชนที่เป็นอยู่ปัจจุบันจะต้องเปลี่ยนแปลงให้ไ้ถูกต้อง กิจกรรมที่ควรจัดขึ้นอาจทำได้หลายประการ เช่น การสื่อสารมวลชนประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งสามารถแพร่หลายเข้าสู่ประชาชนไ้ง่าย อาจจัดทำเป็นรายการสารคดี หรืออาจทำเป็นรายการบันเทิงก็ได้ เช่น ภาพยนตร์ นอกจากนี้อาจใช้ประโยชน์จากที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน โดยพยายามเผยแพร่เอกสารอย่างต้อเนื่อง การเชิญนำชุมชน เช่น คุ้ม บ้านใหญ่บ้าน ราง และไ้องค์กรในชุมชน เช่น ชุมชนแม่บ้าน ราง เป็นต้น กำหนดการแนะนำหรือฝึกอบรมชาวบ้านก็น่าจะเป็นวิธีที่ไ้ผลก็เช่นกัน

5. การทำงานเป็นกลุ่ม

ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ลักษณะเช่นนี้ ก็อาจนับว่าดีในระดับหนึ่ง แต่ผู้นำที่ซื่อสัตย์อย่างเดียวไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่ดีได้ในสังคม ปัจจุบัน จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนและบริหารงานด้วย ดังนั้น จำเป็นจะต้องเปลี่ยนความคิดของประชาชนใหม่ให้หันมาไว้ว่างใจคนที่ม่ลักษณะเป็นผู้นำที่แท้จริงหรืออย่างน้อยก็มีลักษณะผู้นำมากที่สุด กิจกรรมที่ควรทำเช่นการนำผู้นำที่มีความสามารถมาสนทนาทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์ คือ ความสำเร็จในงานและวิธีบริหารงาน นอกจากนี้ ทางหน่วยราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของประชาชน เช่น กรมพัฒนาชุมชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการปกครอง ฯลฯ ที่ควรจะมีวงค์เผยแพร่วิธีของลักษณะผู้นำที่ถูกต้อง โดยอาจเผยแพร่ทางสิ่งพิมพ์ หรือการจัดประชุม เป็นต้น

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

กลุ่มประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า การอบรมเรื่องการทำงานต้องอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งก็เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในส่วนหนึ่ง คือ ทำให้ประชาชนได้รู้ได้เห็น ได้มีประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น แต่ในขณะเดียวกันประชาชนก็ไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เองที่บ้านซึ่งประเด็นนี้เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เพราะแสดงให้เห็นว่า ประชาชนขาดการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานซึ่งจะต้องใช้ความคิดของตัวเอง และต้องใช้เวลาที่นานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงสมควรสนับสนุนความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับงานประชาชนต่อไปในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมสร้างสรรคการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานด้วยตัวเองด้วยกิจกรรมที่ควรทำ เช่น การส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพในครัวเรือนเป็นอาชีพพิเศษเพิ่มขึ้น เช่น การจักสาน การเลี้ยงวัว การเลี้ยงไก่ ฯลฯ โดยมีโครงการฝึกอบรมให้ประชาชนได้รู้จักวิเคราะห์และสังเคราะห์งานที่ทำเพื่อจะให้เกิดวิธีที่จะเพิ่มประโยชน์มากที่สุด

นอกจากนี้อาจมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของประชาชนโดยนำชาวบ้านที่ประสบผลสำเร็จจากการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานที่ตนเองทำมาพูดคุยให้กับชาวบ้านที่ยังไม่ชินกับเรื่องนี้ฟัง

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

กลุ่มประชาชนส่วนใหญ่มีหลักการทำงานในลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา แต่ไม่ค่อยสนใจในประเด็นไม่เห็นแก่ตัวและยอมเสียสละ หรือกล่าวได้ว่าประชาชนจะมีลักษณะต่อบทที่ต่อบทอาศัยและแบ่งผลประโยชน์กัน ส่วนการเสียสละนั้นค่า ลักษณะเช่นนี้สมควรต้องปรับปรุงแก้ไข โดยประชาชนควรมีทั้งลักษณะต่อบทที่ต่อบทอาศัยและเสียสละอยู่ด้วยกัน ที่จริงลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะที่พบได้ทั่วไปในสังคมไทยสมัยก่อน แต่ปัจจุบันอิทธิพลของระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเข้าไปมีอำนาจเหนือชุมชนต่าง ๆ มากขึ้น กลไกของสังคมแบบเกิมนุกหาลายลงไปในขณะที่สังคมแบบใหม่ก็ไม่ได้สร้างกลไกใหม่ขึ้นมาเพื่อให้นมนุษย์อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข เพื่อบรรลุมุ่งหมายจึงกล่าวจึงอาจรื้อฟื้นรูปแบบประเพณีเก่าบางอย่างขึ้นมาประยุกต์ใช้ในเรื่องสังคมแบบใหม่ เช่น การร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชนเพื่อสร้างสาธารณประโยชน์ เช่น การอุทิศบ่อประจำหมู่บ้าน การสร้างและดูแลเหมืองฝาย เป็นต้น การจะรื้อฟื้นประเพณีใดอย่างเหมาะสมนั้นควรมีการวิจัยค้นคว้าและทดลองปฏิบัติในเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง

จ. กลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ

1. ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

ประชาชนภาคเหนือส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่มีเกียรติสูงคืองานรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ งานที่มีเกียรติน้อย คือ คนรับใช้ ลักษณะดังกล่าวแสดงถึงการไม่เห็นความสำคัญของการใช้แรงงานและเห็นว่างานอาชีพอิสระเป็นสิ่งที่มีความเกียรติยศ ซึ่งจัดว่าเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่น่าจะเป็นปัญหาต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม ดังนั้น จึงควรสร้างสรีรค์ให้ประชาชนมีความนิยมและทัศนคติที่ดีต่อการใช้แรงงานว่าเป็นความสามารถของตนเอง ฝึกฝนให้มีความขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่อการทำงานทุกประเภท และควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจลักษณะการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ โดยมุ่งให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มและนิสัยการเป็นผู้ประกอบการ อาจทำได้โดยการกระจายข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นในการลงทุนค่าเงินกิจการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนภาคเหนือสนใจในการประกอบธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระโดยวิธีการต่าง ๆ นอกจากนี้อาจจัดกิจกรรมสนับสนุนผู้ทำงานที่ทำงานเก่งให้ได้รับการยกย่องตามความเหมาะสม มีให้แต่เฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง งานที่ใช้กำลังกายก็ควรได้รับการสนับสนุนเช่นกัน เช่น รางวัลผลงาน เป็นต้น

2. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

กลุ่มประชาชนในภาคเหนือมีความประสงค์ให้ลูกหลานตนเอง มีความเสียสละตนเอง เพื่ออุทิศประสงค์ของพ่อแม่และเชื่อฟังตามคำสอนของพ่อแม่ เนื่องจากความเชื่อและทัศนคติที่มีมาแต่ดั้งเดิมของคนไทยว่าลักษณะของลูกที่ดีต้องเป็นคนที่ว่านอนสอนง่าย ลักษณะความกตัญญูเชื่อฟังกล่าวอาจจะเหมาะสมกับยุคสมัยนั้นที่ลักษณะของสังคมยังสงบเรียบร้อย ไม่วุ่นวาย สับสนเหมือนปัจจุบัน ลักษณะการปกครองก็ยึดหลักของผู้มีอำนาจสูงสุดเป็นผู้ตัดสินใจ แต่ในปัจจุบันเมื่อสภาพสังคมเศรษฐกิจการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไป ทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ในรูปของหมู่คณะ ดังนั้น ลักษณะวัฒนธรรมของประชาชนดังกล่าวควรจะมีการปรับปรุงวิธีการอบรมเลี้ยงดู เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกหลาน โดยจัดให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อจะได้ ส่งเสริมความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเสริมการฝึกทักษะให้ทุกคนรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้เป็นคนกล้าคิดกล้าทำ และควรสนับสนุนคุณธรรมในเรื่องการรู้จักเสียสละตนเองเพื่ออุทิศประสงค์ของพ่อแม่ ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่การร่วมมือกันเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

3. ความมุ่งมั่งในการทำงาน

กลุ่มประชาชนภาคเหนือมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง มุ่งผลการทำงานให้ได้ผลดีที่สุดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลการทำงานให้ได้ผลดีที่สุดนั้นเป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ไว้ เพราะการที่ประชาชนมุ่งในงานสัมฤทธิ์ผลย่อมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาชาติต่อไป แต่ลักษณะการตั้งเป้าหมายของงานนั้นในหลักทางจิตวิทยาสังคมไม่สนับสนุนให้ตั้งเป้าหมายไว้สูงหรือต่ำเกินไป ควรจะตั้งเป้าหมายของงานในระดับกลาง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ควรมีวิธีการฝึกอบรมคนให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และรู้จักการทำงานอย่างเป็นระบบ ควรสนับสนุนให้มีการอบรมธรรมแก่เยาวชนและประชาชน เน้นธรรมที่สร้างจิตใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมายและการยึดมั่นในการทำงานตามเป้าหมาย

4. วิธีการทำงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ในภาคเหนือมีเกณฑ์การเลือกวิธีการทำงานที่ให้ได้ผลตอบแทนสูง มีการคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานต้องให้ผลตอบแทนเนื่องจากเวลาเป็นสิ่งมีค่า พิจารณา

คุณภาพของงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ วัฒนธรรมการทำงานที่พิจารณาเลือกทำงานที่
ให้ผลตอบแทนสูงนั้น ควรจะพิจารณาในบริบทที่งานนั้นควรจะเป็นงานอาชีพที่สุจริต และ
ไม่ก่อปัญหาให้แก่สังคมจึงสมควรที่จะอนุรักษ์วัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวไว้ ในส่วนของ
การใช้เวลาและแรงงานของให้ผลคุ้มค่านั้น เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ดีเพราะเป็นการ
สร้างสรรค์ให้โดยผลงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมให้คนใช้เวลาให้เป็นประโยชน์มากขึ้น
ทั้งต่อตนเองและสังคม การพิจารณาคุณภาพของงานก็จัดเป็นวัฒนธรรมที่ดีกว่าบุคคลคำนึงว่า
การทำงานต้องปรับปรุงวิธีการทำงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้โดยผลงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น
จึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนเห็นคุณค่าของเวลาและไม่ปล่อยเวลาให้ว่างเลยไป
โดยเปล่าประโยชน์โดยเผยแพร่แนวความคิดและแนวปฏิบัติในการทำงานของคนในอาชีพ
ต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ และในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานของประชาชน
ควรได้รับการพิจารณาสนับสนุนในแง่ของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน
เพื่อประหยัดเวลา แรงงาน และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้โดยผลตอบแทนที่สูงกว่าวิธีการ
ทำงานแบบเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

ประชาชนภาคเหนือส่วนใหญ่นิยมการรวมกลุ่มมาเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน
การพัฒนาท้องถิ่นมาก ซึ่งวัฒนธรรมการรวมกลุ่มในประเด็นนี้ควรจะอนุรักษ์ไว้ เพราะเป็น
การสนับสนุนการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง (Self-reliance) และจะทำให้
กลุ่มเกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพราะการทำงานร่วมกันในกลุ่มเป็นความต้องการ และ
ความสมัครใจของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ส่วนในประเด็นที่ประชาชนในภาคเหนือไม่นิยมเป็น
สมาชิกของกลุ่มทางราชการและกลุ่มทางวิชาการนั้นควรจะเป็นเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนโดย
ชักจูงให้เห็นประโยชน์และชี้ให้เห็นคุณค่าที่ประชาชนจะได้รับ และควรจะต้องมีความเชื่อว่า
ผลของการรวมกลุ่มมีข้อเสีย ทำให้เสียแรงงาน และก่อให้เกิดความเข้าใจผิดกัน ซึ่งสามารถ
กระทำได้โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการวิธีการทำงานเป็นกลุ่มแก่ประชาชนทั่วไป โดยผ่าน
สื่อต่าง ๆ ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน และควรปลูกฝังวิธีการทำงานเป็น
กลุ่มในโรงเรียนและสถานต่าง ๆ ในสังคมไทย

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

ประชาชนส่วนใหญ่ในภาคเหนือเห็นว่าตนเองได้รับความรู้ และประสบการณ์ตรง
จากอาชีพมาก มีการสนใจในการพัฒนาโดยการให้รางวัล มีการยกย่องความสามารถของคน

มีการแข่งขันกันทำงาน วัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวจึงถือว่าเป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ไว้ เพราะจะทำให้ประชาชนในชาติมีคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในประเด็นของการยกย่องความสามารถของตน ควรเป็นวัฒนธรรมที่ควรได้รับการปลูกฝังจนเป็นนิสัยประจำปรกติ ส่วนการแข่งขันกันทำงานเพื่อมุ่งหวังผลของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดควรได้รับการส่งเสริมในด้านการแข่งขันกับตัวเองให้ทำทีละขั้น ๆ ขึ้นไป เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เต็มฤทธิ์ให้เกิดขึ้นอย่างถาวรในคนไทย โดยให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อหวังผลของงาน มีความอดทน และมีจิตใจเข้มแข็ง สามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ควรเสริมสร้างภูมิปัญญาเกี่ยวกับด้านอาชีพทั้งheim ที่ทำมาตั้งแต่บรรพบุรุษและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้อีกทั้งควรส่งเสริมการฝึกทักษะให้ทุกคนรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์ในงานอาชีพของตนเองให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยมีการจัดตั้งหรือมอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ เป็นการต่อเนื่อง และจริงจังในการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ประชาชนในภาคเหนือส่วนใหญ่ถือหลักการทำงานโดยไม่ให้คนอื่นเดือดร้อน ไม่แก่การไม่เห็นแก่ตัว ขอมเสียสละ รับผิดชอบในหน้าที่ ยึดถือหลักธรรมต่าง ๆ และความจริงจัง วัฒนธรรมดังกล่าวของประชาชนในภาคเหนือควรจะมีการอนุรักษ์ไว้ และสนับสนุนให้แพร่ขยายไปยังชุมชนในภาคอื่น ๆ และควรที่จะปลูกฝังให้ค่านิยมและเจตคติดังกล่าวได้รับการถ่ายทอดสืบต่อไปยังเยาวชนรุ่นหลัง ๆ ต่อไป โดยบรรจุเข้าไปในหลักสูตรการจัดการศึกษาในทุกระดับ อีกทั้งควรที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ที่จะต้องทำงานประสานกับประชาชนนำวัฒนธรรมในการทำงานของประชาชนในภาคเหนือไปเผยแพร่และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมดังกล่าวในประชาชนภาคอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ควรรณรงค์ให้สื่อมวลชนได้มีบทบาทในการฟื้นฟูและให้ความรู้แก่ประชาชนในวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้นให้มากขึ้น เพราะสื่อมวลชนมักจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการถ่ายทอดวัฒนธรรมแก่ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมสนับสนุน เพื่อส่งเสริมผู้มีจริยธรรมให้ได้รับรางวัล เชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม เช่น ผู้เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น

ฉ. กลุ่มตัวอย่างภาคอีสาน

1. ความหมายและความมุ่งหมายในการทำงาน

คนไทยในภาคอีสานส่วนใหญ่เป็นว่างาน คือ สิ่งที่ต้องใช้กำลังกายเป็นสำคัญ ความเข้าใจเช่นนี้เป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์มากควรรักษาไว้ เพราะทำให้สังคมไม่ถูกแรงงานที่ใช้แรงงาน และทำให้คนมีสุขภาพที่ค่อยๆ แต่ควรเพิ่มเติมให้เห็นด้วยว่างานที่ใช้สมองก็มี ความสำคัญและมีรายได้ ทั้งเป็นการพัฒนาสติปัญญาของมนุษย์อีกด้วย อันที่จริงสำหรับมนุษย์ นั้น การทำงานที่มีส่วนผสมของการใช้กำลังกายและกำลังสมองอย่างพอเหมาะเป็นสิ่งที่เหมาะสม ที่สุด การปรับปรุงเรื่องนี้อาจกระทำอย่าง เป็นรูปธรรมโดยส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่ความสามารถด้านพลังร่างกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพลังความคิดอีกด้วย เช่น โครงการเลี้ยงวัวนม เป็นต้น

ประเด็นต่อไปชาวอีสานส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่มีเกียรติมาก คือ งานของนักการเมือง และงานที่มีเกียรติน้อย คือ อาชีพโสเภณี ในประเด็นของงานที่มีเกียรติมากนั้น จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงความเข้าใจของชาวอีสานใหม่ในลักษณะที่ว่าไม่ว่างานอะไรก็ มีเกียรติเท่ากัน ขอให้เราทำให้เต็มที่และทำให้ประสบผลสำเร็จ และชี้ให้เห็นว่าการที่ ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าก็ต้องประกอบด้วยคนในอาชีพต่าง ๆ ใ้ทำงานของตนอย่างเต็มที่ มิใช่เฉพาะแต่นักการเมืองเท่านั้น กิจกรรมที่ควรจัดก็ควรทำร่วมกันหลายฝ่าย เช่น โรงเรียนก็ต้องฝึกฝนเด็กให้รู้จักคุณค่าของงานต่าง ๆ โดยอาจเชิญผู้ประสบผลสำเร็จใน อาชีพต่าง ๆ มาพูดคุยให้นักเรียนฟังหรือจัดมหรสพ แสดงผลงานของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น ส่วนคนที่อยู่นอกกระบวนโรงเรียนก็อาจใช้สื่อสารมวลชนเป็นเครื่องมือที่สำคัญได้ เช่น เชิญบุคคลผู้ประสบผลสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ มาพูดคุยทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์ โดยกระทำเช่นนี้อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ส่วนประเด็นงานที่มีเกียรติน้อย คือ อาชีพโสเภณี นั้นสมควรสนับสนุนความคิดเห็นเช่นนี้ของชาวอีสานให้คงอยู่ตลอดไป และเพื่อให้มั่นใจว่า ชาวอีสานจะรังเกียจอาชีพนี้ ตลอดไปก็สมควรที่จะต้องฝึกอาชีพให้ชาวอีสานให้มีทางเลือก ในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น ซึ่งก็เป็นไปตามหลักการเกี่ยวกับที่กล่าวมาข้างต้น

นอกจากนี้ชาวอีสานยังมีลักษณะกระตือรือร้นที่จะหาความรู้ เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือหลักหนีความยากจนที่ประสบอยู่ มีลักษณะเช่นนี้จะส่งเสริมให้โครงการต่าง ๆ ที่กล่าวมา

ข้างต้นมีโอกาสประสบผลสำเร็จโดยง่าย ดังนั้น จึงสมควรที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องจะ
ได้ช่วยกันปฏิบัติโครงการต่าง ๆ โดยเฉพาะโครงการเกี่ยวกับการฝึกอาชีพอย่างจริงจัง

2. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ชาวอีสานส่วนใหญ่จะเชื่อดีอดุณยนิยมในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะทำให้เกิด
กำลังใจ การเชื่อดีอดุณยนิยมเพื่อสร้างกำลังใจนี้อาจเหมาะสมในสังคมเกษตรกรรมแบบ
ดั้งเดิม ซึ่งไม่มีความแน่นอนในเรื่องดินฟ้าอากาศ และผลผลิต แต่ในสังคมการงานปัจจุบัน
ความก้าวหน้าต่าง ๆ มีมาก คนเราสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้มาก ความเจริญก้าวหน้า
ของงานมีความซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับ ความสำเร็จของงานซึ่งอยู่ที่มีการวางแผนและการ
บริหารที่ดี อดุณยนิยมถึงแม้จะช่วยให้เกิดกำลังใจและจะไม่ใช่ว่าสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้งานประสบ
ความสำเร็จได้ ประเด็นก็คือ มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนทัศนคติของชาวอีสานเสียใหม่
ให้มีความเชื่อมั่นตนเอง เชื่อเรื่องการวางแผนและการบริหารหรือการดำเนินงานที่ดี
ปัญหาที่ควรจะต้องคิดเป็นประการแรกก็คือ ความเชื่อดุณยนิยมนั้นน่าจะเป็นผลมาจากอิทธิพล
ความเชื่อทางศาสนาในระดับชาวบ้านที่ตกทอดมาแต่เดิม ดังนั้น จึงสมควรที่จะส่งเสริม
หลักทางศาสนาที่แท้จริง ซึ่งส่งเสริมในเรื่องของเหตุผลและการลงมือกระทำ โดยอาจ
ปลูกฝังหลักธรรมนี้ตั้งแต่ในโรงเรียนโดยการสอดแทรกไปในหลักสูตร ส่วนผู้ใหญ่ภายนอก
โรงเรียนนั้นก็สามารถใช้สื่อสารมวลชนเป็นเครื่องมือได้ แต่ที่สำคัญควรจะใช้วัดเป็น
ศูนย์กลางการเผยแพร่ด้วย โดยฝ่ายศาสนาจะต้องปฏิรูปเนื้อหาในการสั่งสอนประชาชนใหม่
โดยเน้นหลักธรรมที่แท้จริงแทนความเชื่อในสิ่งเหนือธรรมชาติ การเผยแพร่ในหลักธรรมนี้
ควรต้องทำควบคู่ไปกับการเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการทำงานในสมัยใหม่ที่ต้องเชื่ออำนาจ
ในตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งก็ควรจัดกิจกรรมนั้นในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเช่นเดียวกัน เช่น
ในโรงเรียนต้องฝึกให้เด็กได้ลงมือทำงานจริง ๆ โดยมีโอกาสวางแผนและดำเนินการต่าง ๆ
ด้วยตนเอง ส่วนผู้ใหญ่ก็ดำเนินการฝึกอาชีพที่ผู้กระทำจะต้องอาศัยความสามารถและการ
วางแผนดำเนินงานของตนเองเป็นสำคัญ และได้มีโอกาสได้ประสบผลสำเร็จจากการวางแผน
ดำเนินงานของตน

ประเด็นต่อไปชาวอีสานกลัวและหลีกเลี่ยงความยากจน และอยากให้ลูกหลานมีการ
ศึกษาค้นคว้าและฐานะดี ซึ่งความคิดเช่นนี้เป็นพื้นฐานที่ดีที่จะพัฒนาคนอีสานให้มีความคิดใหม่ ๆ
เกี่ยวกับการทำงาน ถ้าหากโครงการต่าง ๆ ที่ทุกฝ่ายจะนำไปปฏิบัติต้องเป็นโครงการที่จะ
ส่งเสริมให้ชาวอีสานมีชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง

3. การมุ่งผลในการทำงาน

ชาวอีสานส่วนใหญ่เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้ทำงานไม่ได้ผลเพราะไม่สนใจ ชาค ความพร้อม ชาคเงินทุน และสิ่งแวดลอมไม่ก่ ซึ่งทั้งหมดนี้น่าจะเป็นเหตุเป็นผลกันอยู่ในตัว คือ เนื่องจากสิ่งแวดลอมไม่ก่ ชาคเงินทุนจึงทำให้ชาวอีสานชาคความพร้อมแล้วก็กลายเป็น ชาคความสนใจในที่สุด ดังนั้น ถ้าจะใหชาวอีสานมีความกระตือรือร้นในการมุ่งผลการทำงาน ก็สมควรจะทองแก้ปัญหาเหล่านี้ ประการแรก จะทองมีการปรับปรุงสภาพแวดลอมให้ดีขึ้น เช่น พยายามทำให้ชาวอีสานมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ ประการสอง จะทองมีแหล่งเงินทุนที่จะให้ชาว อีสานไคสามารถทำงานไคตามโครงการป่อกอาชีพต่าง ๆ ที่ลงไปพัฒนาภาคอีสาน ประการที่ สาม จะทองพ่ินฟูจิตใจให้คนอีสานไคมีความสนใจและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งอาจทำเนนไปพร้อม ๆ กับโครงการป่อกอาชีพต่าง ๆ โดยกระตุ้นให้บูรรวมโครงการมีความ มั่นใจในสิ่งที่ตนกำลังกระทำอยู่ ส่วนเด็กที่อยู่ในโรงเรียนก็ควรเนนการเรียนการสอนที่มี การลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กไคมีโอกาศประสบผลสำเร็จควยการกระทำของตนเอง เป็นตน

4. วิธีทำงาน

คนในภาคอีสานส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีการทำงานให้ไคผลก็ทองชยันหมั่นเพียรและ รอบคอบ ถึงแมความหมายของการทำงานเช่นนี้จะค้และสมควรอนุรักษไว้ แต่ในความเข้าใจ ของชาวอีสานแล้วไม่เพียงพอที่จะพัฒนางานในสังคมปัจจุบัน เพราะความชยันหมั่นเพียรของ ชาวอีสาน คือ การเนนการไคกำลังกาย และความรอบคอบก็ส่งเสริมการไม่กล้าเสี่ยงทำใน สิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคย หรือทองรองระยะยาว ดังนั้น ควรจะทองปลูกฝังหรือสร้างสรรค์ ความเข้าใจในวิธีทำงานของชาวอีสานให้กว้างขวางขึ้น กล่าวคือ ความชยันหมั่นเพียรและ ความรอบคอบจะทองไครับการขยายความให้เหมาะสมสำหรับการงานในสังคมแบบใหม่ เน้นความชยันหมั่นเพียรจะทองกินความหมายถึงงานทุกอย่างทั้งการไคแรงกาย ไคสมอง และไคจินตนาการ ความรอบคอบจะทองหมายถึงการกล่าลงทุน กล่าคิกกกล้าทำควย สำหรับ กิจกรรมการปลูกฝังก็กล่าวทองทำกับคนทุกระคับทั้งเด็กและผู้ใหญ่ เด็กนั้นก็ทองมอบให้ โรงเรียนเป็นผูุกำเนนการหลักโดยป่อกให้เด็กไคทำงานไคมีความสลับซับซ้อนที่ทองไคความ เพียรและการวางแผน การกำเนนงานที่ค้ เช่น กิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน การตั้งบริษัท จำลอง เป็นต้น ส่วนผู้ใหญ่ก็อาจไคโครงการป่อกอาชีพที่ทุกฝ่ายจะทองร่วมมือกันเพื่อปลูกฝัง ให้ชาวอีสานมีวิธีการทำงานที่ถูกทอง

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

ชาวอีสานส่วนใหญ่ยังขาดการรวมกลุ่มกันทำงานยกเว้นนักเรียน ซึ่งมีการรวมกลุ่มกันได้ เพราะการปลูกฝังของโรงเรียน ดังนั้น จึงสมควรปลูกฝังให้ชาวอีสานรู้จักรวมกลุ่มกันทำงาน เพราะการทำงานในสังคมปัจจุบันคงต้องรู้จักร่วมมือกันทำงาน รู้จักเรื่องการจัดองค์กร การทำงานแบบต่างคนต่างทำจะไม่สามารถพัฒนาอะไรได้มาก และไม่สามารถทำประโยชน์ให้ประเทศชาติก้าวหน้าด้วย

กิจกรรมที่จะทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ อาจเริ่มตั้งแต่การฟื้นฟูประเพณีหรือคึกขางอย่างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือให้คนมารวมกันจากนั้นจึงอาศัยการมารวมกันของคนดำเนินการจัดองค์กรในการทำงาน เช่น ประเพณีการแข่งขันบั้งไฟ ซึ่งชาวบ้านทั้งหมู่บ้านจะมารวมกันทำบั้งไฟประจำหมู่บ้าน เราอาจจะจัดตั้งกลุ่มการทำบั้งไฟขึ้นเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพขึ้นมา เป็นต้น

นอกจากนี้ก็อาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานเป็นองค์กรให้กับชาวอีสาน เช่น การใช้รายการวิทยุทำผลงานการรวมกลุ่มของชาวบ้านในถิ่นอื่นมาเผยแพร่ เป็นต้น

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการพัฒนา

ชาวอีสานส่วนใหญ่เห็นว่าการอบรมเลี้ยงดูเรื่องงานไม่มีความจำเป็นเนื่องจากไม่ต้องการให้ลูกหลานดำรงอาชีพเดิมต่อไป ประเด็นนี้จะเกิดจากชาวอีสานต้องอยู่กับอาชีพที่ทุกข์ยากลำบากจึงไม่คิดที่จะถ่ายทอดความลำบากไปสู่ลูกหลาน ครั้นจะถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์อย่างอื่นให้ตนเองก็ไม่มี ซึ่งความเข้าใจทั้งหมดนี้ถึงจะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในภาคอีสาน แต่ก็มีความเข้าใจที่จะต้องเข้าไปปรับปรุงเพราะมีฉะนั้นแล้วคนรุ่นใหม่ของภาคอีสานจะไม่มีประสบการณ์และมีทัศนคติถูกต้องในเรื่องการทำงาน ประเด็นแรก สมควรจะต้องเปลี่ยนทัศนคติของชาวอีสานใหม่ให้เห็นว่า การอบรมเลี้ยงดูเรื่องการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะ สังคมและบุคคลเจริญก้าวหน้าได้ก็ด้วยเพราะการทำงาน กิจกรรมที่อาจจะจัดได้ก็เช่นการจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ โดยเฉพาะรายการวิทยุในภาคอีสาน ซึ่งมีรายการเป็นภาษาท้องถิ่นจึงสามารถจะเข้าถึงประชาชนได้มาก ประเด็นที่สอง สมควรจะต้องระดมการพัฒนาเพื่อให้ชาวอีสานมีความหวังในชีวิต เช่น การทุ่มเทงบประมาณเข้าไปพัฒนาในพื้นที่ภาคอีสาน อย่างโครงการอีสานเขียว

การฝึกอบรมแบบใหม่ให้กับชาวอีสาน ซึ่งเมื่อชาวอีสานมีความหวังและมีทางเลือกในชีวิตมากขึ้นก็ย่อมจะเกิดความคิดที่จะอบรมฝึกฝนเรื่องอาชีพให้ลูกหลานต่อไป

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ชาวอีสานส่วนใหญ่คำนึงถึงความเจริญของส่วนรวมโดยถือหลักการทำงานไม่ให้เป็นคนอื่นเดือดร้อน โดยไม่ระเมิดสิทธิของผู้อื่น แต่คำนึงถึงน้อยในประเด็นของการเสียสละและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวโน้มเช่นนี้น่าจะพอพิจารณาได้ว่าคนอีสานเริ่มที่จะอยู่แบบทั่วไกรตัวมันมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอิทธิพลของการพัฒนาประเทศแบบใหม่ ใ้คนหลายรายถูกพันเค็มของสังคมไป แนวทางแก้ไขนั้นน่าจะมีการค้นคว้าวิจัยถึงประเพณีต่าง ๆ ที่เคยเป็นข้อผูกพันให้คนในชุมชนยังมีความแน่นแฟ้น เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และควรรื้อฟื้นประเพณีที่คนพบขึ้นมาใหม่โดยปรับปรุงสาระให้เข้ากับสังคมแบบใหม่ หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าเราถวิลถวิลเอาคุณค่าวัฒนธรรมที่ดีงามมาใช้ เช่น วัฒนธรรมของการเคารพและเชื่อฟังผู้แก่ผู้เฒ่า วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของชุมชน เป็นต้น

ข. กลุ่มตัวอย่างภาคกลาง

1. ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่มองว่างานที่มีเกียรติ ได้แก่ งานรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ขณะเดียวกันก็ไม่ไ้มองว่าอาชีพนักการเมือง เป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง และไม่ไ้มองว่าพ่อค้านักธุรกิจคือคนที่มีเกียรติยศ เมื่อเปรียบเทียบกับคนกลุ่มรวม คนภาคกลางส่วนใหญ่ไม่ไ้มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อสร้างฐานะเหมือนคนภาคอื่น และไม่นิยมเปลี่ยนงาน หากมีการเปลี่ยนงานก็มักจะเป็นการย้ายไปทำงานก่อสร้าง

การทำงานโดยมองว่างานธุรกิจก็เป็นงานที่มีเกียรติเช่นเดียวกับงานราชการและงานรัฐวิสาหกิจ และไม่มุ่งทำงานเพื่อสร้างฐานะเพียงประการเดียว นับเป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีที่ควรอนุรักษ์ไว้ เพราะทำให้บุคคลเห็นความสำคัญของงานทุกประเภท และทำงานโดยคำนึงถึงคุณค่าของงาน มีความพอใจที่ได้เห็นผลงานของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลมุ่งที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมเป็นผลดีต่อการพัฒนาโดยส่วนรวมด้วยการอนุรักษ์วัฒนธรรมดังกล่าวสามารถกระทำได้โดยการจ้ดให้มีการบันทึกวีดิทัศน์และยกย่องผลงานของคนไทยที่ประสบความสำเร็จในการทำงานที่ให้ผลงานที่มีคุณค่าแก่สังคม

เช่น ผลงานที่ค้นพบใหม่และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม ฯลฯ โดยเฉพาะในกรณีที่เจ้าของ
ผลงานไถ่รายไค้จากการทำงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น จากนั้นควรนำ
เอกสารดังกล่าวไปเผยแพร่ต่อสาธารณะชน ในลักษณะต่าง ๆ เช่น การนำไปเผยแพร่
ทางรายการวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ ตลอดจนการเผยแพร่ในขบวนการจัด
การศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นภายในและภายนอกกระบวนการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ใน
แง่ของการช่วยกระตุ้นให้บุคคลในสังคมมุ่งทำงานเพื่อผลงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์
ต่อสังคมมากขึ้น

2. พื้นฐานที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่ประสงค์ที่จะให้ลูกหลานมีความขยัน นิยมชมชอบคนทำงาน
หนัก และมองว่าคนที่ไม่ทำงานคือคนโง่คืดที่เกียจคร้าน มองว่านิสัยการทำงานที่ถูกต้องคน
เกิดจากพ่อแม่สั่งสอน ขนบธรรมเนียม ในขณะที่ยังไม่ทำงานคือคนไม่รักงาน การบรรล
จุดประสงค์แต่ละอย่างของการทำงานต้องตั้งใจทำงาน การประสบหรือไม่ประสบความ
สำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจในงาน และการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความ
สำคัญอย่างมากในการ เป็นพื้นฐานของการทำงาน

จากประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คนภาคกลางมีพื้นฐานที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน จากคำสั่งสอนของพ่อแม่ ขนบธรรมเนียม และการศึกษา ดังนั้น จึงสมควรที่จะทำการวิจัย และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานของคนภาคกลางในหลาย ๆ ประการ เช่น ประการ แรก สนับสนุนการวิจัยเพื่อให้มีการวิจัยเรื่องการกำหนดเป้าหมายของชาติอุดมการณ์ ชาติยุทธวิธีในการสร้างเป้าหมาย และการพัฒนานิสัยในการทำงานตามเป้าหมาย ประการ ที่สอง การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเรื่องสมบัติไทย ในประวัติศาสตร์สังคมและ วัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและยึดมั่นในการทำงานตามเป้าหมาย ประการที่สาม ให้ทุนวิจัยวิธีการสอนและสื่อสารสำหรับการอบรมธรรมแก่เยาวชนและประชาชน เน้นธรรมที่ สร้างจิตใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และยึดมั่นในการทำงานตามเป้าหมาย

3. การมุ่งผลในการทำงาน

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่มองว่าการอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งของประหยัคและเก็บออม
ผลการทำงานที่ดีคือ การมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ถูกต้องเป็นที่พอใจของทุกคน และทั้ง เป้า-
หมายการเรียนไว้วาคีที่สุด คือ 3 หรือ 80% ซึ่งต่ำกว่าภาคอื่น

จากประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คนภาคกลางมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลในการทำงาน คือ ต้องการให้งานมีผลสมบูรณ์ถูกต้องและเป็นที่พอใจของทุกคน แต่การเผชิญกับภาวะการณ์ที่ว่าการอยากได้สิ่งใดสิ่งหนึ่งของประหยัคและเก็บออมก็อาจจะส่งผลให้คนภาคกลางทำงานโดยละเอียดที่จะตั้งเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างสรรค์และอนุรักษ์วัฒนธรรมการทำงานโดยวิธีต่อไปนี้

ควรศึกษาวิธีการฝึกอบรมคนให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน วิธีการทำงานเป็นระบบ ตามวิธีการของวัฒนธรรมการทำงานของประเทศอื่น แล้วนำมาปรับใช้ฝึกอบรมให้แก่ชาวชนไทยและคนไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานของคนภาคกลางในประเด็นที่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้อาจจัดให้มีการบันทึกชีวประวัติและผลงานของคนไทยที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะในด้านการคุณภาพความสมบูรณ์ถูกต้องของการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมในการทำงานโดยมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน

4. วิธีการทำงาน

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่มองว่าวิธีการทำงานให้ไ้ผลดีต้องขยันหมั่นเพียรและจะเลือกงานที่ประหยัดเวลา แรงงาน ซึ่งสรุปได้ว่าคนภาคกลางมองการบรรลุผลสำเร็จในการทำงานว่าไม่ใช่เรื่องของโชคกลางและเห็นว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีความ

จากประเด็นดังกล่าวเห็นควรว่าน่าจะมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมของการทำงานของคนภาคกลางในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานดังกล่าวไว้โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาหรือการอบรม นักเรียนนักศึกษาซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานของประเทศในอนาคต ให้ตระหนักและยอมรับวัฒนธรรมของการทำงานโดยการขยันหมั่นเพียร (ไม่เชื่อโชคกลาง) และเห็นว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีความ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรมีจำนวนจำกัด

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่เข้าร่วมในกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มกองทุน และกลุ่มเวชภัณฑ์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทางราชการให้การสนับสนุนและเห็นว่า การรวมกลุ่มมีผลเสียมากกว่าผลดี ผลเสียที่เห็นชัด คือ การเสียเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการรวมกลุ่มน่าจะต่ำกว่าการทำงานโดยไม่รวมกลุ่ม และในประเด็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม

สหกรณ์ในโรงเรียน และกลุ่มวิชาการเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ยังมีน้อย ในภาคกลาง

จากประเด็นดังกล่าวเห็นควรมีการฟื้นฟูวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะที่ทำให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำลักษณะการดำเนินชีวิต ในแง่อื่น ๆ ที่จะช่วยให้เกิดผลดีและเอื้อต่อการทำงานเป็นกลุ่มของคนไทยได้ เช่น การ เล่นพื้นเมืองที่ท่องเที่ยวเป็นกลุ่มอันได้แก่ การแข่งเรือหรือการหาญญี่ที่คนหลาย ๆ คน เป็นเจ้าภาพร่วมกัน เป็นต้น ทั้งนี้ โดยพัฒนาและปรับทั้งเป้าหมายและกิจกรรมให้เป็นการ กระทำที่ต่อเนื่อง มีเป้าหมายที่เป็นระยะยาว มีหลักการทาง เศรษฐกิจและสังคม

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การอบรมเลี้ยงดูเรื่องงานนั้นไม่จำเป็น เนื่องจากชาวภาคกลางส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน การอบรมเลี้ยงดู เรื่อง งานจึงจำเป็นน้อย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการไม่เห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูต่อ วัฒนธรรมการทำงาน ในขณะที่เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การเรียนรู้เรื่องงาน เกิดได้ตลอดเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาไม่มีบทบาทในการให้ความรู้เพื่อพัฒนาคนเพื่อการทำงานน้อยมาก

จากประเด็นดังกล่าวเห็นควรมีการ เผยแพร่ วัฒนธรรมในการทำงาน โดยให้ความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูที่เกี่ยวกับการทำงานมากขึ้นและอยู่ในลักษณะที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยวิธีต่อไปนี้

1) ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการทำงานเป็นกลุ่มแก่ประชาชนทั่วไป โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

2) เปิดอบรมพนักงานและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และ ภาคเอกชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นกลุ่ม อย่างมีประสิทธิภาพ

3) พัฒนาระเบียบปฏิบัติงานของหน่วยราชการและองค์กรต่าง ๆ ให้เอื้อต่อ การทำงานกลุ่มอย่างมีระบบ ซึ่งการทำงานตามระเบียบดังกล่าวนี้ต้องมีสิ่งจูงใจให้ บุคคลได้ร่วมมือกับคนอื่นอย่างแท้จริง

4) เปิดนิสัยการทำงานเป็นกลุ่มให้แก่เด็กก่อนการศึกษาภาคบังคับ โดยผ่าน ทางสถาบันครอบครัว ชุมชน โรงเรียนอนุบาล สถานรับเลี้ยงเด็ก และแหล่งที่เกี่ยวข้อง

อื่น ๆ โดยวิธีการหล่อหลอมกลมเกลียว เช่น มอบหน้าที่ให้ช่วยกันรักษาความสะอาดสถานที่ บำรุงรักษาต้นไม้ เป็นต้น

5) ชักจูงให้มีการทำงานเป็นกลุ่มในขณะที่เรียนอยู่ในสถานศึกษา เช่น ผู้สอนอาจมอบหมายงานให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มโดยต้องมีวิธีการตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานอย่างเที่ยงตรง หรืออาจเปิดให้ร่วมงานเป็นกลุ่มโดยกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น การกีฬา คณิตศาสตร์ ชุมนวน วิธีการ เป็นต้น

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ชาวภาคกลางส่วนใหญ่มองเห็นว่าเกณฑ์การทำงานไม่ให้คนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอาใจเขามาใส่ใจเรา และพบว่ากลุ่มตัวอย่างภาคกลางเพียงส่วนน้อยที่เห็นว่า การแข่งขันเป็นสิ่งดี

จากประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคนภาคกลางส่วนใหญ่ทำงานโดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวมในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับคนในภูมิภาคอื่น ซึ่งนับว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานที่ควรจะอนุรักษ์ และทำการเผยแพร่ซึ่งอาจกระทำโดยการประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่ทำงานโดยมีมาตรการป้องกันมลภาวะที่จะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะเป็นอันตรายต่อบุคคลในสังคม ทั้งนี้ เพื่อเป็นกำลังใจสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานดังกล่าวกระทำตามเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป และเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ รัฐบาลควรจัดบริการที่อำนวยความสะดวกทั้งในทางสาธารณูปโภคและกฎระเบียบในลักษณะที่เอื้ออำนวยประโยชน์และสนับสนุนการทำงานของบุคคลและหน่วยงานดังกล่าว ด้วยจากนี้ควรหาเรื่องราวต่าง ๆ เผยแพร่ขอสาธารณชนโดยวิธีการเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือสื่อมวลชนอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลและหน่วยงานอื่น ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ทำงานในลักษณะที่คำนึงถึงสวัสดิภาพ และความเจริญของส่วนรวมมากขึ้น

ข. กลุ่มตัวอย่างภาคใต้

1. ความหมายและความมุ่งหมายของการทำงาน

ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่มีเกียรติยศ คือ งานทุจริตและงานผิดกฎหมาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างภาคใต้มีความเชื่อมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมาย และมีความเห็นว่าประโยชน์ที่ขาดจากการทำงาน คือ ขาดเงินและขาดการยอมรับนับถือ

ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคนภาคใต้เห็นความสำคัญของการมีงานทำมีเงินนั้นจะขาดรายได้ และขาดการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่างานที่ทำในวันหยุดคือ การไปวัดทำบุญ และมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลงการทำงานเช่นเกี่ยวกับภาคกลาง

จากประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คนภาคใต้มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ควรฟื้นฟูอนุรักษ์ และทำการเผยแพร่ ทั้งนี้

ประการแรก เนื่องจากคนภาคใต้นิยมไปวัดในวันหยุดจึงสมควรฟื้นฟูให้วัดและพระสงฆ์ได้มีบทบาทในกิจกรรมส่งเสริมเยาวชน และประชาชนในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือและควรทำงานเพื่อผลงานที่มีคุณค่าต่อตนเอง และสังคมมากกว่าการที่จะทำงานเพื่อมุ่งรายได้เพียงประการเดียว

ประการที่สอง ควรจะกล่าวโทษบุคคลและหน่วยงานที่ทำงานทุจริตและฉกฉวยหมายและประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลแก่บุคคลและหน่วยงานที่ทำงานสุจริต และถูกกฎหมายเป็นครั้งคราว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนไทยอนุรักษ์ที่จะทำงานสุจริตและงดเว้นการทำงานทุจริต

ประการที่สาม ควรประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลแก่บุคคลและหน่วยงานที่ทำงานสุจริตและถูกกฎหมาย โดยวิธีการเผยแพร่ต่อสาธารณชนทางวิทยุ โทรทัศน์ หรือสื่อมวลชนอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลและหน่วยงานอื่น ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทำงานสุจริต และถูกกฎหมายมากขึ้น เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับนับถือในสังคม และจัดการศึกษาให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้มีบทบาทในการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา ให้สามารถอบรมเลี้ยงดูเยาวชนให้เห็นคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานสุจริต และถูกกฎหมาย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สังคมไทยพัฒนาไปพร้อมกันทั้งในทางวัตถุและคุณธรรม

2. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของลูกหลาน คือ การมีการศึกษา และความหวังที่ดีขึ้นในชีวิตหน้าที่การงานที่ ซึ่งน่าจะชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างภาคใต้ส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่จะส่งลูกหลานเรียนต่อในระดับสูงไ้มากกว่าภูมิภาคอื่น นอกกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ มองว่าสาเหตุที่ทำงานให้สำเร็จได้ คือ มีความพยายามมานะอดทน ขยัน มีความสามัคคี ตั้งใจทำงาน และโครงการเพื่อบรรลุนความหวัง คือ ประกอบ

อาชีพอิสระซึ่งเป็นสิ่งที่ควรได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ต่อไป นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างภาคใต้ยังเห็นด้วยน้อยมากอย่างชัดเจนในประเด็นที่ว่า คนเราเกิดมาเพื่อใช้กรรม ซึ่งน่าจะสืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ส่วนหนึ่งที่ไม่ไ้กับถือศาสนาพุทธ ความเชื่อเรื่องกรรมจึงปรากฏน้อยกว่าภาคอื่น

จากประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คนภาคใต้มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ควรฟื้นฟูอนุรักษ์ และเผยแพร่ดังนี้

จากประเด็นดังกล่าวเห็นควรว่า น่าจะมีการฟื้นฟูวัฒนธรรมการมีบทบาทของศาสนาในแง่ของการอบรมสั่งสอนให้คนไทยภาคใต้มีความเชื่อเรื่องกรรมมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลือกทำงานสุจริต และถูกกฎหมาย นอกจากนี้น่าจะมีการอนุรักษ์การให้ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ประการแรก พัฒนาและสร้างงานที่เหมาะสมแก่ผู้มีการศึกษาให้มากขึ้น นอกเหนือจากงานที่มีอยู่เดิม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศมากขึ้น เพราะการศึกษาคือ เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนากำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ประการที่สอง ปรับปรุงหลักสูตรการ จัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาให้มีความทันสมัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ประการที่สาม รัฐบาลและหน่วยงานเอกชนควรจัดบริการทั้งในด้านสาธารณูปโภค แหล่งเงินทุน และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้มากขึ้น

3. การมุ่งผลในการทำงาน

ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สาเหตุที่ไม่ได้ผลงานตามเป้าหมาย คือ ขาดเงินทุน ผลการทำงานที่ดีที่สุด คือ ถูกต้องสมบูรณ์และเห็นว่าการทำงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย คือ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติในประเด็นนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

จากประเด็นดังกล่าวเห็นควรว่า น่าจะมีการอนุรักษ์ วิจัย และสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ดังนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างภาคใต้มีความเห็นว่าผลงานที่ดีที่สุด คือ ถูกต้องสมบูรณ์จึงนับเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ควรจะอนุรักษ์ไว้ ซึ่งกระทำได้โดยการยอมรับนับถือแก่บุคคลและหน่วยงานที่ทำงานถูกต้องสมบูรณ์ด้วยการยกย่องผลงาน หรือให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ แก่บุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว นอกจากนี้ควรทำการวิจัยและสร้างสรรค์งานที่ควรนำมาเป็นอาชีพทดแทน หรืออาชีพเสริมแก่เกษตรกรในภาคใต้

ในช่วงฤดูกาลต่าง ๆ และทำการฝึกอบรมงานอาชีพทั้งกล่าวแก่บุคคลที่ประสงค์จะประกอบอาชีพอื่นเพื่อทดแทน หรือเพื่อเสริมอาชีพเดิม

4. วิธีการทำงาน

ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า วิธีการทำงานให้ไ้โดยลี้ คือ ต้องตรงเวลา แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างภาคใต้ให้ความสำคัญแก่เวลาสูงมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่

จากประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ควรมีการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม วิธีการทำงานของกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ ดังนี้

ประการแรก รัฐบาลควรสร้างสาธารณูปโภคที่เป็นถนน โทรศัพท์ โทรทัศน์ ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในเรื่องแหล่งเงินทุนและกฎระเบียบต่าง ๆ ในลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารเวลาในการทำงานไ้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสิ่งที่ควรกระทำอีกประการหนึ่ง คือ การสร้างนิคมอุตสาหกรรมในท้องถิ่นภาคใต้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้กลุ่มตัวอย่างภาคใต้บริหาร เวลาในการทำงานไ้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สูงมากขึ้น

ประการที่สอง สื่อมวลชนควรมีบทบาทในการให้ข่าวสารที่ถูกต้องมีประโยชน์และรวดเร็วแก่ประชาชน ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานไ้รวดเร็วมากขึ้น จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาทางด้านการเกษตร

5. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์กร

ผลจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ไม่มีความแตกต่างจากภาคอื่น ข้อเสนอแนะจึงเป็นไปในทำนองเดียวกัน

6. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่เห็นว่า การทำงานของทางราชการไม่ถูกต้อง ขอบริกใด ซึ่งเป็นประเด็นที่ยากที่จะอภิปราย เพราะมีข้อมูลจำกัดและไม่ได้มุ่งศึกษาเรื่องนี้โดยตรง ประเด็นที่น่าสนใจคือ พบว่าผู้หญิงในภาคใต้ทำงานนอกบ้านมากขึ้น ซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างในภาคใต้ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงขึ้น จึงมีโอกาสประกอบอาชีพอื่น ไ้อาชีพ เกษตรนอกบ้านมากขึ้น

จากประเด็นดังกล่าวเห็นควรว่า ประชาชนในภาคใต้จะได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและใช้กำลังคนเมื่อการทำงานนอกบ้านมากขึ้น โดยวิธีการเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ และเผยแพร่วัฒนธรรมในประเด็นของพื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ในทั้ง 2 ข้อ

7. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่เห็นว่า คนทำงานชื้อตรงมีผลดีแม้ตัวเลขจะไม่สูงมากนัก แต่ก็มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ว่า กลุ่มตัวอย่างภาคใต้เห็นว่า งานมีเกียรติยศ คือ งานสุจริต หรือมีกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในประเด็นนี้จึงเป็นไปในทำนอง เกี่ยวกับการข้อเสนอแนะเพื่อการอนุรักษ์ และเพื่อการเผยแพร่วัฒนธรรมในประเด็นของความหมายและความมุ่งหมายของการทำงานของกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ในหัวข้อ 1

3. คำสั่งทาย

สังคมมนุษย์นั้นยิ่งเจริญรุดหน้าไปเพียงใดก็ยิ่งต้องอาศัยผลงานของคนมากขึ้นเพียงนั้น ในการที่จะดำรงชีวิตและสังคมให้อยู่รอดมนุษย์จะอาศัยเก็บเกี่ยวผลจากธรรมชาติโดยวิธีง่าย ๆ อย่างแรกก่อนหาเพียงพอก่อน สังคมไทยปัจจุบันได้ก้าวมาถึงยุคดังกล่าวแล้ว ทรัพยากรชีวคินของเราที่เคยอุดมสมบูรณ์โดยธรรมชาติ บัดนี้ขาดแคลนลงแล้ว เราจะต้องเรียนรู้วิธีการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น เราจะต้องรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการแบ่งและประสานงานกัน เราจะต้องรู้จักคิดวางแผนงานโดยวิธีที่เป็นนามธรรม และอาศัยข้อมูลในการตัดสินใจ เราจะต้องรู้วิธีทำโครงการงานที่คาบเกี่ยวไปถึงต่างแดน และเราอาจจะต้องทำงานหลายอย่างที่เราไม่เคยถือว่าเป็นต้องทำ เช่น การค้า อุตสาหกรรม การบริการ และอื่น ๆ

แต่คนไทยส่วนมากมีนิสัยและความรู้ความชำนาญเฉพาะการทำกรเกษตรแบบเก่า อันเป็นงานที่ทำโดยธรรมชาติ รอดฤดูฝน และในการทำงานแต่ละอย่างตนเองเป็นนายของตนเอง จึงไม่จำเป็นต้องรักษาระเบียบวินัยหรือรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น ครั้นเมื่อบุตรหลานของเกษตรกรเหล่านั้นต้องเคลื่อนย้ายอาชีพไปทำงานอย่างอื่นจึงมักทำไม่ได้ดี ถ้าเป็นเจ้าของกิจการหว่านข้าวก็มักไม่ไถดำไร ถ้าเป็นลูกจ้างก็มักไม่เป็นลูกจ้างที่ดี แม้เป็นข้าราชการก็มักทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และมีคนตกงานว่างงานอยู่มาก ถึงที่ปรากฏอยู่เสมอ ๆ

แม้ว่าคนไทยจำนวนหนึ่งในปัจจุบันจะเป็นผู้มีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมกับยุคสมัย โดยที่คนเหล่านั้นอาจจะรู้จักประยุกตวัฒนธรรมเดิมของไทย หรือรู้จักเลือกเฟ้นวัฒนธรรมใหม่จากชาติตะวันตกมาใช้ หรือทั้งสองวิธีผสมผสานกัน จึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเอง วงศ์ตระกูล และสังคมโดยรวมก็ตาม แต่ก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนไทยส่วนมากในปัจจุบันยังมีไคเป็นเช่นนั้น ยังขาดวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมในหลายเรื่อง จึงต้องตกอยู่ในภาวะยากจน แกร่นแค้น ช่วยตัวเองไม่ได้ และไม่สามารถช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่สังคมได้เท่าที่ควร

ในขณะที่เกี่ยวกับแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและพื้นฐานความคึกคักบางอย่าง ซึ่งมีอยู่แล้วในวัฒนธรรมการทำงานของไทยก็เป็นสิ่งที่ดี ถ้าไม่เช่นนั้นสังคมไทยคงไม่ดำรงอยู่ได้ จนถึงบัดนี้ สิ่งดี ๆ เหล่านี้ไคแก่ การไม่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์จนเกินไป ความรู้จักเคารพผู้อื่น ความไม่โลภ การรู้คุณค่าของธรรมชาติ การให้ความสำคัญแก่งานอาชีพ ความขยันหมั่นเพียร ความสงสารผู้อื่น ความนิยมเก็บออม การไม่เอาเปรียบผู้อื่น และความนิยมในความรู้อะไรก็รู้ การศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้คงจะไคช่วยให้เกิดผลผลิตพอกินพอใช้ และสร้างความสามัคคีกลมเกลียวขึ้นในสังคมเป็นการคลี่คลายปัญหาทุกจำกัลงไคมาก

คงจะเป็นภารกิจของกลุ่มผู้นำในสังคม และผู้มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนและประชาชน ในอันที่จะช่วยกันคิดวางแผนและดำเนินการ ยุกระดัดวัฒนธรรมการทำงานส่วนที่ยังบกพร่อง และส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมที่ดีอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนผู้คอยโอกาสทางวัฒนธรรม เพื่อให้สังคมเราและสมาชิกทุกคนมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการผลิตและใช้เครื่องอุปโภคบริโภคหรือบริการที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ยิ่งกว่านั้นสังคมไทยควรมีความทะเยอทะยานที่จะบรรจงสร้างวัฒนธรรมการทำงานในบางเรื่องที่เน้นความถนัดของคนไทย ให้เป็นวัฒนธรรมชั้นเลิศแห่งยุคก็ได้ ถ้าทำสำเร็จเมืองไทยจะไครับการอ้างถึงและจดจำในทางที่ดีงาม ประวัติศาสตร์โลกจะไคจารึกไว้ว่าเป็นอารยธรรมของโลก ซึ่งไคเกิดขึ้นในแผ่นดินไทย

บรรณานุกรม

- ขุนทอง อินทร์ไทย. คนไทยกับญี่ปุ่นใครจะ...กว่ากัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พินยาการ, 2528.
- เขียน ชีรวิทย์. "เหตุใดเศรษฐกิจญี่ปุ่นจึงเจริญกว่าไทย," วารสารสังคมศาสตร์. 2 : 95-121 ; เมษายน 2516.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปผลการวิจัยเรื่องการศึกษากับการมีงานทำ. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2529.
- คณะกรรมการการวิจัยเรื่องการศึกษาและงานอาชีพของเยาวชน. "รายงานเรื่องการศึกษาและงานอาชีพของเยาวชน พ.ศ. 2510" ใน ประมวลสรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนในประเทศไทย. หน้า 649. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2524
- เนติyaw บุรีภักดิ์. แนวโน้มการเข้าทำงานของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย กองวิเทศสัมพันธ์ ทบวงมหาวิทยาลัยและสมาคมอาเซียน, 2527.
- เนติyaw บุรีภักดิ์และหลุย จำปาเทศ. คุณลักษณะความออกนอกนิกมของคนไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิธนาคารกรุงเทพ , 2523.
- เฉลิมเผ่า อจละนันท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีงานทำ ความพอใจในงานและความศรัทธาของหน่วยงานต่าง ๆ ที่บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 46 สำนักงานทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2526.
- ชูเมคเกอร์, อีเอฟ. งานกับคุณค่าของชีวิต. แปลโดย ภาวนา ยมกนิษฐ์. มูลนิธิ-โกมล คีมทอง, 2524.
- ฐธรรม ฐไท (นามแฝง). "อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในประเทศเพื่อโอชะของนายทุนต่างชาติ," โลกใหม่. 14 : 23-27 ; ตุลาคม 2521.

- หินวิชัย มฤคพิทักษ์. ลูกเล่นลูกฮา (ภาค 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ทองหล้า, 2530.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. พัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2528.
- บุญเหลือ เทพยสุวรรณ, "การอบรมที่ศึกษากับค่านิยมที่พึงประสงค์," เอกลักษณ์ไทย.
1 : 31-48 ; มกราคม 2520.
- ประเสริฐ แยมกลิมพูน. สถาบันทางสังคม : ครอบครัวในสังคมไทย. กรุงเทพฯ :
จุฬารังกรณมหาวิทยาลัย, 2512
- ปราโมทย์ เจนการณ การศึกษาอบรมกับความเป็นอยู่ประกอบการ. ปริญญาโท กศ.ก.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อักษรานา.
- "พระบรมราชาบาทพระราชนานแก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา," ณ สวนอัมพร
วันอังคารที่ 31 กรกฎาคม 2527 สุนิจกร. 2527.
- พระราชนันทน. "ธรรมเนียมสำหรับข้าราชการ," เอกสารประกอบการฝึกอบรมการพัฒนา
บริการห้องสมุด เรื่องจริยธรรมในการทำงาน. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2530.
- พทยา สายพู. "การใช้แบบความนึกเรื่องวัฒนธรรมในการพัฒนาประเทศ," ใน ชุมนุม
บทความทางวิชาการ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม. หน้า 1-21. สมาคมสังคม-
ศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2514.
- พุทธหาสิกข. ความสุขที่แท้มีอยู่แค่ในงาน. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์, 2525.
_____. "พุทธหาสิกขปรารภธรรมแก่นักพัฒนาว่าภัยหนทางพึ่งตนเองอย่างถูกต้องและ
มีความสุข," ปารายสาร. 13(4) : 119-127 ; พฤศจิกายน - ธันวาคม
2529.
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว. ลักษณะสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : มพช, 2518.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ปริญญาโท กศ.ก. กรุงเทพฯ :
มทว. ประสานมิตร, 2524, อักษรานา.
- เมธี ครอบแก้ว และจินตนา เชิดศิริ. "การวัดระดับความยากจนในประเทศไทย,"
วารสารธรรมศาสตร์. 1 : 48-67 ; มิถุนายน - กันยายน 2518.

แมคเคลแลนค์, เควิก ซี. สังคมแห่งความสำเริง. แปลโดย สุเทพ สุนทรเกลาช.

กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2518.

ละเอียก คีลาน้อย. สร้างตัวสร้างฐานะตามหลักพุทธศาสน์ประยุกต์. สำนักพิมพ์คอกกหญ้า, 2529.

วีระ ไชยธรรม. "ข้าราชการควรมีจริยธรรมในเรื่องใดบ้าง," วารสารข้าราชการ. 26(4) . 35-40, 2524.

วีระยุทธ วิเชียรโชติ. รายงานการวิจัยเรื่องความเกรงใจในคนไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป. อักสำเนา.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องการตัดสินใจด้วยเหตุผล เพื่อมุ่งความสำเริง. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.

สนิท สมักรการ. "ความขัดแย้ง ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย : พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ," ใน สังคมและวัฒนธรรมไทย : ข้อสังเกตในการเปลี่ยนแปลง. หน้า 33 - 59. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.

สุขสมร ประพันธ์ทอง. ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องภาพปริศนาเพื่อสื่อความหมายแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือวิถีผู้ชัยชนะ และประเภทของแรงงูใจ เล่ม 1. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา. สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2528.

สุนทรี่ โคมิน. "ผลกระทบของการพัฒนาในแง่มุมมองของจิตวิทยาสังคม," พัฒนบริหารศาสตร์. 19 : 374-396 ; กรกฎาคม 2522.

อตุล วิเชียรเจริญ. "ค่านิยมในสังคมไทย," วารสารธรรมศาสตร์. 1 : 138-169 ; มิถุนายน - ตุลาคม 2519

อนุล - อะตุลา เมวักุที. ระบบชีวิตแห่งอิสลาม. แปลโดย อาซิม หนูนอนันต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ "อัล-นูฮาก", 2524.

เอื้อย มีสุข. "ชนบทไทยภาพสะท้อนรวมที่มองเห็น," วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 4 : 9 - 12 ; กรกฎาคม - สิงหาคม 2521.

อุดม เกิดพิบูลย์. "แนวโน้มทางเศรษฐกิจและหลักสูตรการศึกษา," เพื่อน. 5 : 40 - 49 ; มิถุนายน 2516.

Atkinson, John W. An Introduction to Motivation. American Book Company Inc., 1958.

Ayal, Eliezer B. "Some Crucial Issues in Thailand's Economic Development," Pacific Affairs. 2: 159-164 ; Summer, 1961.

_____. "Value System and Economic Development in Japan and Thailand," in Man, State and Society in Contemporary Southeast Asia. edited by Robert O Tilman. p. 535-549. New York, Praeger Publishers, Inc., 1969.

Baird, L.S. "Relationship of Performance to Satisfaction in Stimulating and nonstimulating job," Journal of Applied Psychology. 61 : 721-727, 1976

Batten, T.R. Human Factor in Community Work. p. 80-90. London : Oxford University Press, 1965.

Brayfield, A.H. and W.H. Crockett. "Employee attitude and Employee performance," Psychological Bulletin. 52 : 396-426, 1955.

Broedling, L.A. "Relationship of internal-External Control to work motivation and performance in an expectancy model," Journal of Psychology. 60: 65-70, 1975)

Cherrington, D.T., H.G. Ritz and W.E. Scott. "Effects of contingent and non-contingent reward on the relationship between satisfaction and task performance," Journal of Applied Psychology. 55 : 531 - 536, 1971.

Davies, D.R. and V.T. Shackleton. Psychology and Work. London : Richard Clay, The Chaucer Press, 1975.

Embree, John F. "Thailand - A Loosely Structured Social System," in Loosely Structured Social Systems : Thailand in Comparative Perspective. edited by Hans-Dieter Evens. New Haven : Yale University Southeast Asia Study, 1969.

- Erez, m. "Feedback : A Necessary condition for, the goal setting performance relationship," Journal of Applied Psychology. 62 : 624-627, 1977.
- Ewen, R.B. "Some determinants of job satisfaction : A Study of the generality of Herzberg's theory," Journal of Applied Psychology. 48 : 161-163, 1964.
- Faster, George M. Traditional Societies and Technological Change. 2 nd. ed. New York : Harper & Row, Publishers, 1973.
- Ginzberg and others. Occupational Choice. New York: Columbia University Press, 1951.
- Herman, Jr. Herbert. "Work and Nonwork : Historical Perspectives," in Work and Nonwork in the Year 2001. edited by Marvin D. Dunnette. p. 12-28 California : Wadsworth Publing Company, Inc;, 1973.
- Herzberg, F. and others. The Motivation to Work. New York. New York : John Wiley and Sons, 1959
- Hinrichs, J.R. and L.A. Mischkind. "Empirical and theoretical Limitation of the two-factor hypothesis of job satisfaction," Journal of Applied Psychology. 51 : 191-200, 1967.
- Houser, Philip M. "Cultural and Personal Obstacles to Economic Development in the Less Developed Areas," Human Organization. 2 : 78-84, Summer, 1959.
- Ivancevich, J.M. and J.T. McMahon. "Black-White difference in a goal-setting program," Organization Behavior and Human Performance. 20 : 287-300, 1977.
- Jacobs, R. and T. Solomon. "Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction," Journal of Applied Psychology. 62 : 417-421; 1977.
- Krai Yudht, Dhiratayakinant. edited. Thailand-Profile 1975. Bangkok, Four Aces, 1975.
- Landy, F. J. "An opponent process theory of job satisfaction," Journal of Applied Psychology. 63 : 533-547 ; 1978.
- Latham, G.P. and B.A. Yulk. "A Review of Research on the application of goal-setting in organization," Academy of Management Journal. 18 : 824-845 ; 1975 a.

- _____. "Assigned versus participative goal-setting with educated and uneducated wood workers," Journal of Applied Psychology. 60 : 122-124 ; 1975 b.
- Lewis, W. Arthur. The Theory of Economic Growth. 6 th ed. London: The English Language Book Society, 1963.
- Linton, Ralph. The Cultural Background of Personality. New York: Appleton-Century-Crafts, Inc., 1945.
- Lied, T.L. and R.D. Pritchard. "Relationship between personality variables and components of the expectancy- valence model," Journal of Applied Psychology. 61: 463-467 ; 1976.
- Locke, E. A. "The nature and cause of job satisfaction," in Handbook of industrial and organizational psychology. p.6 M.D. Dunnette, ed. Skokie, III : Rand McNally, 1976.
- Lorenzi, P.A. "A Comment on Organ's reappraisal of the satisfaction causes-performance hypothesis," Academy of Management Review. 3 : 380-384, 1978.
- Mole, Robert L. Thai Values and Behavior Pattern. Tokyo : Charles E. Tuttle Company, 1973.
- Mahoney, Michel J. and Carl E. Thresen. Self-Control : Power to The Person. Brooks/Cole Publishing Company Monterey, California, 1975.
- McClelland, David C. The Achieving Society. D. Van Nostrand Company Inc., 1961.
- McClelland and David C. Winter. Motivating Economic Achievement. New York : The Free Press, 1971.
- McConkie, M.L. "A Clarification of the goal setting and appraisal process in MBO.," Academy of Management Review. 4 : 29-40 1979.
- McCormick, E.J. and D.R. Ilgan. Industrial Psychology. 7th ed. N.J. : Prentice Hall, 1980.
- Mobley, W.H. and E.A. Locke. "The relationship of value importance to Satisfaction," Organization Behavior and Human Performance. 5 : 463-483, 1970.

- Moore, Frank J. Thailand : Its People Its Society Its Culture.
New Haven : Hraf Press, 1974.
- Mulder, Niels. "Interpreting Thai Behavior : Reflection on Trust,
Relaxation and self," Journal of Social sciences; 1:
73-91 January-March ; 1978.
- Morse, C.Nancy and Robert S. Weiss. "The Function and Meaning
of work and the job," in Vocational Behavior : Reading
in Theory and Research. p.7-8 Donald G. Zytowsky, ed.
Holt, Rinehart and Winston, Inc.; 1968.
- Heff, Walter S. Work and Human Behavior. New York, Altherton
Press, 1968
- Hopamas, Dhiravegin. "The Overseas Chinese in Southeast Asia ;
Comparative Study with a Special Case Study of Thailand.
- Organ, D.W. "A reappraisal and reinterpretation of the Satisfaction
Causes-performance hypothesis," Academy of Mangement Review.
2 : 46-53, 1977;.
- O'Toole, J. Chairman. Work in America. Massachusetts, the MIT Press.
1971. 262.
- Pascarella, Perry. The New Achievers: Creating a Modern Work Ethic.
New York : The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.,
1984.
- Porter, L.W. "Job attitudes in management : I Perceived difficiencies
in need fulfillment as a function of job level," Journal of
Applied Psychology. 62 : 375-384, 1962.
- Salancik, G.R. and J. Pfeffer. "An examination of need satisfaction
models of job satisfaction," Administrative Science Quarterly.
22 : 427-456, 1977.
- Schaffer, R.H. "Job Satisfaction as related to need satisfaction
in Work," Psychological Nonographs. 67 : 304, 1953.
- Sheridan, J. and J.W. Slocum, "The direction of the causal relation-
ship between job satisfaction and Work performance,"
Organization Behavior and Human Performance. 14 : 159-173,
1975.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. ed. Motivation and Work behavior.
3rd. ed. New York : McGraw-Hill, 1983.

- _____. "The rold of task-goal attributed in employee performance," Psychological Bulletin. 81 : 435 - 453 ; 1974.
- Super, D.E. and others. Career development : Self Concept theory. p. 34-41, Princeton, N.J. College Entrance Examination Board, 1963.
- Sweeney, Thomas J. Adlerian Counseling : Preven Concepts and Strategies. p. 21. Indiana : Accelserted Development Inc., 1981.
- Terborg, J.R. "Validation and extension of an individual differences model of wrok performance," Organizational Behavior and Human Performance. 18 : 188-216, 1977.
- Tilgher, A. "Work through the ages," in Man, Work and Society. p. 15 Nosnow, S. and W.H. From. ed. New York : Basic Book, 1962.
- Udy, Jr. Stanley H. Work in Traditional and Modern Society. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc. 1970.
- UNESCO. Topic I : Work Ethics and Work Habits. Supplementary paper, Reginal Planning Panel Meeting on Work and Vocational Experiences in General Education Bangkok, 24 June - 5 July 1982, UNESCO Regional office, 1982.
- Wanous, JP. "A Causal - Correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship," Journal of Applied Psychology. 59 : 139-141, 1974.
- Weber, Max. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. trans. by Talcott Parsons. New York : Charles Scribners' sons, 1968.
- Weiner, H.A. and I.W. Rubin. "Motivation of Research and Development," Journal of Applied Psychology. 53 : 178-189, 1969.
- Weiss, Gerald. "A Scientific Concept of Culture," American Anthropologist. 5 : 1376-1414, October, 1973.
- Weiss, H.M. and J.B. Shaw. "Social influences on Judgements about tasks Organization," Behavior and Human Performance. 24 : 126-140, 1979.

ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ปฏิบัติงาน

ก. คณะกรรมการบริหารโครงการวิจัย

1. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการฝ่ายวิชาการและแผนงาน	กรรมการที่ปรึกษา
2. เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ	กรรมการที่ปรึกษา
3. เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	กรรมการที่ปรึกษา
4. รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฝ่ายวิชาการ	กรรมการที่ปรึกษา
5. นายวีระ บำรุงรักษา	กรรมการที่ปรึกษา
6. นายเจสียา บุรีภักดิ์	ประธานกรรมการ
7. นายมนัส เหลียงชัยกุล	รองประธานกรรมการ
8. นายทองสวัสดิ์ สวัสดิ์พงษ์	กรรมการ
9. นายกฤษดา กรุดทอง	กรรมการ
10. นายพีรเทพ รุ่งชีวิน	กรรมการ
11. นายไพศาล ไกรสิทธิ์	กรรมการ
12. นายป้อม กิมวงศ์โก	กรรมการ
13. นายอัมพร สุขเกษม	กรรมการ
14. นางสาวมานิตย ไชยกิจ	กรรมการ
15. นายสมพจน์ จันทร์เที่ยง	กรรมการ
16. นางสาวกุลวดี เจริญศรี	กรรมการและเลขานุการ
17. นางสาวลักษณ์ โลหะพิทักษ์สันติ	กรรมการและผู้ช่วย เลขานุการ
18. นางสาวสุรางค์ ชำวีไล	กรรมการและผู้ช่วย เลขานุการ

ข. คณะผู้ดำเนินการวิจัยสนาม

1. นายเฉลียว บุรีภักดิ์	หัวหน้าคณะนักวิจัย
2. นายมนัส เหลียงชัยกุล	รองหัวหน้าคณะนักวิจัย
3. นายไพศาล ไกรสิทธิ์	นักวิจัย
4. นายป้อม กิมวงศ์โก	นักวิจัย
5. นายอัมพร สุขเกษม	นักวิจัย
6. นางสาวมานิตย ไชยกิจ	นักวิจัย
7. นายสมพจน์ จันทร์เที่ยง	นักวิจัย
8. นางสาวจันทนา นนทิก	นักวิจัย
9. นายสมใจ จิตพิทักษ์	นักวิจัย
10. นายวิสุทธิ ราษฎร์	นักวิจัย
11. นายสรรค์ วรอินทร์	นักวิจัย
12. นายสุวกิจ ศรีบัณฑา	นักวิจัย
13. นายโสภณ ไสมติ -	นักวิจัย
14. นางจรรยา เศษบุญกร	นักวิจัย
15. นายไชยพร ทัฬหิจิกันนท์	นักวิจัย
16. ร.ท. อ. ชรรมรงค์ เพชรแก้ว	นักวิจัย
17. นางสาวเปรมสุรีย์ เชื้อมทอง	นักวิจัย
18. นางสาวพนมพร ชันธิไชย	นักวิจัย
19. นางสาวสาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง	นักวิจัย
20. นายสุเทพ โลไทยสงค์	นักวิจัย
21. นายสุวัฒน์ ช่างเหล็ก	นักวิจัย
22. นายสุวัฒน์ ศักกิกิริศุล	นักวิจัย
23. นางสาวอุบล เลี้ยงวาริน	นักวิจัย
24. นางอ้อมเกื้อน สกมณี	นักวิจัย

25. นายเลิศชาย ศิริชัย	นักวิจัย
26. นายชำนาญ คุ้มตะคา	นักวิจัย
27. นางเกตุณี มากมี	นักวิจัย
28. นางสาวชนิษฐา กาญจนรังษิณนท์	นักวิจัย
29. นางจงจิตต์ ไสภนคณาภรณ์	นักวิจัย
30. นางจินตนา สังวรณ	นักวิจัย
31. นางสาวพิศมัย จารุจิตติพันธ์	นักวิจัย
32. นางสาวรัชชน รัตนวิจิตรเวช	นักวิจัย
33. นายสุพล กว้างใจ	นักวิจัย

ภาคผนวก ข.

แบบสัมภาษณ์

- ชุดที่ 1 นักเรียน นิสิต นักศึกษา
- ชุดที่ 2 ข้าราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ชุดที่ 3 ประชาชนวัย 21-70 ปี ชุดที่ 1
- ชุดที่ 4 ประชาชนวัย 21-70 ปี ชุดที่ 2
- ชุดที่ 5 ผู้ให้ข้อมูลชุมชน

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 1

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ผู้สัมภาษณ์ _____ วันที่ _____
 สถานที่สัมภาษณ์ _____ เวลา _____

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- 1004 1) ชื่อ _____
- 1006 2) เพศ _____
- 1007 3) อายุ _____ ปี
- 1008 4) กำลังศึกษาอยู่ชั้น _____
- 1009 5) ที่อยู่ บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตำบล _____
 ถนน _____ อำเภอ _____ จังหวัด _____
- 1010 6) อาชีพของบิดา _____
- 1011 7) อาชีพของมารดา _____
- 1012 8) คุณคิดว่าครอบครัวของคุณมีฐานะเช่นไร เมื่อเทียบกับคนในถิ่นแถวนี้
☐ ค่อนข้างยากจน ☐ ปานกลาง ☐ ดี ☐ ดีมาก
- 1013 9) ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา _____
- 1014 10) ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา _____
- 1015 11) ปัจจุบันคุณอาศัยอยู่กับใคร _____
- 1016 12) ในระยะ 3-4 ปีที่ผ่านมา คุณรู้สึกว่าการเรียนของคุณได้ผลเป็นอย่างไร
☐ ดีขึ้นเรื่อย ๆ ☐ คงที่ ☐ ลดลง
- 1017 ถ้าดีขึ้น ดีขึ้นมาก หรือปานกลาง หรือเล็กน้อย
☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย
- 1018 13) ผลการเรียนของคุณในปัจจุบัน เมื่อเทียบกับของคนอื่น ๆ เป็นอย่างไร
☐ ของคุณดีกว่ามาก ☐ ของคุณดีกว่าเล็กน้อย ☐ พอ ๆ กับ
 คนอื่น ☐ ของคุณแย่กว่าเล็กน้อย ☐ ของคุณแย่กว่ามาก

ตอนที่ 2 ขอบคำถาม

ก. ความหมายและความมุ่งหมายของงาน

(3.1) ถาม 14 คำ "งาน" (ง-า-น) หมายถึงอะไรบ้าง (ตอบ 4 อย่าง)

- สิ่งที่ 1019 1. _____
- "งาน" 1020 2. _____
- 1021 3. _____
4. _____

(3.2) ถาม 15 การทำงานที่มีเกียรติสูงสุดในความเห็นของคุณ คือ การทำงานในตำแหน่ง
การจำแนกหน้าที่หรืออาชีพอะไรบ้าง (ตอบที่สูงสุดก่อนและอื่น ๆ เรียงตามลำดับ
งาน รวม 4 คำตอบ)

- 1022 1. _____
- 1023 2. _____
- 1024 3. _____
4. _____

ถาม 16 การทำงานที่มีเกียรติน้อย หรือไร้เกียรติ ในความเห็นของคุณ คือ การ
ทำงานในตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพอะไรบ้าง (ตอบที่เกียรติยศน้อยที่สุดก่อน
และอื่น ๆ เรียงตามลำดับรวม 4 คำตอบ)

- 1025 1. _____
- 1026 2. _____
- 1027 3. _____
4. _____

(3.3) ถาม 17 ในชีวิตของคุณ คุณรู้สึกว่าจะอะไรเป็นเหตุสำคัญให้คุณต้องทำงาน หรือทำไป
จุดประสงค์ เพื่ออะไร (ตอบ 4 อย่าง)

- การทำงาน 1028 1. _____
- 1029 2. _____
- 1030 3. _____
4. _____

(3.4) ถาม 18 ที่ศึกษาเล่าเรียนอยู่นี้ เพื่อวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

คุณประโยชน์ 1031 1. _____

และเหตุผล 1032 2. _____

ที่ทำงาน 1033 3. _____

ถาม 19 ถ้าคุณไม่ศึกษาเล่าเรียนต่อไป ก็หยุดแค่นี้ คุณจะขาดประโยชน์อะไรบ้าง

1034 1. _____

1035 2. _____

1036 3. _____

ถาม 20 ถ้าคุณมีทรัพย์สินเหลือกินเหลือใช้คุณยังจะทำงานอีกหรือไม่ (เลือกตอบ ก. หรือ ข.)

1037 ☐ ก. ทำเพราะ _____

1038 ☐ ข. ไม่ทำ เพราะ _____

(4.1) ถาม 21 คุณคิดอย่างไร ต่อการถือฤกษ์ยามในการทำอะไร คุณคิดว่า มีผลต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร

ชีวิต 1039 ☐ ก. ไม่มี เพราะอะไร _____

1040 ☐ ข. มีผล อย่างไร _____

(ก.) ถาม 22 การดำเนินชีวิตของคนเรานั้น คุณคิดว่าเปรียบไปคล้ายกับอะไร (โปรดอธิบายว่าคล้ายอย่างไร)

คล้ายกับ _____

1041 คืออย่างไร _____

ถาม 23 ในการดำเนินชีวิตของคนเรานั้น เราต้องพึ่งผู้มีอำนาจมาช่วยเรามากกว่าพึ่งตนเอง หรือน้อยกว่าพึ่งตนเอง

☐ ก. พึ่งผู้มีอำนาจมากกว่าพึ่งตนเอง

1042 ☐ ข. พึ่งผู้มีอำนาจน้อยกว่าพึ่งตนเอง

(ข.) ถาม 24 คุณคิดว่า ชีวิตคนเรานี้ดีพร้อมนั้นคืออะไร (ตอบ 5 ข้อ)

คุณคา

- 1043 1. _____
- 1044 2. _____
- 1045 3. _____
4. _____
5. _____

(ก.) ถาม 25 ชีวิตคนเราจะดีพร้อมได้นั้น ภัยเหตุจากอะไรบ้าง (ตอบ 5 ข้อ)

ตรรกะ

- 1046 1. _____
- 1047 2. _____
- 1048 3. _____
4. _____
5. _____

(ข.) ถาม 26 คุณคิดอย่างไรต่อคนที่ทำงานหนักมากอยู่เสมอ

(ก.)

- 1049 1. _____

คุณคา และ

- 1050 2. _____

ตรรกะ

- 1051 3. _____

ถาม 27 คุณคิดอย่างไร ต่อคนที่ไม่ต้องทำงาน แต่มีกินมีใช้อย่างสบาย

- 1052 1. _____
- 1053 2. _____
- 1054 3. _____

ถาม 28 ถ้าคุณถูกลอตเตอรี่ได้เงินเป็น 10 ล้านบาท คุณจะซื้อหรือเก็บออมเงินจำนวนนั้นอย่างไรบ้าง เป็นจำนวนอย่างละเท่าใด

- 1055 1. _____ เป็นเงิน _____ บาท
- 1056 2. _____ เป็นเงิน _____ บาท
- 1057 3. _____ เป็นเงิน _____ บาท
4. _____ เป็นเงิน _____ บาท
5. _____ เป็นเงิน _____ บาท

ข. การมุ่งผลในการทำงาน

(5.1) ถาม 29 ก่อนเริ่มเรียนหนังสือ เมื่อปีที่ผ่านมาคุณได้ตั้ง เป้าหมายหรือไม่
การตั้ง
เป้าหมาย
1058 ก. ได้ตั้งเป้าหมาย
ข. ไม่ได้ตั้งเป้าหมาย ทำไปเรื่อย ๆ ตามแต่จะคิด
ถ้าตอบข้อ ก. ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำให้ได้เท่าใด _____

ถาม 30 คุณได้ผลตามเป้าหมายนั้นหรือไม่
1059 ได้
1060 ไม่ได้ ได้จริงเท่าใด _____
เพราะเหตุใด _____

(5.2) ถาม 31 เมื่อคุณมีความต้องการหรืออยากได้อะไรสักอย่างมากที่สุด คุณมักจะทำ
การ
แตกปัญหา 1061 1. _____
1062 2. _____
1063 3. _____

(5.3) ถาม 32 คุณทราบหรือไม่ว่าการเรียนของคุณนี้ ถ้าจะให้ได้ดีที่สุดต้องได้ผลเท่าไร
การจำแนก
งานที่ดี
กับไม่ดี 1064 ก. ทราบ
ข. ไม่ทราบ

ถาม 33 (ถ้าตอบ ข้อ ก.) โปรดบอกด้วยว่า
1065 ก. ดีที่สุด คือได้ _____
1066 ข. ปานกลาง คือได้ _____
1067 ค. แย่ที่สุด คือได้ _____

ถาม 34 ในการเรียน หรือการทำงาน หรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง คุณถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องใช้เหตุผลดีเลิศ หรือเพียงให้ฉันทไปก็พอแล้ว (ตอบ ก. หรือ ข. อย่างเดียว พร้อมให้เหตุผล)

1068 — ก. จะต้องใช้เหตุผลดีเลิศ เหตุผลคือ _____

1069 — ข. เพียงให้ฉันทไปก็พอแล้ว เหตุผลคือ _____

(5.4) ถาม 35 ผลการเรียน หรือการทำงานที่ฉันนั้น คือ มีลักษณะอย่างไร หรือพิจารณากันในแง่ใดบ้าง

ประเมินผล 1070 1. _____

1071 2. _____

1072 3. _____

4. _____

(5.5) ถาม 36 คนบางคนทำการงานเพื่อพอกินพอใช้ แต่บางคนทำการงานเพื่อร่ำรวย คุณคิดว่าควรถือคนไหนเป็นตัวอย่าง

ทำไม 1073 — ก. คนทำเพื่อพอกินพอใช้

— ข. คนทำเพื่อร่ำรวย

ถาม 37 ท่านคิดว่าคนที่มุมานะในการทำงานเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมาก ๆ เป็นคนเช่นใด

1074 — ก. เป็นคนดีควรยกย่อง

— ข. เป็นคนโลภมากน่ารังเกียจ

— ค. เป็นคนลึกลับ เพราะเวลาตายไปก็เอาไปไม่ได้

— ง. อื่น ๆ _____

ก. วิธีการทำงาน

(6.1) ถาม 38 ถ้าจะให้ใครผู้เรียน หรือผลการทำงานที่ดี ผู้เรียนหรือผู้ทำงานต้อง
ความสัมพันธ์ ทำอย่างไรบ้าง (ตอบ 4 อย่าง)

วิธีกับผลงาน 1075 1. _____
1076 2. _____
1077 3. _____
4. _____

(6.2) ถาม 39 ถ้ามีวิธีการมากกว่าหนึ่งวิธีให้คุณเลือก ในการ เรียนหรือทำงานอย่างหนึ่ง

(6.3) คุณจะเลือกวิธีที่มีลักษณะอย่างไร (ตอบ 4 ประการ)

เกณฑ์เลือก 1078 1. _____
วิธีและ 1079 2. _____
การไขปจจัย 1080 3. _____
การผลิต 4. _____

(6.3) ถาม 40 คุณเคยคิดเกี่ยวกับเวลาและแรงงานที่คุณใช้ในการ เรียนของคุณหรือไม่
การใช้ 1081 ก. คิด

ปัจจัยการผลิต ข. ไม่เคยคิด

ถาม 41 ถ้าคิด คิดอย่างไรบ้าง

1082 1. _____
1083 2. _____
1084 3. _____

(6.4) ถาม 42 เมื่อได้เรียนผ่านไปเทอมหนึ่ง ๆ คุณนำผลการเรียนนั้นมาคิดหรือพิจารณา
การประเมิน ในแง่ใดบ้าง หรือไม่ (ตอบข้อ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบายเพิ่มเติม);
วิธีทำงาน ก. นำมาคิดพิจารณา ในแง่ใดบ้าง (ตอบ 4 ข้อ)

- (4.1) 1085 1. _____
- (ค.) 1086 2. _____
- ตรรกะ 1087 3. _____
4. _____
- 1088 ข. ไม่ได้นำมาคิดพิจารณา เหตุผลเพราะ _____

(6.4) ถาม 43 ถาผลการเรียนหรือการทำงานที่ผ่านมาไม่ดีเท่าที่ควร คุณคิดว่าครั้งต่อไป
การประเมิน คุณจะแก้ไขปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ได้ผลดีขึ้น
วิธีทำงาน 1089 1. _____

1090 2. _____

1091 3. _____

4. _____

ง. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

(7.1) ถาม 44 ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาคุณได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน หรือคณะทำงาน
ลักษณะ ใดบ้าง ถ้ามีให้บอกชื่อกลุ่ม หรือคณะทำงาน และบอกเป้าหมายงานของ
กลุ่มและ กลุ่มหรือคณะนั้น

ภาระ 1092 1. ชื่อกลุ่มหรือคณะทำงาน _____
เป้าหมายงาน _____

1093 2. ชื่อกลุ่มหรือคณะทำงาน _____
เป้าหมายงาน _____

(7.5) ถาม 45 ในกลุ่มทำงานที่มีการเลือกตั้งผู้นำนั้น เราควรเลือกคนที่มีคุณสมบัติเช่นไร
เกณฑ์เลือก เป็นผู้นำกลุ่มทำงาน (ตอบ 4 อย่าง)

- ผู้นำ
- | | | | |
|------|----|-------|-------|
| 1094 | 1. | _____ | _____ |
| 1095 | 2. | _____ | _____ |
| 1096 | 3. | _____ | _____ |
| | 4. | _____ | _____ |

(7.6) ถาม 46 ถ้าคุณเป็นหัวหน้ากลุ่มทำงานที่มีสมาชิกอื่น ๆ อีก 5 คน และทั้งกลุ่มได้รับ
หลักบริหาร มอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่งให้เสร็จโดยรวดเร็ว คุณจะเริ่มดำเนินการ
เป็นขั้นตอนอย่างไร

1097	ขั้นที่ 1	_____	_____
1098	ขั้นที่ 2	_____	_____
1099	ขั้นที่ 3	_____	_____
1100	ขั้นที่ 4	_____	_____
1101	ขั้นที่ 5	_____	_____

(8.1) ถาม 47 ในวัยเด็ก คุณเองได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากพ่อแม่
อบรมเลี้ยงดู ปลูกฝังมากหรือน้อย

- การงาน
- | | |
|------|---------------------|
| 1102 | ___ ก. มาก |
| | ___ ข. ค่อนข้างน้อย |
| | ___ ค. น้อย |

ถาม 48 เท่าที่คุณจำได้ คุณได้รับการฝึกฝนอบรมจากพ่อแม่ผู้ปกครอง เรื่องใดบ้าง
ของการทำงาน

1103	1.	_____	_____
1104	2.	_____	_____
1105	3.	_____	_____

(8.2) ถาม 49 ในขณะที่เรียนระดับประถมปลายจนถึงมัธยมต้น คุณเองได้รับการฝึกฝนอบรม
ศึกษาเล่าเรียนเกี่ยวกับการทำงานจากครูผู้สอนมากหรือน้อย

- เรียน 1106 ☐ ก. มาก
การงาน ☐ ข. ค่อนข้างน้อย
☐ ค. น้อย

ถาม 50 เท่าที่คุณจำได้ คุณได้รับการฝึกฝนอบรมจากครู เรื่องใดบ้างของการทำงาน

- 1107 1. _____
1108 2. _____
1109 3. _____
4. _____

ถาม 51 สำหรับผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ในขณะที่เรียนระดับอุดมศึกษา คุณรู้สึกว่าคุณได้รับความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับการทำงานหรือประกอบอาชีพ มากน้อยประการใด

- 1110 ☐ ก. มาก
☐ ข. ค่อนข้างน้อย
☐ ค. น้อย

ถาม 52 คุณคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่เด็กนักเรียนระดับประถมปลาย และมัธยมต้น ควรจะได้เรียนวิธีการทำงานต่าง ๆ

- 1111 ☐ ก. ไม่จำเป็น
☐ ข. จำเป็นบ้าง
☐ ค. จำเป็นอย่างยิ่ง
☐ ง. ไม่ทราบ

ถาม 53 คุณได้รับความรู้หรือการฝึกฝนจากครู-อาจารย์ผู้ใด หรือจากการเรียนจากวิชาใดบ้าง

- 1112 1. _____
1113 2. _____
1114 3. _____

ถาม 54 ในชีวิตของคุณ คุณได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ที่สำคัญมากที่สุด จากแหล่งใด เมื่อใด เกี่ยวกับการทำงานอะไร

1115 1. จากแหล่งใด _____

1116 2. เมื่อใด _____

1117 3. เกี่ยวกับการทำงานอะไร _____

(8.3) การใช้ เครื่อง จูงใจ ถาม 55 คุณรู้สึกว่าผู้มีอำนาจได้ทั่วไปที่คุณเคยพบเห็น ได้ให้เครื่องจูงใจอย่างเหมาะสมแก่คนทำงานหรือไม่ (ตอบ ก. หรือ ข.)

1118 ก. ให้เครื่องจูงใจอย่างเหมาะสมแล้ว

1119 ข. ให้เครื่องจูงใจยังไม่เหมาะสม

ถ้าตอบ ข. ที่ว่าไม่เหมาะสม นั่นคืออย่างไร _____

(9.2) ข้อตกลง หลักการ ถาม 56 ว่ากันตามจริงแล้วคนที่ทำงานอย่างซื่อตรงตามหลักศีลธรรมและหลักกฎหมาย ผลสุดท้ายมักเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเอง

1120 ก. เป็นผลดี เพราะ _____

1121 ข. เป็นผลเสีย เพราะ _____

1122 ค. ผลดี ผลเสียพอ ๆ กัน เพราะ _____

ถาม 57 การทำงานทุกอย่างย่อมมีการเกี่ยวข้องกับคนอื่นบ้างไม่มากก็น้อย ท่านยังนึกอะไรในการทำงานของท่านเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่น ๆ เขาต้องเดือดร้อนเพราะท่าน

1123 1. _____

1124 2. _____

1125 3. _____

(9.5) ถาม 58 ถ้าในหมู่บ้านของท่านมีผู้นำสาธารณะอยู่บ่อย และน้ำก็ไม่ค่อยไหล
หลัก หรือไหลช้ามาก คนต้องไปรอกคอยกันเป็นชั่วโมงจึงจะได้น้ำกลับบ้าน
"รวมสร้าง" นอกจาก กลางคืนไม่ค่อยมีคน น้ำจะขังมาก ท่านเองจะทำอย่างไร เพื่อ
"แย่งชิง" ให้ได้น้ำใช้โดยสะดวก

1126 1. _____

1127 2. _____

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 2

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ผู้สัมภาษณ์ _____ วันที่ _____
 สถานที่สัมภาษณ์ _____ เริ่มเวลา _____

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- 2004 1) ชื่อ (นาย นาง นางสาว) _____
- 2006 2) เพศ _____
- 2007 3) อายุ _____ ปี
- 2008 4) ระดับการศึกษาสูงสุด _____
- 2009-2010 5) สภาพสมรส _____ มีบุตร _____ คน
- 2011 6) อาชีพ _____
- 2012 7) ที่ทำงาน _____
- 2013 8) ที่อยู่ บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตำบล _____
 ถนน _____ อำเภอ _____ จังหวัด _____
- 2014 9) อาชีพของบิดาทอนที่มีชีวิตอยู่ _____
- 2015 10) อาชีพของมารดาทอนที่มีชีวิตอยู่ _____
- 2016 11) ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา _____
- 2017 12) ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา _____
- 2018 13) คุณคิดว่าครอบครัวของคุณในปัจจุบันมีฐานะเช่นไร เมื่อเทียบกับคนในตำบลนี้
☐ ค่อนข้างยากจน ☐ ปานกลาง ☐ ดี ☐ ดีมาก
- 2019 14) ในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมา คุณรู้สึว่าการทำงานประกอบอาชีพของคุณไยดเป็น
 อย่างไร เพิ่มขึ้น คงที่ หรือลดลง
☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง
- 2020 ถ้าเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นมาก หรือปานกลาง หรือเล็กน้อย
☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

- 15) เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนฝูงรุ่นราวคราวเดียวกัน คุณรู้สึกว่าคุณก้าวหนามาก-น้อยกว่าเพื่อน ๆ อย่างไร
- 2021 ☐ ก. ก้าวหนามากกว่าเพื่อน ๆ มาก
☐ ข. ก้าวหนามากกว่าเพื่อน ๆ เล็กน้อย
☐ ค. ไม่มากไม่น้อยกว่าเพื่อน ๆ
☐ ง. ก้าวหนาน้อยกว่าเพื่อน ๆ
- 16) ในเรื่องการสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณรู้สึกว่าคุณโชคดีหรือโชคร้ายอย่างไร
- 2022 ☐ ก. โชคไม่ค่อยดี ไม่ค่อยก้าวหน้า
☐ ข. โชคดี ก้าวหน้าพอสมควร
☐ ค. โชคดีบ้าง ไม่ดีบ้างปะปนกันไป
- 17) ในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับจุดเริ่มต้นจากที่พ่อแม่ ตั้งต้นไว้ให้ คุณคิดว่าสร้างเพิ่มได้เท่าใด
- 2023 ☐ ก. สร้างเพิ่มให้แก่ตนเองมาก
☐ ข. สร้างเพิ่มให้แก่ตนเองเล็กน้อย
☐ ค. เท่าเดิมไม่ได้สร้างเพิ่มขึ้นเลย
☐ ง. หดลงไปกว่าเดิมอีก
- 18) คุณคิดว่าใน 4-5 ปีข้างหน้า การทำงานของคุณจะได้อะไรเป็นอย่างไร เพิ่มขึ้น คงที่ หรือลดลง
- 2024 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง
 ถ้าเพิ่มขึ้น คิดว่าจะเพิ่มมาก ปานกลาง หรือเล็กน้อย
- 2025 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

ก. ความหมายและความมุ่งหมายของงาน

(3.1) ถาม 19 ตามความคิดของคุณเอง คำ "งาน" (ง-า-น) หมายถึงอะไรบ้าง (ตอบ
สั้นๆ 4 อย่าง)

"งาน"

2026 1. _____
2027 2. _____
2028 3. _____
4. _____

ถาม 20 เมื่อมีใครพูดคำว่า "มีงาน" คุณจะเข้าใจว่าหมายถึงอะไรบ้าง (ตอบ
4 อย่าง)

2029 1. _____
2030 2. _____
2031 3. _____
4. _____

(3.2) ถาม 21 ในความคิดของคุณถ้าจะจำแนกประเภทของงานออกเป็นหมวดหมู่ คุณคิดว่าจะ
การจำแนก จำแนกได้กี่ประเภท หรือหมวดหมู่ อะไรบ้าง

งาน 2032 1. _____
2033 2. _____
2034 3. _____
4. _____
5. _____
6. จำแนกไม่ได้

ถาม 22 การทำงานที่มีเกียรติสูงในความเห็นของคุณ คือ การทำงานในตำแหน่ง
หน้าที่หรืออาชีพอะไรบ้าง (ตอบที่สูงสุดก่อนและอื่น ๆ เรียงตามลำดับรวม
4 คำตอบ)

- 2035 1. _____
- 2036 2. _____
- 2037 3. _____
4. _____

ถาม 23 การทำงานที่มีเกียรติน้อย หรือไร้เกียรติ ในความเห็นของคุณ คือ การทำงาน
ในตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพอะไรบ้าง (ตอบที่เกียรติน้อยที่สุดก่อน และอื่น ๆ
เรียงตามลำดับรวม 4 คำตอบ)

- 2038 1. _____
- 2039 2. _____
- 2040 3. _____
4. _____

(3.3) ถาม 24 ในชีวิตของคุณ คุณรู้สึกว่าจะอะไรเป็นเหตุสำคัญให้คุณต้องทำงาน หรือทำไป
จุดประสงค์ เพื่ออะไร (ตอบ 4 อย่าง)

- การทำงาน 2041 1. _____
- 2042 2. _____
- 2043 3. _____
4. _____

(3.4) ถาม 25 ถ้าคุณอยู่นิ่งเฉยโดยไม่ทำงาน คุณคิดว่า คุณจะหาอะไรบ้าง

- ประโยชน์ 2044 1. _____
- และเหตุผล 2045 2. _____
- 2046 3. _____

ถาม 26 ถ้าคุณร่ำรวยมีทรัพย์สินเหลือกินเหลือใช้คุณยังจะต้องทำงานอีกหรือไม่

2047 ก. ทำ เพราะ _____
จะทำงานอะไรบ้าง _____

2048 ข. ไม่ทำ เพราะ _____

ถาม 27 งานอาชีพที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันนี้ คุณมีความพอใจหรือไม่ (ตอบ ก. หรือ ข. พร้อมให้คำอธิบาย)

2049 ก. พอใจแล้ว เพราะเหตุใด _____

2050 ข. ไม่พอใจ เพราะเหตุใด _____

2051 อยากให้เป็นอย่างไร _____

(3.5) ถาม 28 ในการทำงานของคุณ คุณมี "วันหยุด" ที่คุณถือปฏิบัติสม่ำเสมอวันไหนบ้าง
สักปี หรือไม่มี และถ้ามีคุณทำอะไรบ้างในวันหยุด

"วันหยุด" 2052 ไม่มี _____

2053 มีวันใดบ้าง _____

2054 และทำอะไรบ้าง _____

ข. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

(4.1) ถาม 29 ลูกหลานของคุณที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า คุณอยากให้เขามีคุณสมบัติ
(ข.) หรือลักษณะที่สำคัญอะไรบ้างในตัวเขา (ตอบ 3 อย่าง)

ถูกเคา 2055 1. _____

2056 2. _____

2057 3. _____

ถาม 30 ในชีวิตของคุณ คุณกลัวหรือพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งใด หรือปัญหาใดมากที่สุด
(ตอบ 3 อย่าง)

- 2058 1. _____
- 2059 2. _____
- 2060 3. _____

ถาม 31 คุณมีความหวังที่จะให้ชีวิตดีขึ้นในเรื่องใด หรือด้านใด (ตอบ 3 อย่าง)

- 2061 1. _____
- 2062 2. _____
- 2063 3. _____

(4.1) ถาม 32 คุณคิดว่าจะบรรลุความหวังแต่ละอย่างได้คววิธีใด (หรือไม่มีวิธี)

- (ก.) 2064 อย่างที่ 1 (โดยวิธี) _____
- การกระทำ 2065 อย่างที่ 2 (โดยวิธี) _____
- 2066 อย่างที่ 3 (โดยวิธี) _____

(4.1) ถาม 33 คุณมีโครงการที่จะทำอะไร เพื่อให้บรรลุความหวัง แต่ละอย่าง (หรือยังไม่มี
(ง.) โครงการ)

- การปฏิบัติ 2067 อย่างที่ 1 (โครงการ) _____
- 2068 อย่างที่ 2 (โครงการ) _____
- 2069 อย่างที่ 3 (โครงการ) _____

(4.1) ถาม 34 คุณคิดอย่างไร ต่อการถ้อยแถลงในการจะทำอะไร คุณคิดว่า มีผลต่อการ
ปรัชญา ทำงานหรือไม่ อย่างไร

ชีวิต 2070 ก. ไม่มี เพราะอะไร _____

2071 ข. มีผล อย่างไร _____

(4.1) ถาม 35 การดำเนินชีวิตของคนเรานั้น คุณคิดว่าเปรียบไปคล้ายกับอะไร (โปรดอธิบายว่าคล้ายอย่างไร)

ความเชื่อ

2072 คล้ายกับ _____
 คืออย่างไร _____

ถาม 36 ในการดำเนินชีวิตของคนเรานั้น เราต้องพึ่งผู้ใดมาช่วยเรามากกว่าพึ่งตนเอง หรือน้อยกว่าพึ่งตนเอง

2073 — ก. พึ่งผู้ใดมาช่วยเรามากกว่าพึ่งตนเอง
 — ข. พึ่งผู้ใดมาช่วยเราน้อยกว่าพึ่งตนเอง

(4.1) ถาม 37 คุณคิดว่า ชีวิตคนเราที่ประกอบขึ้นคืออะไร (ตอบ 5 ข้อ)

(ท.) 2074 1. _____
 คุณค่า 2075 2. _____
 2076 3. _____
 4. _____
 5. _____

(4.1) ถาม 38 ชีวิตคนเราจะประกอบขึ้นด้วยเหตุจากอะไรบ้าง (ตอบ 5 ข้อ)

(ก.) 2077 1. _____
 ทรรณะ 2078 2. _____
 2079 3. _____
 4. _____
 5. _____

(4.1) ถาม 39 คุณคิดว่าอย่างไรต่อคนที่ทำงานหนักมากอยู่เสมอ

(ท.) 2080 1. _____
 (ก.) 2081 2. _____
 คุณค่า และ 2082 3. _____
 ทรรณะ

ถาม 40 คุณคิดอย่างไร ต่อคนที่ไม่ต้องทำงาน แต่มีเงินใช้สบาย

2083 1. _____

2084 2. _____

2085 3. _____

ถาม 41 ถ้าคุณถูกลอตเตอรี่ได้เงินเป็น 10 ล้านบาท คุณจะใช้หรือเก็บออมเงินจำนวนนั้นอย่างไรบ้าง เป็นจำนวนอย่างละเท่าใด

2086 1. _____ เป็นเงิน _____ บาท

2087 2. _____ เป็นเงิน _____ บาท

2088 3. _____ เป็นเงิน _____ บาท

4. _____ เป็นเงิน _____ บาท

5. _____ เป็นเงิน _____ บาท

ถาม 42 ถ้าคุณมอบหมายให้ใครสักคนหนึ่งทำงานบางอย่าง เช่น มอบให้น้องชายไปโอนย้ายสำมะโนครัวให้ลูกชาย แต่เมื่อไปทำแล้วทำไม่สำเร็จกลับมา คุณคิดว่า คุณจะทำอย่างไรต่อไป

2089 _____

ถาม 43 สาเหตุที่ทำให้งานหนึ่ง ๆ ไม่สำเร็จตามเป้าหมายนั้น โดยปกติจะมาจากอะไรบ้าง

2090 สาเหตุคือ _____

ถาม 44 ในกรณีงานหนึ่ง ๆ ทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมายคุณคิดว่า เนื่องจากสาเหตุอะไร

2091 สาเหตุคือ _____

(4.2) ถาม 45 ในชีวิตการทำงานของคุณ คุณยึดถือหลักการหรือแนวความคิดสำคัญอะไรบ้าง
หลักการ ที่คุณคำนึงถึงเสมอ ๆ

- พยคณ 2092 1. _____
- 2093 2. _____
- 2094 3. _____
4. _____

ถาม 46 หลักการหรือแนวความคิดสำคัญแต่ละอย่างเหล่านี้คุณได้รับมาจากไหน

- 2095 หลักการตามข้อ 1 (ได้รับมาจาก) _____
- 2096 หลักการตามข้อ 2 (ได้รับมาจาก) _____
- 2097 หลักการตามข้อ 3 (ได้รับมาจาก) _____
- หลักการตามข้อ 4 (ได้รับมาจาก) _____

(4.3) ถาม 47 พุทธจริยธรรมในศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลักธรรมะหรือหลักศาสนา หรือ
หลัก คำสอนข้อใดบ้างที่คุณยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานของคุณ

- ศาสนาธรรม 2098 1. _____
- 2099 2. _____
- 2100 3. _____
4. _____

ถาม 48 หลักศาสนาเหล่านี้คุณได้รับมาโดยวิธีใด

- 2101 หลักตามข้อ 1 (รับมาโดยวิธี) _____
- 2102 หลักตามข้อ 2 (รับมาโดยวิธี) _____
- 2103 หลักตามข้อ 3 (รับมาโดยวิธี) _____
- หลักตามข้อ 4 (รับมาโดยวิธี) _____

(4.4) ถาม 49 เมื่อเห็นคนบางคนที่ร่ำรวยอย่างมากนั้น คุณคิดถามตัวเองในใจอย่างไรบ้าง
ความสัมพันธ์ _____ ก. ไม่คิดถาม

งานกับเงิน 2104 _____ ข. คิดถามในใจว่า _____

2105 และคิดทอในใจว่าอย่างไร (ตอบว่า) _____

ค. การมุ่งผลในการทำงาน

(5.1) ถาม 50 ก่อนเริ่มทำอาชีพที่ทำอยู่นี้ เมื่อปีที่ผ่านมาคุณได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจังหรือไม่
การตั้ง
เป้าหมาย 2106

___ ก. ได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง

___ ข. ไม่ได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง

ถ้าตอบข้อ ก. ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำให้ได้ผลเท่าใด _____

ถาม 51 คุณได้ผลตามเป้าหมายนั้นหรือไม่

2107 ___ ได้

___ ไม่ได้ ได้จริงเท่าใด _____

เพราะเหตุใด _____

(5.2) ถาม 52 เมื่อคุณมีความต้องการหรืออยากได้อะไรสักอย่างมากที่สุด คุณมักจะทำอย่างไร

การแตก

2108

1. _____

ปัญหา

2109

2. _____

2110

3. _____

(5.3) ถาม 53 คุณทราบหรือไม่ว่าการทำงานอาชีพ ที่คุณทำอยู่นี้ถ้าจะให้ได้ผลที่สุดต้องทำได้
การจำแนก
ผลงานที่ดี 2111

___ ก. ทราบ

กับไม่ดี

___ ข. ไม่ทราบ

ถาม 54 (ถ้าตอบข้อ ก.) โปรดบอกด้วยว่า

2112 ก. ผลดีที่สุด คือ ได้ _____

2113 ข. ผลปานกลาง คือ ได้ _____

2114 ค. ผลแย่ที่สุด คือ ได้ _____

ถาม 55 ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง คุณถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องให้ใคร
ผลคือเลิศ หรือเพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว (ตอบ ก. หรือ ข. อย่างเดียว
พร้อมให้เหตุผล)

2115 ก. จะต้องให้ใครผลคือเลิศ เหตุผล คือ _____

2116 ข. เพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว เหตุผล คือ _____

(5.4) ถาม 56 ผลการทำงานที่ได้นั้น คือ มีลักษณะอย่างไร หรือพิจารณากันในแง่ใดบ้าง

เกณฑ์ 2117 1. _____

ประเมินผล 2118 2. _____

2119 3. _____

4. _____

(5.5) ถาม 57 คนบางคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ แต่บางคนทำงานเพื่อร่ำรวย คุณ
แรง คิดว่าควรถือคนไหนเป็นตัวอย่าง

จงใจ 2120 ก. คนทำเพื่อพอกินพอใช้

กำไร ข. คนทำเพื่อร่ำรวย

ถาม 58 คุณคิดว่า คนที่มานะในการทำงานเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมาก ๆ เป็นคนเช่นใด

2121 ก. เป็นคนดีควรยกย่อง

 ข. เป็นคนโลภมากน่ารังเกียจ

 ค. เป็นคนคิดผิด เพราะเวลาตายไปก็เอาไปไม่ได้

 ง. อื่น ๆ _____

ง. วิธีการทำงาน

(6.1) ถาม 59 ถ้าจะให้ไ้ผลการทำงานที่ดี ผู้ทำงานต้องทำอย่างไรบ้าง (ตอบ 4 อย่าง)

ความสั้มนั้ 2122 1. _____

วิธีกับผลงาน 2123 2. _____

2124 3. _____

4. _____

(6.2) ถาม 60 ถ้ามีวิธีการมากกว่าหนึ่งวิธีให้คุ้เลือกในการทำงานอย่างหนึ่ง คุ้จะเลือก

(6.3) วิธีที่มีลักษณะอย่างไร (ตอบ 4 ประการ)

เกณฑ์เลือก 2125 1. _____

วิธี และ 2126 2. _____

การไ้ปัจจัย 2127 3. _____

การผลิต 2128 4. _____

(6.3) ถาม 61 คุ้เคยคิดเกี่ยวกับเวลา และแรงงานที่คุ้ใช้ในการทำงานของคุ้หรือไม่

การไ้ 2128 ก. คิด

ปัจจัยการผลิต ข. ไม่เคยคิด

ถาม 62 ถ้าคิด คิดอย่างไรบ้าง

2129 1. _____

2130 2. _____

2131 3. _____

(6.4) ถาม 63 เมื่อได้ทำงานผ่านไปปีหนึ่ง ๆ หรือคราวหนึ่ง ๆ คุณนำผลการทำงานนั้นมาคิด
การประเมิน หรือพิจารณาในแง่ใดบ้าง หรือไม่ (ตอบข้อ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย
วิธีทำงาน เพิ่มเติม) *

(4.1) 2132 ก. นำมาคิดพิจารณาในแง่ใดบ้าง (ตอบ 4 ข้อ)

(ก.)

ตรรกะ

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

2133 ข. ไม่ได้นำมาคิดพิจารณา เหตุผลเพราะ _____

(6.4) ถาม 64 ถ้ายผลการทำงานที่ผ่านมาไม่เข้าที่เข้าตา คุณคิดว่าครั้งต่อไปคุณจะแก้ไข
การประเมิน ปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ได้ผลดีขึ้น

วิธีทำงาน 2134 1. _____

2135 2. _____

2136 3. _____

4. _____

จ. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

(7.1) ถาม 65 ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาคุณได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน หรือคณะทำงาน
ลักษณะ อะไรบ้าง ถ้ามีให้บอกชื่อกลุ่ม หรือคณะทำงาน และบอกเป้าหมายงานของ
กลุ่มและ กลุ่มหรือคณะนั้น

ภาระ 2137 1. ชื่อกลุ่มหรือคณะทำงาน _____
กลุ่มชั่วคราวหรือถาวร _____
เป้าหมายงาน _____
2138 2. ชื่อกลุ่มหรือคณะทำงาน _____
กลุ่มชั่วคราวหรือถาวร _____
เป้าหมายงาน _____
— 3. ไม่ได้เข้าร่วม

(7.5) ถาม 66 ในกลุ่มทำงานที่มีการเลือกตั้งผู้นำนั้น เราควรเลือกคนที่มีคุณสมบัติเช่นไร
เกณฑ์เลือก เป็นผู้นำกลุ่มทำงาน (ตอบ 4 อย่าง)

ผู้นำ 2139 1. _____
2140 2. _____
2141 3. _____
4. _____

(7.6) ถาม 67 ถ้าคุณเป็นหัวหน้ากลุ่มทำงานที่มีสมาชิกอื่น ๆ อีก 5 คน และทั้งกลุ่มได้รับ
หลักบริหาร มอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่งให้เสร็จโดยรวดเร็ว คุณจะเริ่มดำเนินการ
เป็นขั้นตอนอย่างไร

2142 ขั้นที่ 1. _____
2143 ขั้นที่ 2. _____
2144 ขั้นที่ 3. _____
2145 ขั้นที่ 4. _____
2146 ขั้นที่ 5. _____

(7.6) ถาม 68 คุณชอบที่จะทำงานด้วยตัวของตนเอง หรือคอยให้ผู้อื่นคอยแนะนำดูแล โดยหลัก เฉพาะงานที่ใหญ่และยาก

บริหาร 2147 ก. ทำด้วยตัวเอง เพราะ _____

2148 ข. ให้อื่นคอยดูแลแนะนำ เพราะ _____

ค. อื่น ๆ _____

ฉ. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

(8.1) ถาม 69 คุณคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่ พ่อ-แม่ จะต้องฝึกฝนให้เด็กทำงานตั้งแต่อยู่ในวัยเด็ก

อบรม 2149 ก. จำเป็นอย่างยิ่ง

เลี้ยงดู ข. จำเป็นเล็กน้อย

การงาน ค. ไม่จำเป็น

ง. ไม่ทราบ / ไม่ตอบ

(8.2) ถาม 70 คุณคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่เด็กนักเรียนระดับประถมปลาย และมีขมตัน ควรจะ
ศึกษา ใ้เรียนเกี่ยวกับวิธีทำกรงานต่าง ๆ

เล่าเรียน 2150 ก. ไม่จำเป็น

การงาน ข. จำเป็นขง

ค. จำเป็นอย่างยิ่ง

ง. ไม่ทราบ

ถาม 71 ในชีวิตของคุณ คุณได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ที่สำคัญมากที่สุด จากแหล่งใด
เมื่อใด เกี่ยวกับการทำงานอะไร

2151 1. จากแหล่งใด _____

2152 2. เมื่อใด _____

2153 3. เกี่ยวกับการทำงานอะไร _____

(8.3) ถาม 72 คุณคิดว่าการบริหารงานในระบบราชการไทย มีการใช้เครื่องใจและ
การใช้ รางวัลอย่างถูกต้องหรือไม่เพียงใด โปรดให้ตัวอย่างด้วย

เครื่องใจ2154

2155

(8.4) ถาม 73 ในกรณีที่ คุณจะมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณทำโดยปกติ คุณหวัง
การสราง ให้เกิดผลคืออะไรบ้าง

สมรรถ 2156

1.

ภาพคน 2157

2.

2158

3.

4.

(8.5) ถาม 74 คุณคิดว่าตัวคุณเองจะสามารถทำงานในหน้าที่ (ในอาชีพ) นี้ได้ดีกว่าที่ทำงาน
การเรียนรู ขณะนี้หรือไม่ ถ้ามีเงื่อนไขดีกว่านี้ (ตอบ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย)

เพื่อกาวหน2159

ก. ได้ ต้องการเงื่อนไขอะไร

2160

เพราะ

2161

ข. ไม่ได้ เพราะ

ถาม 75 คุณสนใจที่จะเรียนรู้วิธีทำงานในสายอาชีพของคุณนี้ เพิ่มขึ้นหรือไม่ (ตอบ ก.
หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย)

2162

ก. สนใจ เพราะ

2163

ข. ไม่สนใจ เพราะ

ข. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

(9.2) ถาม 76 ว่ากันตามจริงแล้ว คนที่ทำงานอย่างซื่อตรงตามหลักศีลธรรมและหลักกฎหมาย
ซื่อตรง ผลสุดท้ายมักเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเอง

ต่อหลักการ

___ ก. เป็นผลดี

2164 ___ ข. เป็นผลเสีย

___ ค. ผลดี ผลเสีย พอ ๆ กัน

(9.3) ถาม 77 การทำงานทุกอย่างย่อมมีการ เกี่ยวข้องกับคนอื่นบ้างไม่มากก็น้อย คุณยึดหลัก
คำนึง อะไรในการทำงานของคุณเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่น ๆ เขาต้อง
สวัสดิภาพ เกิดกรอนเพราะคุณ

บุคคล

2165 1. _____

2166 2. _____

2167 3. _____

(9.5) ถาม 78 ถ้าในหมู่บ้านของคุณมีหนองน้ำสาธารณะอยู่บ่อยเดียว และน้ำก็ไม่ค่อยไหล หรือ
หลัก ไหลช้ามาก คนต้องไปรอคอยกันเป็นชั่วโมงจึงจะได้น้ำกลับบ้าน นอกจาก
"รวมสร้าง" กลางคืนไม่ค่อยมีคน น้ำจะขังมาก คุณเองจะทำอย่างไร เพื่อให้ได้น้ำใช้
"แย่งชิง" โดยสะดวก

2168 1. _____

2169 2. _____

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานของคนไทย

ผู้สัมภาษณ์ _____ วันที่ _____
สถานที่สัมภาษณ์ _____ เริ่มเวลา _____

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- 3004 1) ชื่อ (นาย นาง นางสาว) _____
- 3006 2) เพศ _____
- 3007 3) อายุ _____ ปี
- 3008 4) ระดับการศึกษาสูงสุด _____
- 3009-3010 5) สภาพสมรส _____ มีบุตร _____ คน
- 3011 6) อาชีพ _____
- 3012 7) ที่ทำงาน _____
- 3013 8) ที่อยู่ บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตำบล _____
ถนน _____ อำเภอ _____ จังหวัด _____
- 3014 9) อาชีพของบิดา ตอนที่มิมีชีวิตอยู่ _____
- 3015 10) อาชีพของมารดา ตอนที่มิมีชีวิตอยู่ _____
- 3016 11) ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา _____
- 3017 12) ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา _____
- 3018 13) คุณคิดว่าครอบครัวของคุณในปัจจุบันมีฐานะเช่นไร เมื่อเทียบกับคนในตำบลนี้
☐ ค่อนข้างยากจน ☐ ปานกลาง ☐ ดี ☐ ดีมาก
- 3019 14) คนที่ทำงานหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว มีกี่คน _____ คน
- 3020 15) ครอบครัวมีรายไ้รวมกันประมาณเดือนละ _____ บาท หรือปีละ _____ บาท

- 3021 16) รายได้จำนวนดังกล่าวใช้เพื่อคนในครอบครัว _____ คน
- 17) ในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมา คุณรู้สึกว่าการทำางานประกอบอาชีพของคุณได้ผล
เป็นอย่างไร เพิ่มขึ้น คงที่ หรือลดลง
- 3022 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง
ถ้าเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นมาก หรือปานกลาง หรือเล็กน้อย
- 3023 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย
- 18) เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนฝูงรุ่นราวคราวเดียวกัน คุณรู้สึกว่าความก้าวหน้า
มาก-น้อย กว่าเพื่อน ๆ อย่างไร
- 3024 ☐ ก. ก้าวหน้ามากกว่าเพื่อน ๆ มาก
☐ ข. ก้าวหน้ามากกว่าเพื่อน ๆ เล็กน้อย
☒ ค. ไม่มากไม่น้อยกว่าเพื่อน ๆ
☐ ง. ก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อน ๆ
- 19) ในเรื่องการสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณรู้สึกว่าโชคคือหรือโชคร้าย
อย่างไร
- 3025 ☐ ก. โชคไม่ค่อยดี ไม่ค่อยก้าวหน้า
☐ ข. โชคดี ก้าวหน้าพอสมควร
☐ ค. โชคดีบ้าง ไม่ค่อยบ้างปะปนกันไป
- 20) ในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับจุดเริ่มต้นจากที่
พ่อ-แม่ ตั้งตนไว้ให้ คุณคิดว่าสร้างเพิ่มได้เท่าใด
- 3026 ☐ ก. สร้างเพิ่มให้แกตนเองมาก
☐ ข. สร้างเพิ่มให้แกตนเองเล็กน้อย
☐ ค. เท่าเดิมไม่ได้สร้างเพิ่มขึ้นเลย
☐ ง. หดลดลงไปกว่าเดิมอีก
- 21) คุณคิดว่าใน 4-5 ปีข้างหน้า การทำงานของคุณจะได้ผลเป็นอย่างไร เพิ่มขึ้น
คงที่ หรือลดลง
- 3027 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง
ถ้าเพิ่มขึ้น คิดว่าจะเพิ่มมาก ปานกลาง หรือเล็กน้อย
- 3028 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

ก. ความหมายและความมุ่งหมายของงาน

(3.1) ถาม 22 ตามความคิดของคุณเอง คำ "งาน" (ง-า-น) หมายถึงอะไรบ้าง (ตอบ
สั้นๆ 4 อย่าง)

"งาน"

- 3029 1. _____
- 3030 2. _____
- 3031 3. _____
4. _____

ถาม 23 เมื่อมีใครพูดคำว่า "มีงาน" คุณจะเข้าใจว่าหมายถึงอะไรบ้าง (ตอบ 4
อย่าง)

- 3032 1. _____
- 3033 2. _____
- 3034 3. _____
4. _____

(3.2) ถาม 24 ในความคิดของคุณถ้าจะจำแนกประเภทของงานออกเป็นหมวดหมู่ คุณคิดว่า
การจำแนก จะจำแนกได้กี่ประเภท หรือหมวดหมู่ อะไรบ้าง

งาน

- 3035 1. _____
- 3036 2. _____
- 3037 3. _____
4. _____
5. _____
6. จำแนกไม่ได้

ถาม 25 การทำงานที่มีเกียรติสูงสุดในความเห็นของคุณ คือ การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพอะไรบ้าง (ตอบที่สูงสุดก่อนและอื่น ๆ เรียงตามลำดับรวม 4 คำตอบ)

- 3038 1. _____
- 3039 2. _____
- 3040 3. _____
4. _____

ถาม 26 การทำงานที่มีเกียรติขึ้น หรือไร้อย่างไร ในความเห็นของคุณ คือ การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพอะไรบ้าง (ตอบที่เกียรติขึ้นที่สุดก่อนและอื่น ๆ เรียงตามลำดับ รวม 4 คำตอบ)

- 3041 1. _____
- 3042 2. _____
- 3043 3. _____
4. _____

(3.3) ถาม 27 ในชีวิตของคุณ คุณรู้สึกว่าจะอะไรเป็นเหตุสำคัญให้คุณต้องทำงาน หรือทำไป จุดประสงค์ เพื่ออะไร (ตอบ 4 อย่าง)

- การทำงาน 3044 1. _____
- 3045 2. _____
- 3046 3. _____
4. _____

(3.4) ถาม 28 ถ้าคุณอยู่นิ่งเฉยโดยไม่ทำงาน คุณคิดว่า คุณจะขาดอะไรบ้าง

- ประโยชน์ 3047 1. _____
- และเหตุผล 3048 2. _____
- 3049 3. _____

ถาม 29 ถ้าคุณว่ารายมีทรัพย์สินเหลือเกินเหลือใช้คุณยังจะท่องเที่ยวงานอีกหรือไม่

3050 ก. ทำ เพราะ _____
จะทำงานอะไรบ้าง _____

3051 ข. ไม่ทำ เพราะ _____

ถาม 30 งานอาชีพที่คุณทำอยู่ในปัจจุบันนี้ คุณมีความพอใจหรือไม่ (ตอบ ก. หรือ ข. พร้อมให้คำอธิบาย)

3052 ก. พอใจแล้ว เพราะเหตุใด _____

3053 ข. ไม่พอใจ เพราะเหตุใด _____

3054 อยากให้เป็นอย่างไร _____

(3.5) ถาม 31 ในการทำงานของคุณ คุณมี "วันหยุด" ที่คุณถือปฏิบัติสม่ำเสมอวันไหนบ้าง
หรือไม่ และถ้ามีคุณทำอะไรบ้างในวันหยุด

"วันหยุด" 3055 ไม่มี _____

3056 มีวันใดบ้าง _____

3057 และทำอะไรบ้าง _____

ข. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

(4.1) ถาม 32 ลูกหลานของคุณที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า คุณอยากให้เขามีคุณสมบัติ
(ข.) หรือลักษณะที่สำคัญอะไรบ้างในตัวเขา (ตอบ 3 อย่าง)

คุณค่า 3058 1. _____

3059 2. _____

3060 3. _____

ถาม 33 ในชีวิตของคุณ คุณกลัวหรือพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งใด หรือปัญหาใดมากที่สุด
(ตอบ 3 อย่าง)

3061 1. _____

3062 2. _____

3063 3. _____

ถาม 34 คุณมีความหวังที่จะให้ชีวิตดีขึ้นในเรื่องใด หรือด้านใด (ตอบ 3 อย่าง)

3064 1. _____

3065 2. _____

3066 3. _____

(ค.) ถาม 35 คุณคิดว่า จะบรรลุความหวังแต่ละอย่างได้ควยวิธีใด (หรือไม่มีวิธี)

ตรงกระ 3067 อย่างที่ 1 (โดยวิธี) _____

3068 อย่างที่ 2 (โดยวิธี) _____

3069 อย่างที่ 3 (โดยวิธี) _____

(ง.) ถาม 36 คุณมีโครงการที่จะทำอะไรเพื่อให้บรรลุความหวัง แต่ละอย่าง (หรือยัง
การปฏิบัติ ไม่มีโครงการ)

3070 อย่างที่ 1 (โครงการ) _____

3071 อย่างที่ 2 (โครงการ) _____

3072 อย่างที่ 3 (โครงการ) _____

(ก.) ถาม 37 คุณคิดอย่างไร ต่อการถือฤกษ์ยามในการจะทำอะไร คุณคิดว่า มีผลต่อการ
ความเชื่อ ทำงานหรือไม่ อย่างไร

3073 ก. ไม่มีเพราะอะไร _____

3074 ข. มีผล อย่างไร _____

ถาม 38 การดำเนินชีวิตของคนเรานั้น คุณคิดว่าเปรียบไปคล้ายกับอะไร (โปรดอธิบายว่าคล้ายอย่างไร)

3075 คล้ายกับ _____
 คืออย่างไร _____

ถาม 39 คุณคิดว่ามนุษย์เรานั้นเกิดมาเพื่ออะไร

3076 _____

(ข.)
 คุณค่า

ถาม 40 ในการดำเนินชีวิตแต่ละวัน คุณมักรู้สึกปลื้มปิติหรือภาคภูมิใจมาก เมื่อใดบ้าง (เช่นเมื่อได้รับอะไร หรือใครกระทำอะไร) ตอบ 4 ข้อ

3077 1. _____
 3078 2. _____
 3079 3. _____
 4. _____

ถาม 41 ในการดำเนินชีวิตของคนเรานั้น เราต้องพึ่งผู้อื่นมาช่วยเรามากกว่าพึ่งตนเอง หรือน้อยกว่าพึ่งตนเอง

3080 ก. พึ่งผู้อื่นมามากกว่าพึ่งตนเอง
 ข. พึ่งผู้อื่นมาน้อยกว่าพึ่งตนเอง

ถาม 42 คุณคิดว่าชีวิตคนเราที่ควรพร้อมนั้นคืออะไร (ตอบ 5 ข้อ)

- 3081 1. _____
- 3082 2. _____
- 3083 3. _____
4. _____
5. _____

(ค.) ถาม 43 ชีวิตคนเราจะดีพร้อมได้นั้น ภัยเหตุจากอะไรบ้าง (ตอบ 5 ข้อ)

ตรรกะ

- 3084 1. _____
- 3085 2. _____
- 3086 3. _____
4. _____
5. _____

(ข.) ถาม 44 คุณคิดอย่างไรต่อคนที่ทำงานหนักมากอยู่เสมอ

- (ค.) 3087 1. _____
- คุณค่า และ 3088 2. _____
- ตรรกะ 3089 3. _____

ถาม 45 คุณคิดอย่างไร ต่อคนที่ไม่ชอบทำงาน แต่มักมีข้ออ้างสบาย

- 3090 1. _____
- 3091 2. _____
- 3092 3. _____

ถาม 46 ถ้าคุณถูกลอตเตอรี่ได้เงินเป็น 10 ล้านบาท คุณจะใช้หรือเก็บออมเงินจำนวนนั้น
อย่างไรบ้าง เป็นจำนวนอย่างละเท่าใด

- 3093 1. _____ เป็นเงิน _____ บาท _____
- 3094 2. _____ เป็นเงิน _____ บาท _____
- 3095 3. _____ เป็นเงิน _____ บาท _____
4. _____ เป็นเงิน _____ บาท _____
5. _____ เป็นเงิน _____ บาท _____

ถาม 47 ถ้าคุณต้องการจะได้เงินสักจำนวนหนึ่ง ซึ่งขณะนี้คุณยังไม่มี คุณคิดว่า
อาจจะหามาได้โดยวิธีใดบ้าง ตอบ 4 วิธี

- 3096 1. _____
- 3097 2. _____
- 3098 3. _____
4. _____

ถาม 48 คุณคิดอย่างไรต่อผู้ที่ชอบ เก็บเกี่ยวผลผลิตของผู้อื่นโดยไม่ลงแรงทำงาน

- 3099 _____
- _____
- _____

ถาม 49 คุณคิดอย่างไรต่อผู้ที่ชอบกลั่นแกล้งผู้อื่น เมื่อไม่สามารถเก็บเกี่ยวหิบบจว
ผลผลิตของผู้อื่นได้ตามอำเภอใจ (เช่นขโมยปลาในบ่อเลี้ยงปลากินไม่ได้
ก็ทิ้งยาพิษในปลาตายทั้งบ่อ)

- 3100 _____
- _____
- _____

ถาม 50 คุณมอบหมายให้ใครสักคนหนึ่งทำงานบางอย่าง เช่น มอบให้น้องชายไป
โอนย้ายส่วมะโนครวให้ลูกชาย แต่เมื่อไปทำแล้วทำไมไม่สำเร็จกลับมา
คุณคิดว่า คุณจะทำอย่างไรต่อไป

3101

ถาม 51 สาเหตุที่ทำให้งานหนึ่ง ๆ ไม่สำเร็จตามเป้าหมายนั้น โดยปกติจะมาจาก
อะไรบาง

3102

สาเหตุคือ

ถาม 52 ในกรณีทำงานหนึ่ง ๆ ทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมายคุณคิดว่า เนื่องจาก
สาเหตุอะไร

3103

สาเหตุคือ

(4.2)

หลักการ
ที่คัดถือ

ถาม 53 ในชีวิตการทำงานของคุณ คุณยึดถือหลักการหรือแนวความคิดสำคัญอะไรบ้าง
ที่คุณคำนึงถึงเสมอ ๆ

3104

1.

3105

2.

3106

3.

4.

ถาม 54 หลักการหรือแนวความคิดสำคัญแต่ละอย่างเหล่านี้คุณได้รับมาจากไหน

3107

หลักการตามข้อ 1 (ได้รับมาจาก)

3108

หลักการตามข้อ 2 (ได้รับมาจาก)

3109

หลักการตามข้อ 3 (ได้รับมาจาก)

หลักการตามข้อ 4 (ได้รับมาจาก)

(4.3) ถาม 55 พูดถึงธรรมะในศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลักธรรมะหรือหลักศาสนาหลัก หรือคำสอนข้อใดบ้างที่คุณยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานของคุณ

ศาสนาธรรม 3110 1. _____
 3111 2. _____
 3112 3. _____
 4. _____

ถาม 56 หลักศาสนาเหล่านี้คุณได้รับมาโดยวิธีใด

3113 หลักตามข้อ 1 (รับมาโดยวิธี) _____
 3114 หลักตามข้อ 2 (รับมาโดยวิธี) _____
 3115 หลักตามข้อ 3 (รับมาโดยวิธี) _____
 หลักตามข้อ 4 (รับมาโดยวิธี) _____

(4.4) ถาม 57 เมื่อเห็นคนบางคนที่ว่ารวยอย่างมายนั่น คุณคิดถามตัวเองในใจอย่างไรบ้าง
 ความสัมพันธ์ _____ ก. ไม่คิดถาม

งานกับเงิน 3116 _____ ข. คิดถามในใจว่า _____

3117 และคิดตอบในใจว่าอย่างไร (ตอบว่า) _____

ค. การมุ่งผลในการทำงาน

(5.1) ถาม 58 ก่อนเริ่มทำอาชีพที่ทำงานนี้ เมื่อปีที่ผ่านมาคุณได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจังหรือไม่ว่าจะทำให้ได้ผลจำนวนเท่าใด (ตอบ ก. หรือ ข.)

เป้าหมาย 3118 _____ ก. ได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง
 _____ ข. ไม่ได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง
 ถ้าตอบข้อ ก. ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำให้ได้ผลเท่าใด _____

ถาม 59 คุณได้ผลตามเป้าหมายนั้นหรือไม่

- 3119 ☐ ได้
☐ ไม่ได้ ใ้จริงเท่าใด _____
 เพราะเหตุใด _____

(5.2)

การแตก

ปัญหา

ถาม 60 เมื่อคุณมีความต้องการหรืออยากได้อะไรสักอย่างมากที่สุด คุณมักจะทำ
 อย่างไร

- 3120 1. _____
 3121 2. _____
 3122 3. _____

(5.3)

การจำแนก

ผลงานที่ดี

กับไม่ดี

ถาม 61 คุณทราบหรือไม่ว่าการทำงานอาชีพ ที่คุณทำอยู่นี้ถ้าจะให้ไ้ผลดีที่สุดต้องทำ
 ได้เท่าไรต่อเดือน ต่อปี และถ้าแบ่ (เลว) ที่สุดต้องได้เท่าใด

- 3123 ☐ ก. ทราบ
☐ ข. ไม่ทราบ

ถาม 62 (ถ้าตอบข้อ ก.) โปรดบอกด้วยว่า

- 3124 ก.. ผลดีที่สุด คือ ได้ _____
 3125 ข. ผลปานกลาง คือ ได้ _____
 3126 ค. ผลแย่ที่สุด คือ ได้ _____

ถาม 63 ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง คุณถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้อง
 ให้ไ้ผลดีที่สุด หรือเพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว (ตอบ ก. หรือ ข. อย่าง
 เดียว พร้อมให้เหตุผล)

- 3127 ☐ ก. จะต้องให้ไ้ผลดีที่สุด เหตุผล คือ _____

- 3128 ☐ ข. เพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว เหตุผล คือ _____

(5.4) ถาม 64 ผลการทำงานที่คืบหน้า คือ มีลักษณะอย่างไร หรือพิจารณากันในแง่ใดบ้าง

- เกณฑ์ 3129 1. _____
- ประเมินผล 3130 2. _____
- 3131 3. _____
4. _____

(5.5) ถาม 65 คนบางคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ แต่บางคนทำงานเพื่อร่ำรวย
แรงจูงใจ คุณคิดว่าควรถือคนไหนเป็นตัวอย่าง

- กำไร 3132 _____ ก. คนทำเพื่อพอกินพอใช้
- _____ ข. คนทำเพื่อร่ำรวย

ถาม 66 คุณคิดว่า คนที่มุมานะในการทำงานเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมาก ๆ เป็นคน
เช่นใด

- 3133 _____ ก. เป็นคนก็ควรยกย่อง
- _____ ข. เป็นคนโลภมากน่ารังเกียจ
- _____ ค. เป็นคนคึกคัก เพราะเวลาตายไปก็เอาไปไม่ได้
- _____ ง. เป็นอื่น ๆ _____

ง. วิธีการทำงาน

(6.1) ถาม 67 ถ้าจะให้ได้ผลการทำงานที่ดี ผู้ทำงานต้องทำอย่างไรบ้าง (ตอบ 4 อย่าง)

- ความสัมพันธ์ 3134 1. _____
- วิธีกับผลงาน 3135 2. _____
- 3136 3. _____
4. _____

(6.2) ถาม 68 ถ้ามีวิธีการมากกว่าหนึ่งวิธีให้คุณเลือก ในการทำงานอย่างหนึ่ง คุณจะเลือก

(6.3) วิธีที่มีลักษณะอย่างไร (ตอบ 4 1'ระการ)

- เกณฑ์เลือก 3137 1. _____
- วิธี และ 3138 2. _____
- การใช้ปัจจัย 3139 3. _____
- การผลิต 4. _____

(6.3) ถาม 69 คุณเคยคิดเกี่ยวกับเวลา และแรงงานที่คุณใช้ในการทำงานของคุณหรือไม่

- การใช้ปัจจัย 3140 ☐ ก. คิด
- การผลิต ☐ ข. ไม่เคยคิด

ถาม 70 ถ้าคิด คิดอย่างไรบ้าง

- 3141 1. _____
- 3142 2. _____
- 3143 3. _____

(6.4) ถาม 71 เมื่อใดทำงานผ่านไปปีหนึ่ง ๆ หรือคราวหนึ่ง ๆ คุณนำผลการทำงานนั้นมาคิด

การประเมิน หรือพิจารณาในแง่ใดบ้าง หรือไม่ (ตอบข้อ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบายเพิ่มเติม)

(ค.) 3144 ☐ ก. นำมาคิดพิจารณาในแง่ใดบ้าง (ตอบ 4 ข้อ)

- ตรรกะ 1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

3145 ☐ ข. ไม่ได้นำมาคิดพิจารณา เหตุผลเพราะ _____

(6.4) ถาม 72 ถ้าผลการทำงานที่ผ่านมาไม่ดีเท่าที่ควร คุณคิดว่าครั้งต่อไปคุณจะแก้ไข
การประเมิน ปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ได้ผลดีขึ้น

วิธีทำงาน	3146	1.	_____	_____
	3147	2.	_____	_____
	3148	3.	_____	_____
		4.	_____	_____

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 4

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

สัมภาษณ์ _____ วันที่ _____
 สถานที่สัมภาษณ์ _____ เริ่มเวลา _____

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

4004 1) ชื่อ (นาย นาง นางสาว) _____

4006 2) เพศ _____

4007 3) อายุ _____ ปี

4008 4) ระดับการศึกษาสูงสุด _____

4009-4010 5) สภาพสมรส _____ มีบุตร _____ คน

4011 6) อาชีพ _____

4012 7) ที่ทำงาน _____

4013 8) ที่อยู่ บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตำบล _____

ถนน _____ อำเภอ _____ จังหวัด _____

4014 9) อาชีพของบิดา ตอนที่เริ่มชีวิตอยู่ _____

4015 10) อาชีพของมารดา ตอนที่เริ่มชีวิตอยู่ _____

4016 11) ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา _____

4017 12) ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา _____

4018 13) คุณคิดว่าครอบครัวของคุณในปัจจุบันมีฐานะเช่นไร เมื่อเทียบกับคนในตำบลนี้

☐ ค่อนข้างยากจน ☐ ปานกลาง ☐ คี ☐ คีมาก

4019 14) คนที่ทำงานหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว มีกี่คน _____ คน

4020 15) ครอบครัวมีรายได้รวมกันประมาณเดือนละ _____ บาท หรือปีละ _____ บาท

16) รายได้จำนวนกี่คนกล่าวใช้เพื่อคนในครอบครัว _____ คน

4021

17) ในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมา คุณรู้สึกว่าการทำงานประกอบอาชีพของคุณได้ผลเป็น
อย่างไร เพิ่มขึ้น คงที่ หรือลดลง

4022 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง

ถ้าเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นมาก หรือปานกลาง หรือเล็กน้อย

4023 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

18) เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนฝูงรุ่นราวคราวเดียวกัน คุณรู้สึกว่าความก้าวหน้ามาก-น้อย
กว่าเพื่อน ๆ อย่างไร

4024 ☐ ก. ก้าวหน้ามากกว่าเพื่อน ๆ มาก

☐ ข. ก้าวหน้ามากกว่าเพื่อน ๆ เล็กน้อย

☐ ค. ไม่มากไม่น้อยกว่าเพื่อน ๆ

☐ ง. ก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อน ๆ

19) ในเรื่องการสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณรู้สึกว่าโชคดียังหรือโชคร้าย
อย่างไร

4025 ☐ ก. โชคไม่ค่อยดี ไม่ค่อยก้าวหน้า

☐ ข. โชคดี ก้าวหน้าพอสมควร

☐ ค. โชคดีบ้าง ไม่ดีบ้างปะปนกันไป

20) ในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับจุดเริ่มต้นจากที่
พ่อ-แม่ ตั้งตนไว้ให้ คุณคิดว่าสร้างเพิ่มได้เท่าใด

4026 ☐ ก. สร้างเพิ่มให้ตนเองมาก

☐ ข. สร้างเพิ่มให้ตนเองเล็กน้อย

☐ ค. เท่าเดิมไม่ได้สร้างเพิ่มขึ้นเลย

☐ ง. หดลงไปกว่าเดิมอีก

21) คุณคิดว่าใน 4-5 ปีข้างหน้า การทำงานของคุณจะไ้ผลเป็นอย่างไร เพิ่มขึ้น
คงที่ หรือลดลง

0427 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง

ถ้าเพิ่มขึ้น คิดว่าจะเพิ่มมาก ปานกลาง หรือเล็กน้อย

4028 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

ข้อที่ 2 ข้อคำถาม

ค. การมุ่งผลในการทำงาน

5.1) ถาม 22 ก่อนเริ่มทำอาชีพที่ทำอยู่นี้ เมื่อมีที่ผ่านมาคุณได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจังหรือ
บ้าง
ไม่ว่าจะทำให้ได้ผลจำนวนเท่าใด (ตอบ ก. หรือ ข.)

เป้าหมาย 4029 ☐ ก. ได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง

☐ ข. ไม่ได้ตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง

ถ้าตอบข้อ ก. ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำให้ได้ผลเท่าใด

ถาม 23 คุณได้ผลตามเป้าหมายนั้นหรือไม่

4030 ☐ ได้

4031 ☐ ไม่ได้ ได้จริงเท่าใด

เพราะเหตุใด

5.2) ถาม 24 เมื่อคุณมีความต้องการหรืออยากได้อะไรสักอย่างมากที่สุด คุณมักจะทำอย่างไร

การแตก 4032 1. _____

ปัญหา 4033 2. _____

4034 3. _____

(5.3) ถาม 25 คุณทราบหรือไม่ว่าการงานอาชีพที่คุณทำอยู่นี้ถ้าจะให้ไค้ผลดีที่สุดต้องทำไ้
การจำแนก เทำไรต่อเดือน ต่อปี และถ้าแยะ (เลว) ที่สุดต้องไ้เท่าใด
ผลงานที่ค 4035 ก. ทราบ
กับไม่ค ข. ไม่ทราบ

ถาม 26 (ถ้าตอบขอ ก.) โปรดบอกควยว่

4036 ก. ผลดีที่สุด คือ ไ้ _____
4037 ข. ผลปานกลาง คือ ไ้ _____
4038 ค. ผลแย่ที่สุด คือ ไ้ _____

ถาม 27 ในการท้งาน หรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง คุณถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องให้
ไค้ผลดีที่สุด หรือเพียงให้ผ่านไ้ก็พอแล้ว (ตอบ ก. หรือ ข. อย่างเดียว
พร้อมให้เหตุผล)

4039 ก. จะต้องให้ไค้ผลดีที่สุด เหตุผล คือ _____

4040 ข. เพียงให้ผ่านก็พอแล้ว เหตุผล คือ _____

(5.4) ถาม 28 การท้งานที่คั้น คือ มีลักษณะอย่างไร หรือพิจารณากันในแง่ไค้บ้าง

เกณฑ์ 4041 1. _____

ประเมินผล 4042 2. _____

4043 3. _____

4. _____

(5.5) ถาม 29 คนบางคนท้งการงานเพื่อพอกินพอไ้ แต่บางคนท้งการงานเพื่อร่ำรวย คุณ
แรงงใจ คิดว่ควรถือคนไหนเป็นตัวอย่าง

ถ้าไร 4044 ก. คนทำเพื่อพอกินพอไ้

 ข.. คนทำเพื่อร่ำรวย

ถาม 30 คุณคิดว่า คนที่มึมนะในการทำงานเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมาก ๆ เป็นคนเช่นใด

- 4045 — ก. เป็นคนก็ควรยกย่อง
 — ข. เป็นคนโลภมากน่ารังเกียจ
 — ค. เป็นคนคึกคึก เพราะเวลาตายไปก็เอาไปไม่ได้
 — ง. อื่น ๆ _____

ง. วิธีการทำงาน

(6.1) ถาม 31 ถ้าจะให้ได้ผลการทำงานที่ดี ผู้ทำงานต้องทำอะไรบ้าง (ตอบ 4 อย่าง)

- ความสัมพันธ์ 4046 1. _____
 วิธีกับผลงาน 4047 2. _____
 4048 3. _____
 4. _____

(6.2) ถาม 32 ถ้ามีวิธีการมากกว่าหนึ่งวิธีให้คุณเลือก ในการทำงานอย่างหนึ่ง คุณจะเลือก

(6.3) วิธีที่มีลักษณะอย่างไร (ตอบ 4 ประการ)

- เกณฑ์เลือก 4049 1. _____
 วิธี และ 4050 2. _____
 การใช้ปัจจัย 4051 3. _____
 การผลิต 4. _____

(6.3) ถาม 33 คุณเคยคิดเกี่ยวกับเวลา และแรงงานที่คุณใช้ในการทำงานของคุณหรือไม่

- การใช้ 4052 — ก. คิด
 ปัจจัยการผลิต — ข. ไม่เคยคิด

ถาม 34 ถ้าคิด ก็อย่างไรบ้าง

- 4053 1. _____
 4054 2. _____
 4055 3. _____

(6.4) ถาม 35 เมื่อใดทำงานผ่านไปปีหนึ่ง ๆ หรือคราวหนึ่ง ๆ คุณนำผลการทำงานนั้นมา
การประเมิน คิด หรือพิจารณาในแง่ใดบ้าง หรือไม่ (ตอบข้อ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย
วิธีทำงาน เพิ่มเติม)

(ค.) 4056 __ ก. นำมาคิดพิจารณาในแง่ใดบ้าง (ตอบ 4 ข้อ)

ควรกะ

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

4057 __ ข. ไม่ได้นำมาคิดพิจารณา เหตุผลเพราะ _____

(6.4) ถาม 36 ถ้าผลการทำงานที่ผ่านมาไม่ดีเท่าที่ควร คุณคิดว่าครั้งต่อไปคุณจะแก้ไขปรับปรุง
การประเมิน ในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ได้ผลดีขึ้น

วิธีทำงาน 4058 1. _____

4059 2. _____

4060 3. _____

4. _____

จ. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดองค์การ

7.1) ถาม 37 ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาคุณได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน หรือคณะทำงาน
ลักษณะ ใดบ้าง ถ้ามีให้บอกชื่อกลุ่ม หรือคณะทำงาน และบอกเป้าหมายงานของ
กลุ่มหรือคณะนั้น

- การ 4061 1. ชื่อกลุ่มหรือคณะทำงาน _____
กลุ่มชั่วคราวหรือถาวร _____
เป้าหมายงาน _____
- 4062 2. ชื่อกลุ่มหรือคณะทำงาน _____
กลุ่มชั่วคราวหรือถาวร _____
เป้าหมายงาน _____
- 3. ไม่ได้เข้าร่วม

ถาม 38 การเข้าร่วมกลุ่มกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานนั้น คุณรู้สึกว่าข้อดีมากกว่าข้อเสีย
หรือข้อเสียมากกว่าข้อดี หรือพอ ๆ กัน

- 4063 — ก. ข้อดีมากกว่าข้อเสีย
— ข. ข้อเสียมากกว่าข้อดี
— ค. พอ ๆ กัน

ถาม 39 ข้อดีของการเข้าร่วมกลุ่มกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงาน มีอะไรบ้าง

4064 _____

ถาม 40 ข้อเสียของการเข้าร่วมกลุ่มกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานมีอะไรบ้าง

4065 _____

(7.5) ถาม 41 ในกลุ่มทำงานที่มีการเลือกตั้งผู้นำนั้น เราควรเลือกคนที่มีคุณสมบัติเช่นไร
เกณฑ์เลือก เป็นผู้นำกลุ่มทำงาน (ตอบ 4 อย่าง)

- ผู้นำ 4066 1. _____
- 4067 2. _____
- 4068 3. _____
4. _____

(7.6) ถาม 42 ถ้าคุณเป็นหัวหน้ากลุ่มทำงานที่มีสมาชิกอื่น ๆ อีก 5 คน และทั้งกลุ่มได้รับ
หลักบริหาร มอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่งให้เสร็จโดยรวดเร็ว คุณจะเริ่มดำเนินการ เป็น
ขั้นตอนอย่างไร

- 4069 ขั้นที่ 1 _____
- 4070 ขั้นที่ 2 _____
- 4071 ขั้นที่ 3 _____
- 4072 ขั้นที่ 4 _____
- 4073 ขั้นที่ 5 _____

ถาม 43 คุณชอบที่จะทำงานด้วยตัวของตนเอง หรือคอยให้ผู้อื่นคอยแนะนำคุณแล โดย
เฉพาะงานที่ใหญ่และยาก

4074 — ก. ทำด้วยตัวเอง เพราะ _____

4075 — ข. ให้ผู้อื่นคอยแนะนำ เพราะ _____

— ค. อื่น ๆ _____

ฉ. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

(8.1) ถาม 44 คุณคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่ พ่อ-แม่ จะต้องฝึกฝนให้เด็กทำงานตั้งแต่อยู่ในวัยเด็ก

- อบรม
เลี้ยงดู
การทำงาน
- 4076 ☐ ก. จำเป็นอย่างยิ่ง
☐ ข. จำเป็นเล็กน้อย
☐ ค. ไม่จำเป็น
☐ ง. ไม่ทราบไม่ตอบ

(8.2) ถาม 45 คุณคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่เด็กนักเรียนระดับประถมปลาย และมีชมทัน ควรจะ
ศึกษา
ได้เรียนเกี่ยวกับวิธีทำการงานต่าง ๆ

- เล่าเรียน
การทำงาน
- 4077 ☐ ก. ไม่จำเป็น
☐ ข. จำเป็นบ้าง
☐ ค. จำเป็นอย่างยิ่ง
☐ ง. ไม่ทราบ

ถาม 46 ในชีวิตของคุณ คุณได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ที่สำคัญมากที่สุด จากแหล่งใด
เมื่อใด เกี่ยวกับการทำงานอะไร

- 4078 1. จากแหล่งใด _____
 4079 2. เมื่อใด _____
 4080 3. เกี่ยวกับการทำงานอะไร _____

(8.3) ถาม 47 คุณคิดว่าหน่วยงานราชการ และตัวข้าราชการโดยทั่วไปของไทยได้ทำหน้าที่
การใช้
อย่างถูกต้องหรือไม่เพียงใด โปรดให้ตัวอย่างด้วย

- เครื่องจูงใจ
- 4081 _____
 4082 _____

(8.4) ถาม 48 ในกรณีที่ คุณจะมอบหมายหรือว่าจ้างให้ผู้อื่นทำงานให้คุณ คุณหวังให้เกิดผลดี
การสร้าง อะไรบ้าง

- สมรรถภาพ 4083 1. _____
คน 4084 2. _____
4085 3. _____
4. _____

(8.5) ถาม 49 คุณคิดว่าตัวคุณเองจะสามารถทำงานในหน้าที่ (ในอาชีพ) นี้ได้ดีกว่าที่ทํายู่
การเรียนรู้ ขณะนี้หรือไม่ ถ้ามีเงื่อนไขดีกว่านี้ (ตอบ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย)

เพื่อการหา 4086 — ก. ได้ ต้องการเงื่อนไขอะไร _____

4087 เพราะ _____

4088 — ข. ไม่ได้ เพราะ _____

ถาม 50 คุณสนใจที่จะเรียนรู้วิธีทำงานในสายอาชีพของคุณนี้ เพิ่มขึ้นหรือไม่ (ตอบ ก.
หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย)

4089 — ก. สนใจ เพราะ _____

4090 — ข. ไม่สนใจ เพราะ _____

ข. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

(9.2) ถาม 51 ว่ากันตามจริงแล้ว คนที่ทำงานอย่างซื่อตรงตามหลักศีลธรรมและหลักกฎหมาย
ข้อตรง ผลสุดท้ายมักเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเอง

- ต่อหลักการ 4091 — ก. เป็นผลดี
— ข. เป็นผลเสีย
— ค. ผลดี ผลเสียพอ ๆ กัน

ถาม 52. คุณรู้สึกว่า คนที่ทำงานอย่างที่คุณส่วนมากจะได้รับสิ่งตอบแทนอย่างก็พอเหมาะสมกันหรือไม่ โปรดตอบ ก. หรือ ข. พร้อมตัวอย่าง

4092 — ก. ได้รับอย่างก็ เช่น _____

4093 — ข. ไม่ได้รับอย่างก็ เช่น _____

ถาม 53. การทำงานทุกอย่างย่อมมีการเกี่ยวข้องกับคนอื่นบ้างไม่มากนัก การทำงานของท่านเคยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่

4094 ☐ เคย ☐ ไม่เคย

ถาม 54. คุณยึดหลักอะไรในการทำงานของคุณเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่น ๆ เขาต้องเดือดร้อนเพราะคุณ

4095 1. _____

4096 2. _____

0497 3. _____

(9.3) ถาม 55. ถ้าท่านคิดจะเริ่มงานบางอย่างที่มีรายได้ดีมาก เป็นงานถูกต้องตามกฎหมาย คำนี้
สวัสดีภาพ แต่ทราบภายหลังว่าคนอื่นเดือดร้อน ไม่ปลอดภัย เพราะงานของท่าน ท่านจะ
ทำอย่างไร

บุคคล 4098 — ก. ลงมือทำงานนั้นแล้วช่วยแก้ปัญหาให้คนที่ได้รับความเดือดร้อน

— ข. ลงมือทำงานนั้นแล้วปล่อยให้ผู้อื่นเดือดร้อนแก้ปัญหาเอง

— ค. ไม่ทำงานนั้นเพื่อเห็นแก่สวัสดิภาพของผู้เดือดร้อน

ถาม 56 การกระทำบางอย่างที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนควรได้รับโทษขนาดไหน

- 1) ประหารชีวิต
- 2) จำคุกตลอดชีวิต โดยไม่มีการลดหย่อนหรืออภัยโทษ
- 3) จำคุก 20 ปี โดยไม่มีการลดหย่อนหรืออภัยโทษ
- 4) จำคุก 10 ปี โดยไม่มีการลดหย่อนหรืออภัยโทษ
- 5) จำคุก 5 ปี โดยไม่มีการลดหย่อนหรืออภัยโทษ
- 6) จำคุก 1 ปี โดยไม่มีการลดหย่อนหรืออภัยโทษ

4099 ก. มือปืนรับจ้าง ควรได้รับโทษ _____

4100 ข. การจ้องใจอิจฉาทรยศของผู้อื่น ควรได้รับโทษ _____

1401 ค. การลักพาตัวเด็กเรียกค่าไถ่ ควรได้รับโทษ _____

(9.4) ถาม 57 ถ้าธุรกิจการงานของท่านเป็นธุรกิจที่ทำรายได้ดี แต่มีผลเสียต่อสุขภาพของท่าน
ค่าหนึ่ง _____
เอง (ร่างกาย หรือจิตใจ) ท่านจะทำอย่างไร

สุขภาพ 4102 _____ ก. เลิกทำธุรกิจนั้น เพื่อเห็นแก่สุขภาพ

_____ ข. ทำธุรกิจต่อไป แต่พยายามป้องกันปัญหาสุขภาพ

_____ ค. เปลี่ยนไปทำธุรกิจอย่างอื่น

(9.5) ถาม 58 ถ้าในหมู่บ้านของคุณมีบ่อน้ำสาธารณะอยู่บ่อเดียว และน้ำก็ไม่ค่อยไหล หรือไหล
หลัก _____
ชามาก คนต้องไปรอคอยกันเป็นชั่วโมงจึงจะได้น้ำกลับบ้าน นอกจาก กลางคืน
"ร่วมสร้าง" _____
ไม่ค่อยมีคนนำจะขังมาก คุณเองจะทำอย่างไร เพื่อให้ได้น้ำใช้โดยสะดวก

"แย่งชิง" 4103 1. _____

4104 2. _____

แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 5

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ผู้สัมภาษณ์ _____ วันที่ _____
 สถานที่สัมภาษณ์ _____ เริ่มเวลา _____

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

5004 1) ชื่อ _____

5006 2) เพศ _____

5007 3) อายุ _____ ปี

5008 4) ระดับการศึกษาสูงสุด _____

5009 5) อาชีพ _____

5010 6) สถานที่อยู่บ้านเลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตำบล _____

ถนน _____ อำเภอ _____ จังหวัด _____

5011 7) ตำแหน่งหน้าที่ในชุมชนนี้ _____

8) ในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมา คุณรู้สึกว่าการทำงานประกอบอาชีพของคน โดยทั่วไป
 ในชุมชนนี้ได้ผลผลิตเป็นอย่างไร เพิ่มขึ้น คงที่ หรือลดลง

5012 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง

ถ้าเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นมาก ปานกลาง หรือเล็กน้อย

5013 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

9) คุณคิดว่าใน 4-5 ปีข้างหน้า กิจกรรมงานของคน โดยทั่วไปในชุมชนนี้จะได้
 ผลผลิตเป็นเช่นใด เพิ่มขึ้น คงที่ หรือลดลง

5014 ☐ เพิ่มขึ้น ☐ คงที่ ☐ ลดลง

ถ้าเพิ่มขึ้น คิดว่าจะเพิ่มมาก ปานกลาง หรือเล็กน้อย

5015 ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ เล็กน้อย

ตอนที่ 2 ข้อคำถาม

ก. ความหมายและความมุ่งหมายของงาน

(3.1) ถาม 10 ตามความหมายของคนทั่วไปในท้องถิ่นนี้ คำ "งาน" (ง-า-น) หมายถึง
สิ่งกับ อะไรบ้าง (ตอบ 4 อย่าง)

"งาน" 5016 1. _____
5017 2. _____
5018 3. _____
4. _____

(3.3) ถาม 11 คุณรู้สึกว่าจะอะไร เป็นเหตุสำคัญให้ชาวบ้านที่นี้ต้องทำงาน หรือทำไปเพื่อ
จุดประสงค์ อะไร (ตอบ 4 อย่าง)

การทำงาน 505019 1. _____
5020 2. _____
5021 3. _____
4. _____

(3.6) ถาม 12 ท่านคิดว่าในอนาคตคนแถบนี้จะมีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่ออย่างอื่น แยกต่าง
จากเดิมหรือไม่

สิ่งกับ 5022 _____
"งาน" _____

ถาม 13 ถ้าเปรียบเทียบปัจจุบันกับเมื่อ 5 ปีที่แล้ว คุณรู้สึกว่าการทำงานและการ
ประกอบอาชีพในท้องถิ่นนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

5023 1. _____
5024 2. _____
5025 3. _____
4. _____

ถาม 14 การเปลี่ยนแปลงแต่ละอย่างเกิดจากอะไร

5026 การเปลี่ยนแปลงตามข้อ 1 เกิดจาก _____

5027 การเปลี่ยนแปลงตามข้อ 2 เกิดจาก _____

5028 การเปลี่ยนแปลงตามข้อ 3 เกิดจาก _____

การเปลี่ยนแปลงตามข้อ 4 เกิดจาก _____

ถาม 15 ประชาชนในชุมชนนี้มีความพอใจในอาชีพการงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด (ตอบข้อเดียวพร้อมคำอธิบาย)

5029 ก. ทุกคนพอใจแล้ว เพราะเหตุใด _____

5030 ข. คนส่วนมากพอใจ เพราะเหตุใด _____
ส่วนน้อยที่ไม่พอใจเพราะ _____

5031 ค. คนส่วนมากไม่พอใจ เพราะเหตุใด _____
ส่วนน้อยที่พอใจเพราะ _____

5032 ง. ทุกคนไม่พอใจ เพราะเหตุใด _____

ถาม 16 มีการเปลี่ยนอาชีพหรือการย้ายไปทำงานที่อื่นมากน้อยเพียงไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ พร้อมคำอธิบาย)

5033 1. การเปลี่ยนอาชีพ (ประมาณกี่เปอร์เซ็นต์ หรือกี่ครอบครัวในจำนวนครอบครัวทั้งหมดกี่ครอบครัว _____ และเปลี่ยนไปทำอาชีพอะไรบ้าง _____

5034 2. การย้ายไปทำงานที่อื่น (ประมาณกี่เปอร์เซ็นต์ หรือกี่ครอบครัวในจำนวนครอบครัวทั้งหมดกี่ครอบครัว _____ และย้ายไปทำงานอะไรบ้าง _____

ข. พื้นฐานและที่มาของวัฒนธรรมการทำงาน

(4.1) ถาม 17 ตามความเห็นของท่านคิดว่า คนแถบนี้เชื่อว่าเขาเกิดมาเพื่ออะไร

ปรัชญา
ชีวิต

5035

(ก.)

ความเชื่อ

ถาม 18 ชาวบ้านแถบนี้มีความกลัวหรือพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งใด หรือปัญหาใดมากที่สุด (ตอบ 3 อย่าง)

5036

1.

5037

2.

5038

3.

(ข.)

คุณค่า

ถาม 19 ชาวบ้านที่นี่เขายกย่องคนเช่นใดว่าเป็นคนดี (ตอบ 3 อย่าง)

5039

1.

5040

2.

5041

3.

ถาม 20 ชาวบ้านที่นี่มีความหวังที่จะให้ชีวิตดีขึ้นในเรื่องใด หรือด้านใด (ตอบ 3 อย่าง)

5042

1.

5043

2.

5044

3.

(ค.)

ตรรกะ

ถาม 21 สาเหตุที่ทำให้งานหนึ่ง ๆ สำเร็จตามเป้าหมายนั้น โดยปกติชาวบ้านที่นี่เชื่อว่ามาจากอะไร

5045

1.

5046

2.

5047

3.

ถาม 22 ในกรณีทำงานหนึ่ง ๆ ทำแล้วสำเร็จตามเป้าหมายชาวบ้านที่นึกว่า ผลจากงานนั้นจะเป็นอย่างไรต่อไป

- 5048 ☐ คือแล้ว
☐ ต้องทำอีก
☐ ผลนั้นควรนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อไป
☐ ไม่คิด ปล่อยไปตามธรรมชาติ ประเพณี

(4.2) ถาม 23 ในชีวิตการทำงานของชาวบ้านที่เขายึดถือหลักการหรือแนวความคิดอะไร หลักการบ้างที่พวกเขาคำนึงถึงเสมอ ๆ

ที่ยึดถือ

- 5049 1. _____
 5050 2. _____
 5051 3. _____
 4. _____

ถาม 24 หลักการหรือแนวความคิดแต่ละอย่างเหล่านี้ พวกเขาได้รับมาจากไหน

- 5052 หลักการตามข้อ 1 (ได้รับมาจาก) _____
 5053 หลักการตามข้อ 2 (ได้รับมาจาก) _____
 5054 หลักการตามข้อ 3 (ได้รับมาจาก) _____
 หลักการตามข้อ 4 (ได้รับมาจาก) _____

(4.3) ถาม 25 ว่ากันตามที่เป็นจริงในหมู่บ้านแถบนี้คำสอนในศาสนาข้อใดบ้างที่ชาวบ้านที่ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานของเขา

ศาสนาธรรม

- 5055 1. _____
 5056 2. _____
 5057 3. _____
 4. _____

ถาม 26 หลักศาสนาเหล่านี้ชาวบ้านได้รับมาโดยวิธีใด

- 5058 หลักตามข้อ 1 รับมาโดยวิธี _____
- 5059 หลักตามข้อ 2 รับมาโดยวิธี _____
- 5060 หลักตามข้อ 3 รับมาโดยวิธี _____
- หลักตามข้อ 4 รับมาโดยวิธี _____

(4.5) ถาม 27 นิสัยการทำงานของคนที่นี่โดยทั่วไป มีลักษณะเด่นชัดเป็นอย่างไร
นิสัยที่เด่น

- 5061 1. _____
- 5062 2. _____
- 5063 3. _____
4. _____

ถาม 28 ลักษณะเด่นชัดแต่ละอย่างนั้น คิดว่าเกิดมาจากพื้นฐาน หรือสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์อะไร

- 5064 ลักษณะข้อที่ 1 เกิดจาก _____
- 5056 ลักษณะข้อที่ 2 เกิดจาก _____
- 5066 ลักษณะข้อที่ 3 เกิดจาก _____
- ลักษณะข้อที่ 4 เกิดจาก _____

(4.6) ถาม 29 ในอนาคตนิสัยการทำงานของชาวบ้านโดยทั่วไปมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงไป
แนวโน้ม อย่างไรบ้างหรือไม่ (ตอบข้อ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย)

- พื้นฐานที่มา 5067 ก. ไม่เปลี่ยนแปลงเพราะว่า _____
- 5068 ข. เปลี่ยนแปลง ในอนาคตจะเป็นดังนี้ คือ _____
- _____

ค. การมุ่งผลในการทำงาน

(5.3) ถาม 30 ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง ชาวบ้านแถบนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญ
การจำแนก ที่จะต้องใช้ใครสักคน หรือเพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว (ตอบ ก. หรือ ข.
ผลงานที่ อย่างเดียวพร้อมให้เหตุผล)

กับไม่ดี 5069 ก. จะต้องใช้ใครสักคน เหตุผลคือ

5070 ข. เพียงให้ผ่านไปก็พอแล้ว เหตุผลคือ

(5.4) ถาม 31 ในความคิดของชาวบ้านโดยทั่วไปทำงานที่คั้น คือ มีลักษณะอย่างไร หรือ
เกณฑ์ พิจารณากันในแง่ใดบ้าง

ประเมินผล 5071 1.

5072 2.

5073 3.

4.

(5.5) ถาม 32 คนบางคนทำงานเพื่อพอกินพอใช้ แต่บางคนทำงานเพื่อร่ำรวย คุณคิดว่า
แรงจูงใจ ชาวบ้านแถบนี้จะถือคนไหนเป็นตัวอย่าง

ถ้าไร 5074 ก. คนทำเพื่อพอกินพอใช้

ข. คนทำเพื่อร่ำรวย

ถาม 33 ชาวบ้านแถบนี้คิดว่าคนที่มุมานะในการทำงานเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมาก ๆ
เป็นคนเช่นใด

5075 ก. เป็นคนดีควรยกย่อง

ข. เป็นคนโลภมากน่ารังเกียจ

ค. เป็นคนคิดผิด เพราะเวลาตายไปก็เอาไปไม่ได้

ง. เป็นอื่น ๆ

ง. วิธีการทำงาน

(6.2) ตาม 34 ถ้ามีวิธีที่จะทำงานอย่างเดียวกันมากกว่าหนึ่งวิธี ชาวบ้านจะเลือกใช่วิธีที่มี
เกณฑ์ ลักษณะหรือคุณสมบัติอย่างไรบ้าง

- เลือกวิธี
- 5076 1. _____
- 5077 2. _____
- 5078 3. _____

จ. การทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการ

(7.1) ตาม 35 ในตำบลนี้ชาวบ้านมีการรวมกลุ่มกันทำงานหรือไม่ (โปรดบอกแต่ละอย่าง)

ลักษณะ 5079 กลุ่มลักษณะที่ 1 ชื่อ _____
กลุ่ม กลุ่มชั่วคราวหรือถาวร _____
และภาระ ทำอะไร _____

5080 กลุ่มลักษณะที่ 2 ชื่อ _____
กลุ่มชั่วคราวหรือถาวร _____
ทำอะไร _____

ตาม 36 ชาวบ้านที่เห็นว่าการที่จะรวมกลุ่มกับคนอื่น ๆ ในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น
หรือไม่เพียงใด

5081 ก. จำเป็น ในงานใดบ้าง _____

5082 ข. ไม่จำเป็น เพราะ _____

(7.2) ตาม 37 การทำงานของกลุ่มใดลงงานคืบคานน้อยเพียงใด _____

ประสิทธิภาพ 5083 จะปรับปรุงให้คืบคานมากขึ้นได้อย่างไร _____
ของกลุ่ม _____

(7.4) ถาม 38 ในตำบลนี้มีการจัดระบบเป็นทางการเพื่อให้สมาชิกทำงานเป็นองค์การหรือลักษณะ หมู่คณะหรือไม่ (โปรดบอกแต่ละองค์การหรือคณะ)
องค์การ 5084 คณะที่ 1 ชื่อ _____

ทำอะไร _____

ทำอย่างไร _____

5085 คณะที่ 2 ชื่อ _____

ทำอะไร _____

ทำอย่างไร _____

(7.5) ถาม 39 ในกลุ่มทำงานที่มีการเลือกตั้งผู้นำนั้น ชาวบ้านแถบนี้จะเลือกคนที่มีคุณสมบัติเช่นไรเป็นผู้นำกลุ่มทำงาน (ตอบ 4 อย่าง)

เลือกผู้นำ 5086 1. _____

5087 2. _____

5088 3. _____

4. _____

(7.7) ถาม 40 การรวมกลุ่มกันทำงานของชาวบ้านแถบนี้ มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นหรือจะลดลง
แนวโน้ม 5089 ____ ก. จะเพิ่มขึ้น
การรวมกลุ่ม ____ ข. จะลดลง

ฉ. การพัฒนาและการใช้กำลังคนเพื่อการทำงาน

(8.1) ถาม 41 ชาวบ้านที่นี่คิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่ พ่อ-แม่ จะต้องเลี้ยงดูให้เด็กทำงาน
อบรม ตั้งแต่อยู่ในวัยเด็ก

เลี้ยงดู 5090 ____ ก. จำเป็นอย่างยิ่ง

การงาน ____ ข. จำเป็นเล็กน้อย

____ ค. ไม่จำเป็น

____ ง. ไม่ทราบ, ไม่ตอบ

(8.3) ถาม 42 คุณคิดว่าการบริหารงานในระบบราชการไทย มีการใช้เครื่องจูงใจและ
การใช้
รางวัลอย่างถูกต้องหรือไม่เพียงใด โปรดให้ตัวอย่างด้วย
เครื่องจูงใจ 5091 _____

5092 _____

5093 _____

(8.5) ถาม 43 ชาวบ้านแถบนี้มีความสนใจจริงจังที่จะเรียนรู้เพื่อทำอาชีพของตนให้ได้ดี
การ เรียนรู้
เพื่อก้าวหน้า 5094 _____
กว่าเดิมหรือไม่ (ตอบ ก. หรือ ข. พร้อมคำอธิบาย)

___ ก. ไม่ค่อยสนใจจะเรียนรู้

___ ข. สนใจจะเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. _____

2. _____

3. _____

(8.6) ถาม 44 ในหมู่บ้านแถบนี้มีการแบ่งงานกันชัดเจนหรือไม่ ว่าผู้หนึ่งควรทำงานอะไร
บทบาท
สตรี 5095 _____
ผู้ชายควรทำงานอะไร

___ ก. ไม่แบ่งชัดเจน

___ ข. แบ่งชัดเจน

5096

ผู้หนึ่งทำ _____

5097

ผู้ชายทำ _____

ถาม 45 ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา หน้าตาการงานของผู้หญิงที่นี่ เปลี่ยนแปลงไป
อย่างไรบ้าง

5098 _____

5099 _____

ข. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและความเจริญของส่วนรวม

(9.1) ถาม 46 คุณรู้สึกว่าการทำกิจการงานของคนที่นี่โดยทั่วไปได้ให้ความสำคัญแก่งาน
คุณทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ช่วยให้ประเทศชาติพัฒนาโดยรวม และในระยะ
พัฒนา ยาวหรือไม่ โปรดให้ตัวอย่าง กรณีที่เด่นชัด

5100

(9.2) ถาม 47 ชาวบ้านที่นี่ เชื่อว่าคนที่ทำงานอย่างซื่อตรงตามหลักศีลธรรมและหลักกฎหมาย
ซื่อตรง ผลสุดท้ายมักเป็นผลดีหรือผลเสียหือตัวเอง

ตอบหลักการ 5101

- ☐ ก. เป็นผลดี
- ☐ ข. เป็นผลเสีย
- ☐ ค. ผลดี ผลเสีย พอ ๆ กัน

ถาม 48 การทำงานทุกอย่างย่อมมีการ เกี่ยวข้องกับคนอื่นบ้างไม่มากก็น้อย คนที่
ยึดหลักอะไรในการทำงานของเขา เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ
เขาต้องเดือดร้อนเพราะเรา

5102 1. _____

5103 2. _____

5104 3. _____

(9.3) ถาม 49 ถ้าคนที่นี่คิดจะเริ่มธุรกิจบางอย่างที่มีรายได้ดีมากเป็นงานถูกต้องตาม
คำนึง กฎหมายแต่ทราบภายหลังว่าคนอื่นเดือดร้อน ไม่ปลอดภัย เขาจะทำอย่างไร

สวัสดิภาพ 5105

บุคคล

- ☐ ก. ลงมือทำธุรกิจนั้นแล้วช่วยแก้ปัญหาให้คนที่ได้รับความเดือดร้อน
- ☐ ข. ลงมือทำธุรกิจนั้นแล้วปล่อยให้คนอื่นเดือดร้อนแก้ปัญหาเอง
- ☐ ค. ไม่ทำธุรกิจนั้นเพื่อเห็นแก่สวัสดิภาพของผู้เดือดร้อน

(9.4) ถาม 50 ถ้าธุรกิจการงานของชาวบ้านที่นี้เป็นธุรกิจที่ทำรายได้ดี แต่มีผลเสียต่อสุขภาพ
 คำนี้
 ของเขาเอง (ร่างกาย หรือจิตใจ) เขาจะหาอย่างไร

- สุขภาพ 5106 ก. เลิกทำธุรกิจนั้น เพื่อเห็นแก่สุขภาพ
 ข. ทำธุรกิจต่อไป แต่พยายามป้องกันปัญหาสุขภาพ
 ค. เปลี่ยนไปทำธุรกิจอย่างอื่น

(9.5) ถาม 51 ถ้าในหมู่บ้านนี้มีบ่อน้ำอยู่บ่อยเคียว และน้ำก็ไม่ค่อยไหล หรือไหลช้ามาก คนต้อง
 หลัก
 ไปรอกคอยกันเป็นชั่วโมงจึงจะได้น้ำกลับบ้าน นอกจากกลางคืนไม่ค่อยมีคน น้ำ
 "ร่วมสร้าง"
 จะขังมากคนที่น้ำจะหาอย่างไร เพื่อให้ได้น้ำใช้โดยสะดวก

- "แย่งชิง" 5107 ก. รีบขึ้นแต่เช้าแล้วไปตักน้ำก่อนคนอื่น
 5108 ข. ชักชวนกันขุดบ่อใหม่ให้ได้หลาย ๆ บ่อจะได้ไม่ต้องแย่งกัน
 ค. อื่น ๆ _____

(9.6) ถาม 52 ท่านรู้สึกว่าการทำธุรกิจการงานหรือการผลิตสินค้าที่ก่อให้เกิดความ
 ทำงาน
 ไม่เสียหาย
 เป็นห่วง
 แก่ผู้อื่น

- 5109 ก. มีอยู่มากจนหน้าเป็นห่วง เช่น _____
 ข. มีน้อยจนไม่ต้องเป็นห่วง

(11.5) ถาม 53 ถ้าจะมีการประชุมหรือแนะนำวิธีทำการงานที่ดีให้แก่ประชาชนเป็นเวลา 1 วัน
 แนวทาง
 ที่โรงเรียน คุณคิดว่าประชาชนจะสนใจเข้าประชุมสักกี่คน
 และกลวิธี 5110 จำนวนผู้สนใจเข้าประชุม _____ คน
 พัฒนา

ถาม 54 นอกจากการประชุมดังกล่าวแล้ว คุณคิดว่ามีวิธีอื่น ๆ ที่จะเผยแพร่หรือ
แนะนำวิธีการทำงานที่กลุ่มประชาชนวิธีใดบ้าง

- 5111 1. _____
- 5112 2. _____
- 5113 3. _____
4. _____

ถาม 55 ถ้าจะแทรกคำแนะนำดังกล่าวในรายการวิทยุที่น่าสนใจ ควรต้องเป็นรายการ
เช่นใด

- 5114 _____
- _____
- _____
- _____