

801.29593

น ๔๙๘๖

๖. 3

วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ปริญญาบัตร

ของ

ไพศาล ไกรสิทธิ์

16 ก.ย. 2524

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2524

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3821

h ๔๐๕๖๖

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญา
นิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
ดุริยางคศาสตร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....	ประธาน		ประธาน
.....	กรรมการ		กรรมการ
.....	กรรมการ		กรรมการ

..... กรรมการสอบภายนอก

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.เนติขจร บุรีภักดิ์ ศาสตราจารย์ ดร. ประสาน หลักศิลา และอาจารย์ ดร.โชติ เพชรชื่น ในฐานะที่เป็นคณะกรรมการ ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้สอน ได้ช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่มีคุณค่าต่องานวิจัยอย่างยิ่ง ตลอดจนได้ตรวจสอบการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ดร.วิระ บำรุงรักษ์ ได้ช่วยตรวจสอบรายงานการวิจัยและเป็นกรรมการสอบรับ สุกท้าย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ เจียมเจริญ ได้ให้แนวคิดที่มีคุณค่าต่อการ กำหนดตัวแปร รองศาสตราจารย์ ดร.สมิท สมัยการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา วัฒนธรรมที่มีประโยชน์ยิ่ง คุณโกศล มีคุณ ได้ช่วยเหลือทางด้านการวิจัย คุณมีสินทร์ สำเภาเงิน ได้ช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล คุณมยุรี คັນสุวรรณ ได้ช่วยพิมพ์ รายงานการวิจัย คุณจิรศักดิ์ เอี่ยมพงษ์ไพฑูรย์ คุณณรงค์ เขียมเมฆ ได้ช่วย จัดสำเนาและจัดเรียงรายงานการวิจัย คุณราศรี ไกรสิทธิ์ ได้รับการะทำงานบ้าน ด้วยความอดทนยิ่ง เพื่อให้ผู้วิจัยมีเวลาทำงานครั้งนี้อย่างเต็มที่ และอาจารย์ในคณะ วิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมมิ่งทุกท่าน ได้ช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้จะ ช่วยได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านทั้งหลายไว้ ณ โอกาสนี้

สุกท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรม การทำงานในอนาคต

ไพศาล ไกรสิทธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความสำคัญของการทำงาน	1
วัฒนธรรมกับการทำงาน	2
ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย	15
ความสำคัญของการวิจัย	23
ปัญหาเชิงวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย	25
/ สมมติฐานการวิจัย	27
/ ขอบเขตของการวิจัย	32
นิยามศัพท์เฉพาะและตัวแปร	32
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับวัฒนธรรม	35
การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม	40
วัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนา	42
แนวความคิดและความเชื่อของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน	47
ค่านิยมของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน	52
ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของคนไทย	58
การเรียนรู้การทำงานของเด็กและลักษณะการฝึกอบรมเพื่อการ ทำงาน	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
แบบแผนของการวิจัย	77
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	78

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การรวบรวมข้อมูล	88
การจัดกระทำกับข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น	97
ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	103
ผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติม	180
5 บทย่อ สรุปผล อภิปราย ข้อเสนอแนะ	186
บทย่อ	186
สรุปผลการวิจัย	188
การอภิปรายผลการวิจัย	193
ข้อเสนอแนะ	205
เพื่อการวิจัย	205
เพื่อการศึกษาอบรม	207
การจัดให้มีหน่วยงานเพื่อการวิจัยและพัฒนาการทำงาน	211
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก	233
ภาคผนวก ก.	234
เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการ ทำงานของคนไทย	235

บท

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	252
ภาคผนวก ข.	293
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร	294
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม	297
ผลการวิเคราะห์หาอ่านจำแนกและหาความสัมพันธ์ของ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์	318
ภาคผนวก ค.	326
สมุดคู่มือการลงรหัส	327
ภาคผนวก ง.	354
ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ	355
บทคัดย่อ	368

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนผู้มีการศึกษาที่ว่างงานใน พ.ศ. 2516 - 2517	17
2	รายชื่อของประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียน	19
3	กลุ่มตัวอย่างจากเอกสารจำแนกตามเชื้อชาติของผู้เขียน	79
4	กลุ่มตัวอย่างจากเอกสารจำแนกตามภาษาที่ใช้	79
5	กลุ่มตัวอย่างจากเอกสารจำแนกตามปีที่พิมพ์	80
6	กลุ่มตัวอย่างจากภาคสนามจำแนกตามระดับการศึกษา	81
7	กลุ่มตัวอย่างจากภาคสนามจำแนกตามเพศ	81
8	กลุ่มตัวอย่างจากภาคสนามจำแนกตามอายุ	82
9	ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 แนวความคิดและความเชื่อ เกี่ยวกับการทำงาน	318
10	ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 3 ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน ..	321
11	ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน	323
12	ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 5 การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน .	325
13	เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเชื้อชาติของผู้เขียน	325
14	เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาษาที่ใช้	355
15	เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปีที่พิมพ์	356
16	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	356

17	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	357
18	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา	357
19	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของบิดา	358
20	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของมารดา	358
21	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพของบิดา	359
22	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนคนทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว	359
23	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ของครอบครัว	360
24	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนคนในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู .	360
25	คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามการรับรู้เกี่ยวกับฐานะ ทางเศรษฐกิจ	361
26	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม	361
27	ความหมายของการทำงานของคนไทย	364
28	สิ่งที่คนไทยก็คิดว่าจะเกิดขึ้นถ้าคนไม่ทำงาน	365
29	จุดมุ่งหมายของการทำงานของคนไทย	365
30	ความรู้สึกของคนไทยเมื่อไม่ได้ทำงาน	366
31	ลักษณะของงานที่คนไทยต้องการจะทำ	366
32	ลักษณะการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานที่คนไทยคิดว่าเหมาะสมกับเด็ก.	367

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงมนุษย์ของคนไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน อันได้แก่ แนวความคิดและความเชื่อ
ค่านิยม พฤติกรรมการทำงาน และการฝึกอบรมเพื่อการทำงานว่ามีลักษณะอย่างไร
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาค
สนามประกอบกัน ผลที่ได้จากการวิจัยจะช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมของคนไทยที่
เป็นระบบ เป็นวิทยาศาสตร์และเชื่อถือได้ อันเป็นประโยชน์ในการที่จะนำไปใช้เป็นหลัก
การและแนวทางในการจัดการศึกษาอบรม ส่งเสริมให้คนไทยมีวัฒนธรรมการทำงานที่
เหมาะสมยิ่งขึ้น

เพื่อให้เข้าใจความสำคัญและลักษณะการทำงานที่เป็นปัญหาของคนไทยที่นำไปสู่
การวิจัยและปัญหาเชิงวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาสาระในการเขียนบทแรกออกเป็น
ประเด็นสำคัญ 4 ประเด็น คือ ความสำคัญของการทำงาน วัฒนธรรมกับการทำงาน
ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย และความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการทำงาน

ความสำคัญของการทำงานเป็นเรื่องที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน ใน
แง่ที่ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมอันจำเป็นและเป็นกิจกรรมเฉพาะของมนุษย์ (O'Toole,
1971: 1) มนุษย์เท่านั้นที่ทำงาน และมนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำงานได้ ที่กล่าว
เช่นนั้นก็โดยเหตุที่ว่า การทำงานของมนุษย์แตกต่างไปจากการกระทำตามสัญชาตญาณของ
สัตว์ การทำงานของมนุษย์นั้นจะมีผลผลิตปรากฏอยู่ในสมองก่อนที่จะลงมือทำงานจริง ๆ
(Donahue, 1959: 44) เป็นกิจกรรมที่ทราบผลล่วงหน้า (end in view)
(Gleaton, 1949: 3) เป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทัศนะ ความรู้สึก การ
ตัดสินใจว่าควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่

(Levy. 1963: 1) เป็นการกระทำที่อาจจะใช้เครื่องมือเพื่อให้การกระทำมีความ สะดวกและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ การทำงานจึงเป็นกิจกรรมที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจาก สัตว์อื่น เป็นกิจกรรมที่ควบคุมด้วยความเป็นมนุษย์ ที่โดยมนุษย์นั้นย่อมมีการทำงาน

* การทำงานเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ (Herskovits. 1952: 4) ซึ่งได้แก่

1. สมองความต้องการทางวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตาม ธรรมชาติให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการ เป็นวิธีการที่ทำให้ได้สินค้า (goods) และบริการที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

2. สมองความต้องการการนับถือตนเอง (Levy. 1963: 4) การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเอง โดย การทำงานทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จ และสมรรถภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถเอาชนะใจทั้งตนเองและสภาวะแวดล้อม และ เกิดจากการที่แต่ละบุคคลได้ทำงานเพื่อนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คนอื่นเห็นว่ามีค่า (O' Toole. 1971: 4) นอกจากนั้นคนที่ได้เข้าทำงานจะถูกกำหนดว่าเป็นคนมาก ในแทบทุกสังคมการเป็น งานทำให้ ทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น (full citizen) มีอิสระ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า การไม่ทำงานทำให้หรือการไม่สามารถทำงานได้กลายเป็น พลเมืองชั้นรอง ลดความรู้สึกที่ตนเองมีค่าลง เป็นคนที่ไร้เกียรติและยังพบว่าการนับถือ ตนเองจะแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพและลำดับขั้นของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ (Neff. 1968: 142 - 143) อีกด้วย

3. สมองความต้องการการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยง ความเบื่อหน่าย การทำงานทำให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีใจจดจ่ออยู่กับงาน ลดความ วิตกกังวล จิตใจไม่ฟุ้งซ่าน ซึ่งเป็นการช่วยลดความวิตกกังวลและไม่ทำให้เกิด

ความเบื่อหน่ายอันเนื่องมาจากการมีเวลาว่างมาก

4. สนองความต้องการการริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มสร้างสรรค์ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์หรือศิลปะเท่านั้น แต่หมายรวมถึงสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมา การทำงานจะช่วยสนองความต้องการด้านนี้ เพราะการทำงานทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา เป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่สนองความต้องการได้สมบูรณ์กว่าเดิม

* นอกจากการทำงานจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์ เพื่อช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตมากขึ้น (Neff. 1968: 78) เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้ธรรมชาติมีความเหมาะสมที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ การทำงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ (Entwistle. 1970: 17) การที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบของสภาวะแวดล้อมจะสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมที่เขามีชีวิตอยู่ ถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์อย่างหนึ่ง การทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์จะเอาชนะและควบคุมธรรมชาติ (Neff. 1968: 15) นอกจากนั้นความพยายามของมนุษย์ที่จะควบคุมและจัดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมเสียใหม่ ทำให้เกิดวัฒนธรรมและผลงานทางวิทยาศาสตร์ (Entwistle. 1970: 25) ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์

* จากการศึกษาข้างบนต่อไปว่า การทำงานได้สนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานะที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความเป็นมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะและความรู้กันและกัน สถานะที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการประเมินผลตนเอง ช่วยให้นมนุษย์รู้ถึงสมรรถวิสัยของตน เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเองอยู่ระดับไหน ทำงานได้ดีหรือไม่ ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งกำหนดความภูมิใจหรือไม่เพียงใด นอกจากนั้น รูปแบบของการทำงานยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสถานภาพทางสังคมของผู้ที่ทำงานและครอบครัว เช่น สังคมอเมริกันซึ่งเป็น

* สังคมอุตสาหกรรม อาชีพของบิดาจะเป็นตัวกำหนดสถานภาพทางสังคมที่สำคัญ เป็นตัวกำหนดชนชั้นของครอบครัวที่อยู่อาศัย สถานที่ที่บุตรจะต้องเรียนหนังสือ และยังกำหนดว่าใครเป็นกลุ่มบุคคลที่ครอบครัวจะติดต่อสัมพันธ์ด้วย (O'Toole. 1971: 4) ด้วยเหตุนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยใหม่ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษายังพบต่อไปอีกว่า การทำงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต สร้างรูปแบบของชีวิต (Levy. 1963: 6) ช่วยกำหนดจังหวะและแนวทางการใช้ชีวิตในแต่ละวัน ~~แต่ละสัปดาห์~~ ~~แต่ละเดือน~~ ~~และแต่ละปี~~ ถ้าบุคคลปราศจากรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมจะเกิดความสับสนในการใช้เวลา การทำงานจึงทำให้โลกมีระเบียบ มีโครงสร้างที่แน่นอน การไม่มีงานทำหรือการไม่ทำงานไม่ใช่นายถึงการมีเวลาว่างเท่านั้น แต่หมายถึงบุคคลกำลังอยู่ในภาวะที่ไม่มีระเบียบ เป็นภาวะที่ไม่สามารถจะวางแผน เป็นภาวะที่ไม่สามารถจะทำนายได้ (O'Toole. 1971: 8 - 25) อีกด้วย การทำงานยังช่วยใหม่นุชนวัยจุกัดสันใจที่จะทำสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมใดสำเร็จ และยังเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการร่วมมือกัน อย่างใกล้ชิด อีกรวมบุคคลผู้ที่คนทำงานถูกมองว่ามีส่วนทำให้คนมีศีลธรรมสูงขึ้น เป็นส่วนที่บอกให้ทราบถึงค่านิยมทางคุณธรรม และมีส่วนในการพัฒนามนุษย์ให้มีลักษณะที่แข็งแกร่ง (Levy. 1963: 4) ประการสำคัญ ถ้าปราศจากการทำงานความเจริญต่าง ๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย (Neff. 1968: 16)

* นอกจากนั้น การทำงานยังถูกนำไปใช้เป็นหลักเกณฑ์เพื่ออธิบายลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์อีกด้วย เช่น นักโบราณคดีได้ยึดเอาเครื่องมือ (tools) ที่มนุษย์ในยุคต่าง ๆ ใช้ทำงานเป็นหลักในการแบ่งการพัฒนาของมนุษย์ออกเป็นยุคเช่นสมัยนักมานุษยวิทยาได้ศึกษาวัฒนธรรมจากความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ และเมื่อนักจิตวิทยาอย่างเช่น เดวิด แมคเคลแลนด (David McClelland) พยายามที่จะบอกถึงความแตกต่างระหว่างประเทศที่ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีกับประเทศที่ค่อยพัฒนา ก็ได้ใช้แรงจูงใจที่จะทำงานของคนในประเทศนั้น ๆ เป็นเกณฑ์

กำหนด แต่ใจชื่อใหม่ว่าแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ (Marland, Jr. 1974: 31)

✕ แม้ในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีค่อนข้างสูง และมนุษย์ทุกคนยังจำเป็นต้องทำงาน และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างน้อยการที่มีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ทรัพยากรธรรมชาติกลับลดลงก็เป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานเพิ่มความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป โดยเฉลี่ยปัจจุบันคนเราจะใช้เวลาสองในสามของชีวิตเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (Merr. 1968: 15)

✕ ทั้งหมดนี้กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การทำงานคือชีวิต การเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานเป็นการ เปลี่ยนรูปแบบของชีวิต ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่ใฝ่ความรู้ สติปัญญา และทักษะเพื่อการตอบสนองในโลกของการทำงาน

✕ ในแง่ของการพัฒนา การทำงานมีบทบาทสำคัญมาก เพราะการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป้าหมาย เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านส่วนบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โคนาฮิว (Donahue. 1959: 45) ได้แสดงความเห็นในเรื่องนี้ว่า การทำงานเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะพัฒนาบุคคลและสังคม ถ้าคนยังมีความสนใจที่จะทำงานมากขึ้นเท่าไรไม่เพียงแต่จะมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่จะยังส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้นอีกด้วย เลวิส (Lewis. 1963: 406) นักเศรษฐศาสตร์การพัฒนา มีความเห็นว่า การทำงานทำให้เกิดผลผลิต สังคมใดที่สมาชิกในสังคมทำงานหนัก สังคมนั้นจะมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว กลายเป็นประเทศที่พัฒนาทางเศรษฐกิจในที่สุด ฮาร์บิสัน (Harbison. 1973: 3 - 6) ได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอยู่ที่การทำงานของคน เพราะการทำงานของคนทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการสะสมทุน นอกจากนั้นการทำงานยังทำให้เกิดองค์การทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ เกี่ยวกับเรื่องนี้ นักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ได้พยายามศึกษาหาตัวกำหนดการพัฒนาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ปรากฏว่าองค์ประกอบเชิงมนุษย์

* (human factor) อันได้แก่ ทักษะดี ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละบุคคลเป็น
เงื่อนไขเบื้องต้นของการพัฒนา โทมัส เกลซกล่าวว่า การนำความคิดและการยอมรับวิถีการ
มาใช้ในการวางแผนและการจัดองค์การจะช่วยให้การทำงานเพื่อการพัฒนาดำเนินไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ (Choema. 1977: 7) จากการศึกษายังพบต่อไปว่า ประเทศที่พัฒนาใน
ด้านต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนส่วนใหญ่ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ในสังคมพัฒนา
คนส่วนมากจะมีสมรรถภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีทัศนคติที่ไม่กลัวสิ่งใหม่ มีเหตุ-
ผล ไม่เชื่องมงาย มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีค่านิยมที่เหมาะสม
เช่น นิยมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ โดยไม่คำนึงว่างานที่ตนนั้นเหมาะสมกับ
เกียรติของตนหรือไม่ (ไพรัช กฤษณมณี 2521: 11) อย่างกรณีของญี่ปุ่นหรือสหรัฐ-
อเมริกาเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การทำงานด้วยความขยันขันแข็งใน
ปัจจุบันสำคัญที่ทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้ากว่าประเทศที่ประกอบด้วยคนที่ไม่ค่อยจริงจัง
กับการทำงาน

* ญี่ปุ่น เป็นประเทศที่ไม่ได้มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ แต่คนญี่ปุ่นทำงานหนัก
มีความขยันขันแข็ง มีความอดทน อดออม และมีระเบียบวินัยสูง เมื่อได้รับมอบหมาย
ให้ทำหน้าที่ใดก็ตาม คนญี่ปุ่นจะพยายามหาจนเต็มความสามารถ และถือเอาความสำเร็จ
ของงานเป็นสิ่งที่มากกว่าที่จะถือเอาความสำเร็จของตนเป็นใหญ่ คนญี่ปุ่นมีความสามารถในการ
การทำงาน การอยู่เฉย ๆ โดยไม่ทำอะไรจะเป็นการทรนجانใจของคนญี่ปุ่นมาก ความมี
ประสิทธิภาพในการทำงานของคนญี่ปุ่นเป็นเรื่องที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (โษยะ วาริยา
2518: 130) อาจกล่าวได้ว่า แทบจะไม่มีชาติใดในโลกที่ความอดุสาหะมากไปกว่าคน
ญี่ปุ่น (Morton. 1973: 68) ด้วยเหตุนี้ ประเทศญี่ปุ่นจึงมีความเจริญก้าวหน้าอย่าง
รวดเร็ว จนกลายเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจประเทศหนึ่งในปัจจุบัน (Suyat
1969: 534)

* สหรัฐอเมริกาก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน คนอเมริกัน
นั้น นักสังคมศาสตร์เห็นพ้องต้องกันว่า มีลักษณะสำคัญที่สืบเนื่องมาตั้งแต่ประวัติศาสตร์หลาย

* ประมวลที่เอื้อต่อการพัฒนา คือเป็นคนประหยัด ว่างงานหนัก และมีสมรรถนวิสัยในการที่จะ
 ออกไถ่รอได้ (capacity for deferring gratification) (O'Toole, 1971: 10)
 ในปี ค.ศ. 1970 ได้มีการวิจัยถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนแอฟริกันทั่ว-
 ประเทศ โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามว่า "ถ้าหากได้มีมรดกเป็นเงิน สิ่งพอที่ค่าจะนับว่า
 อยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน ท่านคิดว่าท่านจะทำงานหรือไม่" ร้อยละแปดได้ตอบว่า
 จะทำงานต่อไป เมื่อถามถึงเหตุผลที่ต้องการทำงานต่อไป ลาคอนจะปรากฏในลักษณะ
 คือไปนี้คือ "เพื่อดำรงชีวิตไว้" "เพื่อสุขภาพแข็งแรง" "เพราะเป็นการดีสำหรับบุคคล
 ที่ไถ่ทำงาน" "รู้สึกสนุกสนานที่ไถ่ทำงาน" ฯลฯ

* ส่วนในสังคมกึ่งพัฒนา มักจะประกอบด้วยคนที่มีลักษณะแตกต่างไปจากคนใน
 สังคมพัฒนาถึงกล่าวแล้ว คือ คนส่วนใหญ่จะไม่เห็นคุณค่าของการทำงาน การทำงานไม่
 ไรสิ่งที่เป็น ขาดระเบียบวินัย ไม่รู้คุณค่าของเวลา ฯลฯ เช่น พวกของโกเลีย
 ผู้หญิงเท่านั้นที่ทำงานหนัก ส่วนพวกผู้ชายจะใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการกินน้ำชา และพูดคุย
 กับเพื่อนฝูง คนเขมรและคนลาวชอบการมีอิสระ ไม่ชอบการทำงาน (Triandis,
 1973: 30 - 36)

* จากการวิจัยของนักสังคมศาสตร์ที่ยืนยันต่อไปว่า การมีลักษณะการทำงานต่างกัน
 มีผลทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแตกต่างกันด้วย แมรี คักลาส (Mary
 Douglas) ได้ทำการศึกษาวิจัยคนสองเผ่าในทวีปแอฟริกา คือเผ่าเลเล (Lele
 และเผ่าบูชอง (Bushong) ทั้งสองเผ่าอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติใกล้เคียง
 โดยขึ้นต้นฐานชุมชนลุ่มน้ำของแม่น้ำเคโซ (Kasai River) จากการศึกษาพบว่า
 ทั้งสองเผ่ามีความแตกต่างในระดับการพัฒนา คือเผ่าเลเลนั้นมีความยากจนอย่างเห็น
 ได้ชัด แต่เผ่าบูชองมีระบบเศรษฐกิจที่เลี้ยงตนเองได้อย่างดีมีทรัพย์สินมากมาย แมรี
 คักลาส สรุปว่า ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของคนสองเผ่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้
 ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจแตกต่างกันออกไป แมรี คักลาส ได้กล่าวถึงลักษณะการ
 ทำงานของเผ่าบูชองว่า ถือหลักเสมอภาคระหว่างเพศ มีการแบ่งงานกันทำอย่างมีระบบ

✱

(๕)

นิยมการทำงานที่เพิ่มผลผลิตให้แก่สังคม มีการแข่งขันกัน การมีทรัพย์สินมาก ถือว่าเป็น
ของดี เพราะทรัพย์สินนำไปสู่การมีอำนาจ ส่วนเผ่าเลเลดูรายที่มีอายุเฉลี่ยวัยกลางคนเล็กน้อย
(อายุ 56 ปีขึ้นไป) จะได้รับประโยชน์จากสิ่งล้นหลามมาโดยไม่กองหางาน ใน
กรรมาและลูกเขยทำงานแทน หญิงชาวเลเลดูทำงานหนักกว่าชาย งานที่ทำได้แก่
งานบ้าน งานเกษตรกรรม หางของป่า ถักนํ้า ผู้ชายชาวเลเลดูแต่งงานได้ก่อนเมื่อ
อายุเกิน 30 ปี เมื่อแต่งงานแล้วจึงจะเริ่มตั้งครอบครัวและทำงานเกษตรกรรม ซึ่งเป็น
งานที่เพิ่มผลผลิตให้แก่สังคม แต่ชาวเลเลดูไม่นิยมทำงานเกษตร เพราะเห็นว่าเป็นงานที่
มีเกียรติน้อยกว่าการล่าสัตว์ แต่เกษตรกรรมเป็นงานที่จำเป็นกองหางานเพราะถ้าไม่ทำก็ไม่มี
อะไรจะกิน จึงจำใจต้องทำ โดยทำเพียงปีละครั้ง ผลผลิตจึงได้น้อยไม่พอกับความต้องการ
ของคนในเผ่า ความอดอยากจึงเกิดมีขึ้น (ลันท์ สมัยการ 2522: 434 - 437)
หรือในกรณีของประเพณีมาเลเซียก็แสดงให้เห็นเช่นเดียวกันว่า การมีลักษณะการทำงาน
ที่แตกต่างกัน จะเป็นเหตุให้สมาชิกในกลุ่มสังคมนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจต่างกัน คือ
ในประเพณีมาเลเซียประกอบด้วยการกลุ่มคนที่เชื้อสายต่างกัน 3 กลุ่ม คือ แก่ ผู้ที่เชื้อสาย
มาเลย์ จีน และอินเดียน คนเชื้อสายมาเลย์เป็นคนพื้นเมืองเดิม ส่วนคนจีนและคนอินเดียน
เพิ่งจะอพยพเข้ามาในคอนหลัง คนทั้ง 3 กลุ่มนี้ ต่างก็ทำงานอยู่ในสภาวะแวดล้อมในร้าน
กลาง ๆ เหมือน ๆ กัน แต่เนื่องจากการมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ
ในการทำงานต่างกัน ผลจึงปรากฏว่า แทนที่จะเป็นคนมาเลย์กลับเป็นคนจีนที่กุมอำนาจ
ทางเศรษฐกิจของมาเลเซียในปัจจุบัน

✱ จากตัวอย่างจะเห็นว่า ความสำเร็จของการพัฒนามีได้ขึ้นอยู่กับความมั่งคั่งหรือ
หรืออำนาจลึกลับอะไรทั้งสิ้น หากขึ้นอยู่กับพลังการทำงานร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในสังคม
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ การทำงานนอกจากจะเป็นการกระทำที่แสดงถึง
ความเป็นมนุษย์แล้ว ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อีกด้วย

ความสัมพันธ์ทางาน

คำว่า วัฒนธรรม มีนิยามและความกำกวมแตกต่างกันออกไปมากมาย ไครเมอร์และคลักฮอห์น (Kroeber and Kluckhohn) ได้ศึกษาวิเคราะห์นิยามของคำว่าวัฒนธรรมมากกว่า 167 นิยาม แต่ไม่ปรากฏว่ามีนิยามใดที่เหมือนกันทุกประการ (Weiss, 1973: 1376) วาเลนไทน์ (Valentine, 1968: 2) ได้ให้ความเห็นว่า คำว่า วัฒนธรรมมีความหมายไม่แน่นอน แต่ละคนใช้คำว่า วัฒนธรรมในความหมายที่แตกต่างกันออกไป และแม้บรรดาสาส์นที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (Human Sciences) ก็ใช้คำว่า วัฒนธรรมในความหมายที่แตกต่างกันออกไปทั้งนิยามและความกำกวม เนื่องจากวัฒนธรรมที่นิยามที่แตกต่างกันมากมายถึงกล่าว โคเวลล์ (Cowell, 1959: 3) จึงกล่าวว่า ถ้าเอานิยามเหล่านั้นมารวมไว้ด้วยกัน จะได้เริ่มสมมุติให้รู้ ถึงกระนั้นก็ตาม โยมนิยามใดที่มีความหมายชัดเจน

ส่วนนิยามของวัฒนธรรมที่เป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบัน มักจะเป็นนิยามที่ให้ความหมายของวัฒนธรรมในลักษณะกว้าง ๆ โดยไม่บ่งว่าวัฒนธรรมประกอบด้วยเรื่องอะไรบ้าง เช่น ลินตันและพิทชา สายหู (Linton, 1945: 27 - 30 และพิทชา สายหู 2514: 3) ได้ให้นิยามของคำว่าวัฒนธรรมตรงกันว่า "วัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตของสังคมโดยส่วนรวม วัฒนธรรมไม่ได้หมายถึงเฉพาะสิ่งที่สังคมยอมรับว่าสูงหรือเป็นที่พึงปรารถนา วัฒนธรรมหมายถึงกิจกรรมของมนุษย์ทั้งหมดที่อยู่ในสังคมนั้น แม้แต่การล้างจานและการขับรถยนต์ก็จัดรวมอยู่ในวัฒนธรรม" คลักฮอห์น (Kluckhohn, 1966: 23) ได้ให้นิยามว่า "วัฒนธรรมคือพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ อันเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินทั่วไปในหมู่คนกลุ่มหนึ่ง พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่คนรุ่นเก่าถ่ายทอดไปยังลูกหลาน" เฮอส์โควิตส์ (Herskovits, 1952: 21) ได้ให้นิยามไว้ในทำนองเดียวกันว่า "วัฒนธรรมหมายถึงพฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์อันเกิดจากการเรียนรู้" เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งลันตัน พิตชู สายหู คลักฮอห์น และเฮอส์โควิตส์ ต่างก็เห็นพ้องตรงกันว่า วัฒนธรรมเป็นกิจกรรมหรือพฤติกรรมทั้งหมดอันเกิดจากการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากกระบวนการ

การสังคมประภักดิ์ (socialization) ลินตัน (Linton. 1945: 33) ยังได้ให้
 ความเห็นเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมในทางขยายทางวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมซึ่ง
 ของแต่ละบุคคล ไม่ว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นใจหรือไม่ (overt or
 covert) ก็ตาม และไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมทางกายภาพหรือพฤติกรรมทางจิตใจ
 ฤทธิผล (Grossman. 1967: 40) กล่าวว่า พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (cultural
 behavior) นั้น เริ่มตั้งแต่การกระทำง่าย ๆ เช่น การรับพรทานลาจากพ่อแม่
 หรือดื่มนม การรับของให้ จนถึงการกระทำที่ยาก ๆ พิธีกรรม ลายมือ (ลายมือ
 ลายพู่ 2522: 36) ได้ให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกับลินตันและฤทธิผลว่า การกระทำของ
 มนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากภาษา ถ้าไม่ใช่เป็นการกระทำทางกายภาพ หรือภาพ
 เช่น การกระพริบตา สะอึก จาม ฯลฯ แล้ว ก็เป็นการกระทำทางวัฒนธรรม
 ดังนั้น การกระทำหรือพฤติกรรมทางวัฒนธรรมนั้นเริ่มตั้งแต่การกระทำเล็ก ๆ น้อย ๆ
 ที่ไม่สำคัญ เช่น ทำนอง นอน ยืน เดิน กิน ฯลฯ ซึ่งเป็นอาการธรรมดาประจำวัน
 ไปจนถึงการกระทำที่เป็นเรื่องใหญ่โต มีพิธีกรรม ขนาดที่มีระดับชาติหรือระดับประเทศ
 เช่น พิธีบรมราชาภิเษก ฯลฯ ด้วยเหตุนี้จึงสามารถกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นพฤติ-
 กรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเรียนรู้จากกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่
 ไม่ใช่ทำใจเองโดยอัตโนมัติ

เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นวิถีการดำเนินชีวิตที่สมาชิกในสังคมยอมรับ มีการถ่ายทอด
 และเกิดจากการเรียนรู้กันแล้ว วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมทางวัฒนธรรม
 ของสมาชิกในสังคม กล่าวคือ วัฒนธรรมจะแนะแนวทางอันจำเป็นแก่สมาชิกของสังคมใน
 ทุกเรื่องในชีวิต (Linton. 1945: 20) เป็นตัวกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตลอดจนแนว
 ความคิดต่าง ๆ ไว้ คนที่เกิดมาและเติบโตในวัฒนธรรมใด จะมีความประพฤติ นิสัย และ
 พฤติกรรมต่าง ๆ จะเป็นไปตามความสั่งการของวัฒนธรรมแห่งสังคมนั้น (สนิท สังเคราะห์
 2522: 420) วัฒนธรรมประกอบไปด้วยกฎเกณฑ์ที่ทำให้เกิดและกำหนดแนวทางพฤติกรรม
 (Valentine. 1968: 3) ถ้าหากวัฒนธรรม สมาชิกในสังคมจะไม่สามารถทำงาน

โดยมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคคลจะได้รับผลตอบแทนในทางที่ดี การเข้าใจในสังคม
 หมายความว่า และจะได้รับผลตอบแทนในทางตรงกันข้ามถ้าเขาไม่ทำตามวัฒนธรรม
 (Linton. 1945: 20) วัฒนธรรมมีอิทธิพลเห็นระบบการจูงใจของบุคคล
 (Knackhohn and Murray. 1967: 58) วัฒนธรรมเป็นกุญแจดอกหนึ่งที่บุคคลจะถือ
 เป็นรู้ เพื่อประพจน์กับคำถามแนวทางที่สังคมยอมรับ วัฒนธรรมมีอิทธิพลและสะท้อนให้เห็น
 ถึงโลกทัศน์ (world view) ของบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้น (Valentine. 1968: 3)
 วัฒนธรรมทำให้ความรู้สึกของบุคคลในสังคมไม่มีลักษณะที่เป็นกลาง และจำแนกปรากฏ-
 การต่าง ๆ ในรูป "ดี" "เลว" "ต้องการ" "ไม่ต้องการ" "ถูก" หรือ "ผิด"
 (Foster. 1973: 18) วัฒนธรรมทำให้คนคิดต่างกัน (Cole. 1974: 25) การ
 มีวัฒนธรรมต่างกันทำให้วิธีการในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน (Mole. 1973: 99)
 นั่นคือ วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการความรู้ ความคิด และบุคลิกภาพของคน จนยาก
 ที่จะแยกพฤติกรรมส่วนไหนของคนเป็นไปตามธรรมชาติหรือเป็นไปตามบงการของวัฒน-
 ธรรม เพราะแม้แต่การสนองความต้องการตามธรรมชาติต่าง ๆ ของมนุษย์ อาทิ
 การกิน นอน พักนอน ฯลฯ มนุษย์มีไหวพริบไปตามธรรมชาติแบบสัตว์อื่น ๆ หากแต่ได้
 ใช้วิธีการบางอย่างซึ่งตนได้เรียนรู้จากวัฒนธรรมของตน ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากวิธีการ
 ของคนในวัฒนธรรมอื่นได้ แม้แต่ในเรื่องเดียวกัน

➢ สำหรับการทำความเข้าใจการไขความพยายามของมนุษย์อย่างมีเป้าหมาย
 ก็จัดเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดตาม
 ธรรมชาติเหมือนกับการหายใจหรือการย่อยอาหาร พฤติกรรมทำงานเพราะมีเหตุผล การ
 ทำงานเป็นกิจกรรม การทำงานจำเป็นไปเพราะความคาดหวังและความบรรลุนาทาง
 สังคมทั้งโดยจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ทั้งเปิดเผยและไม่เปิดเผย จึงเห็นได้แน่นอนว่าการ
 ทำงานจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรม* สมาชิกในสังคมจะคิด มีค่านิยม มีพฤ-
 ติกรรม ตลอดจนได้รับการสั่งสอนอบรมเพื่อการทำงานในลักษณะโดยอ้อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม
 ของสังคมนั้น ซึ่งแน่นอนว่า แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันออกไป

เช่นเดียวกับวัฒนธรรมการกิน การนอน การแต่งงาน ฯลฯ ทั้งนี้เพราะว่า ความเร็ว ความเร็ว คำนี้อยู่ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงาน ไม่ได้เป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะตัว แต่เกิดจากการปรับตัวประสมการปรับตัวเรียนรู้ที่สิ่งสมและถ่ายทอดต่อกันเป็นระยะเวลาอัน (Morris, 1968: 5) ซึ่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของ สังคมทางธุรกิจ (Gray, 1970: 563) มีความเห็นว่า ระบบการทำงานจะถูก กำหนดโดยความเชื่อที่ไม่ได้ทางวัฒนธรรม เป้าหมายการนำลักษณะบุคลิกเข้ามามีผลต่อเป้าหมายนั้นหรือสอดคล้องกับค่านิยม และความหมายทางวัฒนธรรมของสังคมนั้น ในสังคมที่มี วัฒนธรรมที่ซับซ้อน ระบบการทำงานจะถูกกำหนดโดยเหตุผลทางสังคมและวัฒนธรรมเป็น อย่างยิ่ง (Morris, 1968: 4 - 5) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมจะกำหนดคุณค่าให้กับ งาน แรงจูงใจที่จะทำงาน และความหมายของการทำงานให้แตกต่างกันไป (Hendricks, 1973: 49 - 50) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดค่าในการทำงาน แตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน
2. ระยะเวลาของการทำงาน
3. อัตราการทำงาน
4. กิจกรรมที่สามารถจะหาความสนุกกับการทำงาน เช่น การผูกพันกับการ รับผิดชอบ การสังสรรค์ ฯลฯ
5. งานใดควรทำในที่ลับ งานใดควรทำในที่สาธารณะ
6. งานใดควรจะเหมาะสมกับเพศหรือวัยใด ๆ

ข้อกำหนดทางวัฒนธรรมเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนการสั่งสอนอบรมให้สมาชิกในสังคมรู้จักการทำงานแตกต่างกันไป หรือ อาจกล่าวได้ว่า ข้อกำหนดทางวัฒนธรรมทำให้วัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันไป ใน บางสังคมการทำงานหมายถึงการใช้แรงงาน การทำงานเป็นความอยู่รอดของชีวิต (Heneman, Jr. 1973: 26) ในบางสังคมเชื่อว่า การทำงานทำให้มนุษย์อยู่รวม

ก็ได้ การทำงานทำให้มนุษย์รู้สึกนับถือตนเอง ช่วยให้มีตำแหน่งในสังคม ในบางสังคม
เชื่อว่า การทำงานเป็นคุณความดี (virtue) ความสำเร็จในการทำงานเป็นคุณ
ลักษณะที่แสดงถึงความมีค่า แต่ในบางสังคมเห็นว่าการทำงานเป็นความทุกข์ที่ร้าย
(Treadwell, 1973: 29) การทำงานเหมือนการลงโทษ (สุนทรีย โสภณ 2522:
379) ในสังคมที่ตามองหาเลี้ยงชีพได้ง่าย การทำงานจะไม่ได้รับการยกย่องว่าเป็น
คุณความดี การทำงานจะได้รับการยอมรับอย่างสูงในชุมชนที่ทุกคนต้องทำงานกว่าในสังคม
ที่มีอิสระเพิ่มขึ้น คนมีเงินในกองทุนงานก็สามารถมีชีวิตอยู่อย่างสบาย อย่างนี้ก็มีทั้ง
ทั้งนี้ เป็นเพราะสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมจะเลียนแบบพฤติกรรมของคนมีเงินเหล่านั้น
เกิดความคิดว่าการทำงานเป็นการลบล้างตัวเองให้ต่ำลง จึงทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำ
ได้ ในสังคมที่คนเคยชินกับการทำงานในตนเองของตนเอง ไม่เห็นว่า การทำงาน
ของเวลาหรือความทรงจำเวลาอาจจะไม่มี เนื่องจากว่าเวลาไม่ใช่สิ่งสำคัญ หรือ
ในสังคมที่มีความคุ้นเคยแบบญาติพี่น้องย่อมยากที่จะเอาระเบียบมาว่ากัน (Lewis, 1963:
36 - 40) ส่วนในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่เน้นการทำงาน (Work-Oriented Society)
สมาชิกในสังคมจะถูกสอนว่า การทำงานไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่นำไปสู่การมีฐานะ
การเป็นอิสระ การแต่งงาน และการยอมรับจากคนอื่นเท่านั้น แต่ยังสอนให้รู้ว่าการ
ทำงานมีความดีในตัวของมันเอง ซึ่งการปลูกฝังในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะอยู่ในการสอนทาง
ศาสนาเท่านั้น แต่สถาบันทางสังคมทั้งปวงพยายามปลูกฝังนิสัย กำนัน และทัศนคติที่
เหมาะสมกับการทำงานอีกด้วย (Weff, 1968: 126) ในสังคมอเมริกันที่มีวัฒนธรรม
เน้นการทำงาน มีตัวอย่างมากมายที่แสดงให้เห็นว่า การทำงานนั้นมิใช่เพื่อผลตอบแทน
ทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ทำงานด้วยเหตุจูงใจอย่างอื่นด้วย เช่นทำงานเพื่อ
ตำแหน่งทางสังคม ทำงานตามประเพณี หน้าที่ หรือทำงานเพื่อความก้าวหน้า การทำงาน
มีคุณค่าสูงมากในสังคมอเมริกัน คนที่รวยมาก ๆ จะทำงานหนัก มีฐานะและสืบ
พยายามทำงานโดยไม่เห็นเหตุอย่างอื่นมากไปกว่าการสนองความพอใจของตนเอง

นักสังคมศาสตร์ยังพบต่อไปว่า แต่ละวัฒนธรรมจะกำหนดหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานแตกต่างกันออกไป เช่น คนไทยชอบทำงานรัฐบาล ไม่ชอบทำงานที่ตัวเองต้องลงมือ เดวิด ออฟกันส (Afghans) ไม่ชอบทำงานรัฐบาล คนจีนในเม็กซิโกถือว่าการทำงานด้วยมือเป็นสิ่งที่ต่ำต้อย คนจีนเคยเห็นว่าการทำงานที่ต้องสัมผัสกับอุจจาระเป็นงานที่ต่ำ ในโกลินาวาลือว่า การทำงานที่ต่ำมากที่สุดคืองานฆ่าหมู (Triandis. 1973: 37 - 38) เรย์มอนด์ เฟิร์ธ (Raymond Firth) นักมานุษยวิทยา ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานพบว่า แต่ละสังคมมีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยเขาได้ศึกษาคนสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งอาศัยอยู่ที่ทากอปียา (Takopia) ประเทศนิวซีแลนด์ คนกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่า การทำงานมีความหมายตรงกันข้ามกับการพักผ่อนหรือการร่วมเพศ และเชื่อว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ดี ความเกียจคร้านเป็นความเหลวไหล เป็นความผิดทางศาสนา ประสิทธิภาพในการทำงานถือว่าเป็นความดี การร่วมมือกันทำงานหนักถือว่าเป็นกิจกรรมที่ดียิ่ง คนกลุ่มนี้จึงมีความขยันและทำงานหนัก อีกกลุ่มหนึ่งคือชาวเซิริโอโน (Siriono) พวกนี้อาศัยอยู่ในแถบลุ่มน้ำแอมะซอน (Amazon) มีวัฒนธรรมการทำงานตรงกันข้ามกับพวกแรก พวกนี้มีแนวความคิดว่า การทำงานหมายถึงกิจกรรมที่ขี้เกียจ การสร้างบ้าน เก็บพืช การเพาะปลูก ฯลฯ คนพวกนี้ล่าสัตว์เพื่อเป็นอาหารทุกวัน เมื่อใดเขามีอาหารเพียงพอ เขาจะพักผ่อน กิน ร่วมเพศ ขอนาถัม เล่นดนตรี ร้องเพลง เต้นรำหรือดื่มน้ำเมา โดยไม่มีใครบอกวิจารณ์ว่าเป็นคนขี้เกียจ (Triandis. 1973: 30) ฟอสเตอร์ (Foster. 1973: 39) ได้ให้ข้อสังเกตว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนว่า งานใดควรทำงานใดไม่ควรทำ โดยเขาเล่าว่า ครั้งหนึ่งได้มีการฝึกอบรมสถาปนิกและนักวางแผนจากหลายประเทศในอเมริกากลาง การฝึกอบรมครั้งนี้จัดขึ้นที่เมืองโบโกตา (Bogota) ประเทศโคลอมเบีย (Colombia) จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมก็เพื่อให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับ การวางแผน คณะผู้ให้การฝึกอบรมมีความเห็นว่า การมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้างเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้เข้ารับการอบรมจึงถูกขอร้องให้ผสมปูน ก่ออิฐ และทำงาน

ที่ ๓. ให้งานจ้างคนอเมริกันลาถิ่นเหล่านั้นต่างก็เริ่มลงมือทำงานที่ตรงท่าเหมาะแก่
ที่จะให้ชาวอเมริกันหรือไม่ คนระดับพวกเราควรทำงานด้วยตนเอง งานที่ทำด้วยมือจ้าง-
อเมริกันไว้ ด้วยเหตุนี้ หลักสูตรบางส่วนของประชาชนล้มเหลวในระยะแรก ๆ แต่
ในเวลาต่อมาได้เกิดความศรัทธาในเราจนหมดใจ เชื่อถือว่าที่ใจใส่กันในห้องปฏิบัติการ มีข้อ
คิดไว้เป็นหลักการแล้ว การทำงานลักษณะนี้ ทำให้พวกเราทำงานซึ่งเคยต่อต้านอย่างมี
ความถูกต้อง ทั้งนี้เพราะเป็นการกระทำที่ยอมรับว่าสถานภาพทางวิชาชีพของ เขาคือปฏิบัติ
งานทางเทคนิค

ทั้งนี้ยังถือว่ามาแล้ว อาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมทาง
วัฒนธรรม สมาชิกในสังคมหนึ่ง ๆ จะมีแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม
และกฎเกณฑ์ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมเพื่อการทำงานในสังคมโลก ย่อมเป็นไปตามวัฒนธรรม
การทำงานของสังคมนั้น ๆ การเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานจึงช่วยให้เข้าใจถึงปัญหา
และอุปสรรคอันเกิดจากการทำงานในสังคมได้เป็นอย่างดี

* ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย *

ก่อนที่กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย จะขอกล่าวถึงปัญหาของ
สังคมไทยที่สำคัญ ๆ และเป็นรากเงาของปัญหาอื่น ๆ บางปัญหา ซึ่งได้แก่ ปัญหาความ
ยากจน ปัญหาการว่างงาน และปัญหาความล้าหลังทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้เข้าใจ
ถึงระดับความสำคัญซึ่งปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยชัดเจนยิ่งขึ้น

ความยากจน เป็นปัญหาสังคมที่เรื้อรังมานานและแก้ไขยากปัญหาหนึ่ง เอื้อบ
โกลด์ (เอื้อบโกลด์ ภาสกรรวมพิมพ์มองเห็น 2521: 9 - 12) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความ
ยากจนของคนไทย โดยกำหนดว่าคนยากจน คือคนในวัยทำงานที่มีรายได้น้อยกว่า
1,000 บาทต่อปี ปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2504 - 2506 ภาสกรวันออกเฉียงเหนือมี
ครัวเรือนที่มีรายได้น้อยกว่าระดับความยากจนร้อยละ 44.08 และในเขตกรุงเทพฯ-
ปทุมธานีมีร้อยละ 1.32 ของจำนวนครัวเรือนยากจนทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2511-

2512 ปรากฏว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนครอบครัวยากจนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 54.23 ส่วนในกรุงเทพมหานครมีร้อยละ 0.6 ของครอบครัวยากจนทั้งประเทศ เมธี กรองแก้วและจินตนา เจริญศิริ (เมธี กรองแก้ว และจินตนา เจริญศิริ 2518: 46 - 67) ได้ประมาณความยากจนของคนไทยจากข้อมูลตัวเลขที่ได้จากรายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปี พ.ศ. 2511 - 2512 เป็นหลัก พบว่าครอบครัวยากจนในประเทศไทย 5.91 ล้านครอบครัว ซึ่งปกติครอบครัวไทยครอบครัวหนึ่งมีจำนวนสมาชิก 5.47 คน คำนวณออกมาแล้วจะมีคนไทยยากจนถึง 32.33 ล้านคน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่มากมายจนน่าวิตก

การว่างงาน ก็เป็นอีกปัญหามานานที่มีความสำคัญ ประเทศใดก็ตาม ที่มีคนว่างงานมาก การพัฒนาประเทศนั้นก็ดำเนินไปได้ยาก การว่างงานไม่เพียงแต่ทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ แต่ยังทำให้บุคคลผู้ว่างงานขาดความมั่นใจในตนเองอีกด้วย สุกฤษดิ์ พานิชรักษ์ (สุกฤษดิ์ พานิชรักษ์ 2518: 2 - 4) นักเศรษฐศาสตร์ประจำธนาคารแห่งประเทศไทย ได้วิเคราะห์การว่างงานจากการสำรวจของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และการคาดคะเนการว่างงานขององค์การอีคาเฟ้ (EC/FE) และได้สรุปว่า ในปี พ.ศ. 2514 - 2515 มีผู้ว่างงานทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 8.4 ของกำลังแรงงาน ปี พ.ศ. 2515 - 2516 มีผู้ว่างงานร้อยละ 6.1 ปี พ.ศ. 2517 มีผู้ว่างงานร้อยละ 8.7 และปี พ.ศ. 2523 คาดว่าจะมีผู้ว่างงานร้อยละ 10.1 ของกำลังแรงงาน ซึ่งจะเห็นว่าอัตราการว่างงานมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น มีผู้ว่างงานกลุ่มหนึ่งที่ควรสนใจเป็นพิเศษ คือผู้ว่างงานที่มีการศึกษา ทั้งการศึกษาในระดับสูงและระดับกลาง ผู้ว่างงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จัดว่ามีโอกาสที่จะหางานมากกว่าผู้ว่างงานที่มีการศึกษาน้อย เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และมองเห็นช่องทางที่จะหางานมากกว่า ไม่ว่าจะได้รับงานรับจ้างหรือการประกอบอาชีพอิสระ แต่จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสังคมแห่งชาติ ปรากฏว่ามีจำนวนผู้มีการศึกษาที่ว่างงานในปี พ.ศ. 2516 - 2517 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนผู้มีการศึกษาที่ว่างงานในปี พ.ศ. 2516 - 2517 *

ระดับการศึกษา	ปี ว่างงาน**	
	พ.ศ. 2516	พ.ศ. 2517
ประถมศึกษาไม่จบ	-	4.4
ประถมศึกษา	6.5	15.2
มัธยมศึกษา	16.8	22.1
เทคนิค	20.5	42.0
วิทยาลัย	29.4	52.7
มัธยมศึกษาสายอาชีพ	34.9	46.3

หมายเหตุ 1 * ข้อมูลในตารางนี้ได้นำจากนิตยสารสภา ปีที่ 2 ฉบับที่ 28
ลงวันที่ 15 กันยายน 2520

2 ** คิดเป็นร้อยละของผู้จบการศึกษา

จากตาราง จะเห็นว่าผู้ว่างงานที่มีการศึกษาที่จำนวนสูงมาก โดยเฉพาะ
ผู้จบมัธยมศึกษาจากวิทยาลัยสายอาชีพ และระดับเทคนิค คำขวัญ
แนวโน้มของการว่างงานของผู้มีการศึกษา กองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนัก
งานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2519: 32) ได้สรุปว่า ผู้ว่างงานที่มีการศึกษามีแนวโน้ม
ที่จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คือจากร้อยละ 25.3 ของผู้จบการศึกษาในปี พ.ศ. 2516
เป็นร้อยละ 44.1 ในปี พ.ศ. 2517 และร้อยละ 42.5 ในปี พ.ศ. 2518 ผู้ว่างงาน
เหล่านี้ทำให้เกิดการระดมอย่างหนึ่งของสังคมไทย คือการระดมเงินอุดหนุนที่สามารถทำ

ประโยชน์" เกี่ยวกับเรื่องนี้คงวางแผนโครงการและกำลังคน ส่วนงานพัฒนา-
การและการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ 2519: 23) กล่าวว่า ถ้าไม่มีการแก้ไขแล้ว การเปลี่ยนแปลงจะค่อยๆ
สูงขึ้นทุกปี ก็จะเห็นได้จากตัวส่วนของอยู่ไม่งานทำค่าประชากรทั้งหมด คือในปี พ.ศ.
2513, 2515 และ พ.ศ. 2519 เท่ากับ 1:2.2, 1:2.3 และ 1:2.4 ตามลำดับ
ซึ่งจะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2513 ผู้ทำงานนอกจากจะเลี้ยงดูตนเองแล้ว ยังจะต้อง
เลี้ยงดูผู้อื่นอีก 1.2 คน ในปี พ.ศ. 2515 ผู้ทำงาน 1 คน ต้องเลี้ยงดูผู้อื่นอีก 1.3
คน ฯลฯ การเช่นนี้ ถ้ารายได้ไม่เพิ่มขึ้นในอัตราที่เร็วกว่าการเพิ่มของค่าครองชีพแล้ว
ภาวะความยากจนของประชาชนส่วนใหญ่จะเลวลงทุกปี

สิ่งที่น่าสนใจที่จะขอกล่าวในที่นี้ คือ ปัญหาความล้าหลังทางเศรษฐกิจ ความจริง
ทางด้านสังคมเศรษฐกิจอาจจะไม่มีค่าสำคัญเท่ากับสองปัญหาแรก แต่ความล้าหลัง
ทางเศรษฐกิจจะบอกให้ทราบถึงความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน การกล่าวถึงความ
ล้าหลังทางเศรษฐกิจ ไม่มีวิธีการใดที่จะช่วยให้มองเห็นความล้าหลังได้ชัดเจนเท่ากับ
การเปรียบเทียบกับประเทศอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเปรียบเทียบกับประเทศที่มีลักษณะ
คล้าย ๆ กัน หรือมีจุดเริ่มการพัฒนาที่ใกล้เคียงกัน หรือมีทรัพยากรธรรมชาติค่อนข้างน้อย
พอ ๆ กัน ประเทศแรกที่ขอเปรียบเทียบได้เป็นอย่างดีในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ
คือ ญี่ปุ่น ญี่ปุ่นกับไทยนี้เมื่อมองถึงทางประวัติศาสตร์จะลักษณะทางวัฒนธรรมคล้ายคลึง
กัน มีการปกครองแบบรวบอำนาจเข้าสู่อาณาจักรเหมาวัน ๆ กัน และปัจจุบันญี่ปุ่นมีการ
พัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ากว่าไทยมาก (Ayal, 1969: 536 - 537) เมื่อ 400 ปีที่
แล้ว ไทยมีเศรษฐกิจที่ด้อยกว่าญี่ปุ่นมาก เมื่อ 100 ปีที่แล้ว ไทยและญี่ปุ่นได้พยายามสร้าง
ชาติ เจริญความก้าวหน้าจนตกตามทางด้านเศรษฐกิจพอ ๆ กัน และถึงปี พ.ศ. 2515
ญี่ปุ่นมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน (GDP) ประมาณปีละ 4,000,000 ล้านบาท ส่วนไทยมีผลิตภัณฑ์
มวลรวมภายในประมาณปีละ 100,000 ล้านบาท ซึ่งญี่ปุ่นมากกว่าไทยประมาณ 40 เท่า

ในช่วงเวลาสิบปีที่ผ่านมา ผลผลิตประชากรของญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 10 ส่วนของไทยเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 5 (เขียน วีรวิทย์ 2516: 95) ประเทศต่อไปที่จะพบเปรียบเทียบกับคือประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน จะพบว่า ในขณะที่ไทยเริ่มพัฒนาตามแบบตะวันตกในแผ่นดินของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ประเทศในกลุ่มอาเซียนซึ่งได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดเนเซีย และฟิลิปปินส์ ยังเป็นอาณานิคมของประเทศตะวันตก ในบรรดากลุ่มประเทศอาเซียนเหล่านี้ดูเหมือนว่าอินโดเนเซียจะมีทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าประเทศอื่น ๆ ประเทศสิงคโปร์นั้นแทบจะไม่มีความอุดมสมบูรณ์เลย แต่จากการสำรวจรายได้ของประชาชนในปี พ.ศ. 2519 ปรากฏผลดังตารางข้างล่างนี้

ตาราง 2 รายได้ของประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียน*

ประเทศ	รายได้ต่อคนต่อปี (มีหน่วยเป็นเหรียญสหรัฐ)
สิงคโปร์	2,510
มาเลเซีย	720
ฟิลิปปินส์	370
ไทย	350
อินโดเนเซีย	180

หมายเหตุ

* ข้อมูลได้จากนิตยสารอาทิตย์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 7 ลงวันที่ 16 สิงหาคม

พ.ศ. 2520

จากการวาง จะเห็นว่าประชาชนสิ่งก่อกำเนิดมีรายได้สูงสุด ส่วนประชาชนไทย
รายได้เกือบล้าหลังสุด

นอกจากนั้น หากจะพิจารณาถึงระบบเศรษฐกิจของไทยอย่างผิวเผินพิจารณา จะ
เห็นว่ากลุ่มชนบางกลางเศรษฐกิจที่แท้จริง คือ คนจีน ญี่ปุ่น และฝรั่งชาติตะวันตก ใน
บรรดาชาติเหล่านี้ดูเหมือนว่าคนจีนจะมีอิทธิพลเหนือระบบเศรษฐกิจของไทยมากที่สุด การ
การค้าขายตั้งแต่การค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ จนถึงธุรกิจขนาดใหญ่ที่เกี่ยวกับการเงิน การ
ธนาคารและการอุตสาหกรรมล้วนอยู่ในมือคนจีนแทบทั้งสิ้น (Nopamas Dhirevegin.
1974: 95) ส่วนญี่ปุ่นจะเกี่ยวข้องกับทางด้านการอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ การไฟฟ้าและเครื่องใช้เล็กทรอนิกส์ (สุธรรม สุโท
2521: 27) สำหรับฝรั่งชาติตะวันตกจะเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมค้าและการอุตสาหกรรม
การ อุตสาหกรรมที่นับว่าสำคัญยิ่ง คือ อุตสาหกรรมน้ำมัน ซึ่งแน่นอนว่าบุคคลชาติถึง-
กล่าวเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะมีอำนาจเหนือระบบเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะมีอำนาจเหนือระบบ
สังคมและการเมืองของไทยด้วย

✱ ปัญหาของสังคมไทยที่กล่าวมานี้ ถ้าพิจารณาโดยยึดหลักที่ว่ามนุษย์เป็นผู้สร้าง
ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหานั้น จะเห็นได้ว่าการที่จะแก้ปัญหานั้นยากและมีความซับซ้อน
ถึงกล่าวให้ลุล่วงไปได้ จำเป็นจะต้องอาศัยวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ
และมีลักษณะการทำงานที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกัน
เป็นสถาบัน องค์การหรือเป็นพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล แต่การทำงานของ
คนไทยนั้น ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากในทำนองว่า คนไทยไม่ค่อยจริงจังกับการ
ทำงาน สนิท สัมภรการ (สนิท สัมภรการ 2522: 48) ได้แสดงความเห็นเกี่ยว
กับการทำงานของคนไทยว่า คนไทยให้ความสำคัญแก่งานและสำเร็จของงานน้อยกว่า
คนตะวันตก ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับของมุลเดอร์ (Mulder. 1978: 304) ที่สรุป
ว่า คนไทยนั้น แม้จะมีความกระตือรือร้น (active) และมีพลัง (energetic)

คนไทยจะโยกย้ายการทำงานจะมีค่าสำคัญในตัวเอง Embree (Embree, 1969: 12) โยกย้ายความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยในทางของเดี๋ยวก่อนว่า คนไทยนั้นไม่ยอมรับว่าการทำงานจะเป็นความดีในตัวเอง คนไทยไม่มีความสุขใ้ อย่างมากกับสิ่งที่ให้ความสุขมานาน การทำให้มีความสุขนานๆมีน้อย ๆ เป็นว่าเป็นสิ่งที่คน ไทยในขณะที่ยังทำงาน ความรู้สึกในลักษณะนี้ทำให้คนไทยไม่ชอบการทำงาน หรืออาจ ว่าเป็นเรื่องของการทำงานคนไทยจะเลือกการทำงานหนัก เพราะการทำงานหนักไม่ใช่เรื่อง สุข โดยนัยยะอย่างอื่นงานที่ควรใช้สมองอย่างลึกซึ้งใช้แรงกายหรือแรงงานอย่างหนัก แล้ว คนไทยพยายามหลีกเลี่ยงเสมอ (สนิท สมัยธรรม 2522: 42 - 43) คนไทย ไม่นิยมงานอาวดยกเว้นงานหนักเพื่อความเจริญในชีวิต (ไพฑูริย์ เครือแก้ว 2510: 131) และจะให้การยกย่องของคนอย่างสูงสำหรับผู้ที่ช่วยโอกาสความเจริญให้แก่ผู้อื่นอย่างรวดเร็ว ผลก็คือจะยกย่องคนที่สร้างโอกาสด้วยความยากลำบาก หรือร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อ พยายามทำอะไรสักอย่างหนึ่ง (Hise, 1973: 99) คนไทยชอบทำงานเบา ๆ ที่ไม่ ต้องรับผิดชอบมาก แต่สำหรับงานที่เกี่ยวกับความสนุกรื่นเริงต่าง ๆ อาทิ งานบูช งานเลี้ยง หรืองานรื่นเริงบันเทิงต่าง ๆ แล้ว คนไทยจะจัดท่าอย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึง ถึงความเหนื่อยยากและสิ้นเปลือง เพราะเป็นงานที่ตนได้รับความสนุกสนาน จนกระทั่ง มีคำกล่าวที่ทราบกันดีทั่วไปในหมู่คนไทยเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า "งานทำเป็นเล่น แต่เล่น กลับทำเป็นงาน" อุดล วิเชียรเจริญ (อุดล วิเชียรเจริญ 2515: 157) กล่าวถึง การทำงานของคนไทยว่าทำงานเฉพาะเท่าที่จำเป็นในการครองชีพเท่านั้น ถ้าเป็น งานหนัก แม้จะมีรายได้สูงคนไทยก็ไปอย่างจะหา เพราะมีความเคยชินกับความสบาย และชอบทำงานสบาย ๆ ทำงานสบายแม้จะได้เงินทองตอบแทนน้อยก็พอใจ คนไทยอาจ หลงใหลเปลี่ยนงานเพราะอยากมีรายได้สูง แต่พอสองห้าครุแล้วความยากลำบากจะเลิก ทำ กลับไปทำงานที่ได้เงินน้อยแต่สบาย ในการทำงานคนไทยมักจะขาดวินัยในตนเอง (วิรัชพล วิเชียรโชติ 2515: 157) ซึ่งเกี่ยวกับการไม่มีวินัยของคนไทยนี้ Embree (Embree, 1969: 8) โยกถึง กับการจัดคาบaret (Cabaret) ในกรุงเทพฯ

กับที่สิงคโปร์ โดยเขากล่าวว่าการจัดลามาเรททั้งสองแห่งนี้มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน และมีผู้หนึ่งสำหรับบริการแก่ที่ไม่เห็นว่เห็นกัน แต่แตกต่างกันในเรื่องของการทำงาน ในสิงคโปร์มาเที่ยวจะเห็นว่ากับผู้ที่จ้างจะต้องมีบัตร การดำเนินงานอีกอย่างมีระบบ ส่วนในกรุงเทพฯ นั้น ผู้หนึ่งอาจจะมาทำงานหรือไม่มาตามที่ตนพอใจ การเห็นว่ากับผู้ที่มาเที่ยวจะจ้างมีบัตรหรือไม่อาจใช้ก็ได้ และถ้าผู้หนึ่งเหล่านั้นตกลงจะไม่ยอมกับนายคนใดคนหนึ่ง เขาอาจจะเรียกร้องเงินหรือไม่เรียกร้องก็ได้ตามความพอใจ เอ็มบี สรุปว่า แบบลามาเรทเป็นกิจกรรมที่ได้แนวความคิดมาจากตะวันตก แต่รูปแบบการทำงาน การจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้หนึ่งที่ทำงานจะเป็นแบบใด ๆ นักสังคมศาสตร์ยังมีความเห็นคือไม่ว่า เพื่อหลีกเลี่ยงความเบื้อหนายในการทำงาน คนไทยจะทำงานแตกต่างไปจากรูปแบบเดิมที่กำหนดไว้ โดยจะทำงานตามวิธีการของตนเอง ตามบุคลิกภาพและการรับรู้เกี่ยวกับงานนั้น (Krai Yudht Dhiratayekimant. 1975: 91) เมื่อใดที่จำเป็นจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น งานพัฒนาหรือการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ของกลุ่มมักจะมีปัญหาเสมอ เพราะคนไทยนั้นยากที่จะรวมกลุ่มโดยสมัครใจ (Moyle. 1973: 67) ขาดความสำนึกถึงกฎเกณฑ์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อประโยชน์ร่วมกัน (Ayal. 1969: 547) ด้วยเหตุนี้การจัดกลุ่มเพื่อทำประโยชน์ร่วมกัน เช่น กลุ่มชานาหรือสหกรณ์จึงมักจะประสบกับอุปสรรค (สุวิทย์ ชีวรพันธ์ 2512: 16) แม้แต่ในเรื่องการค้าขายกับต่างประเทศ คนไทยก็แย่งกันซื้อแย่งกันขาย หักราคาตัวเอง ไม่ได้มีการรวมหัวเพื่อการค้าขาย (เขียน สุวิทย์ 2516: 98)

* ลักษณะการทำงานของคนไทยอีกอย่างหนึ่ง คือ ขาดความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เช่น ข้าราชการจะกระตือรือร้นทำงานตามโครงการต่าง ๆ เฉพาะระยะแรก ๆ หลังจากนั้น ความกระตือรือร้นจะหมดไป แล้วโครงการนั้นจะหยุด (Goore. 1974: 8) ทั้งนี้ เป็นเพราะคนไทยนั้นทำอะไรไม่ค่อยจะ เหมอตนเสมอปลาย (บุญเหลือ เทพสุวรรณ 2520: 40) เทกเตอร์ (Textor) แห่งภาควิชามานุษยวิทยา

มหาวิทยาลัยคอร์เนล ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ในการทำงานคนไทยอาจจะ
วางจุดมุ่งหมายและอาจจะมีทักษะ แต่มันแนวโน้มที่จะเลิกความพยายามที่จะมีทักษะนั้น
สเตฟาน (Stephan) นักจิตเวช (psychiatry) แห่งฮอสเกรีย์ ซึ่งเคยทำงานกับ
องค์การอนามัยโลกที่กรุงเทพฯ มีความเห็นว่าคนไทยนั้นขี้ขลาดง่าย ๆ ทำงานครึ่ง ๆ
กลาง ๆ ถ้าพบว่าไม่สามารถจะทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ คนไทยจะเลิก
งานนั้นก่อน เมื่อเปรียบเทียบกับคนในวัฒนธรรมตะวันตก (Sharp and Rapoport,
1960: 34 - 35) จึงพบเสมอว่าคนไทยทำงานโดยไม่ค่อยวางแผน วิถีการคิดที่
ลักษณะเห็นผลและใช้ได้ทันที คนไทยจะยอมรับและลงมือ แต่ถ้าวิธีการนั้นเกี่ยวข้องกับ
นโยบายที่ต้องดำเนินการไปในอนาคตนาน ๆ คนไทยไม่ชอบทำ (Muller, 1979:
92)

* นั่นคือ เมื่อพิจารณาปัญหาสังคมไทยและลักษณะการทำงานของคนไทยด้วยกัน
ไป จะพบว่าลักษณะการทำงานของคนไทยยังไม่เหมาะสมที่จะทำงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่า
วได้ ลักษณะการจะเป็นการช่วยเพิ่มความรุนแรงและความยุ่งยากให้แก่ปัญหาเหล่านั้นมาก
ยิ่งขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าถ้าปล่อยไว้จะเกิดผลกระทบกระเทือนต่อระบบสังคม เศรษฐกิจและ
การเมือง ตลอดจนความมั่นคงของชาติในที่สุด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ปัญหาดังกล่าว
โดยรีบด่วน แต่การจะแก้ปัญหานั้นได้ จำเป็นจะต้องแก้ลักษณะการทำงานของ
คนไทยก่อน และก่อนที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน จะต้องทราบถึงลักษณะ
การทำงานหรือวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอย่างละเอียด ลึกซึ้ง และมีระบบเสียก่อน
มีเช่นนั้นแล้วจะไม่อาจแก้ปัญหาลักษณะการทำงานและปัญหาของสังคมไทยได้เลย

ความสำคัญของการวิจัย

แนวทางการทำงานจะมีความสำคัญมากดังกล่าแล้ว แต่มีผู้ศึกษาเรื่องการทำงาน
น้อย มักจะสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องอื่น เช่น เรื่องการทำสงคราม การปฏิวัติ
บทบาทของบุคคลที่มีอำนาจและมีอิทธิพล ฯลฯ แม้นักมานุษยวิทยาที่สนใจศึกษาวัฒนธรรม

นักจะเน้นที่จะวิเคราะห์พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบเครือข่าย การแบ่งงาน ความเร่งทางศาสนา ฯลฯ ในทางสังคมวิทยา ก็พึงจะมีสาขาที่เกี่ยวกับการทำงาน องค์กรวิทยาการทำงาน ทางเศรษฐศาสตร์ก็พึงจะให้ความสนใจในงานในแง่ของปัจจัยการผลิต และเน้นกับวิชาสังคมที่ศึกษามนุษย์ทุกแง่มุม ก็แทบจะไม่กล่าวถึงการทำงาน (Harris, 1968: 16) การทำงานของคนไทยก็เช่นกัน ยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาอย่างจริงจังและสมบูรณ์ ไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอย่างมีระบบ เป็นวิทยาศาสตร์ และเชื่อถือได้มาก่อน ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรจะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนี้อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพราะเหตุว่า

1. พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรม อันเกิดจากการอบรมสั่งสอนทางวัฒนธรรม (enculturation) การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย จะช่วยให้เข้าใจถึง แนวความคิดและความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมการทำงานและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย การเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย จะช่วยให้เข้าใจปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนนำไปสู่การแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวชีวิตการทำงานของคนไทย

2. การทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อการพัฒนาที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง การที่จะพัฒนาลักษณะการทำงานของคนไทยให้ออกดอกผลพัฒนามากขึ้น จำเป็นจะต้องศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เป็นไปตามคำกล่าวของ เคลาสเนอร์ (Klausner, 1972: 123) ที่ว่า ถ้าต้องการจะพัฒนาจะต้องศึกษาวิเคราะห์แนวชีวิต และแนวความคิดของคนในชุมชนนั้นอย่างถ่องแท้ ถ้ายังไม่รู้วาทคเหล่านั้นแล้วนั้นชีวิตหรือคตินั้นๆก็ไม่สามารถจะเริ่มพัฒนา การวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นการเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของคนไทยต่อไป

3. ประเทศไทยนั้นเป็นประเทศที่เคยอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ แต่ปัจจุบันนี้ ทรัพยากรธรรมชาติกำลังเสื่อมโทรมและลดน้อยลง ในขณะที่ประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งหมายถึงว่า ปัจจัยเพื่อการดำรงชีวิตกำลังจะขาดแคลน ไม่เพียง

เกี่ยวกับความต้องการของประชากรที่เพิ่มขึ้น จำลองการแก้ปัญหาดังกล่าวนี้จากเรื่องยาว
 วิชา แต่วิธีหนึ่งในวิธีการเหล่านั้น คือ การเพิ่มผลผลิต (Clection. 1941 :
 26) กล่าวว่า ปัญหาการผลิจะไม่สามารถแก้ไขได้ จนกว่าองค์ประกอบเชิงมนุษย์จะ
 ขว้างกับการทำงานได้ถูกวิเคราะห์อย่างจริงจัง

นอกจากนั้น ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่มีระบบ มีคุณค่า
 สำหรับบุคลากรและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน อันได้แก่ หน่วยงาน
 โรงเรียน มหาวิทยาลัย ฯลฯ ที่จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการที่เจ้าหน้าที่ของ
 หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรงานของชาวไทย และการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะกระตุ้น
 ให้บุคคลและสถาบันที่เกี่ยวข้องได้เอาใจใส่และสนใจการทำงานของคนไทย ตลอดจน
 เป็นส่วนที่เร่งเร้าให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยกว้างขวางออกไปยิ่งขึ้น

ปัญหาเชิงวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย

ปัญหาเชิงวิจัย เป็นปัญหาที่จะต้องหาคำตอบโดยวิธีวิทยาศาสตร์ โดยจะต้อง
 ตั้งสมมติฐานการวิจัยให้สอดคล้องกัน และดำเนินการทดลองสมมติฐานให้สอดคล้องกันด้วย
 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาเชิงวิจัยไว้ 4 ประการ คือ

1. คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
2. คนไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
3. คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
4. ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงานอย่างไร

ปัญหาเชิงวิจัยข้อ 1 และ 2 เป็นปัญหาที่มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับแนวความคิด
 ความเชื่อ และค่านิยมในการทำงานของคนไทย ซึ่งเป็นวัฒนธรรมส่วนที่มองเห็นได้
 สังเกตเห็นได้

ปัญหาเชิงวิจัยข้อ 3 เป็นปัญหาที่มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
 ซึ่งเป็นวัฒนธรรมส่วนที่สามารภสังเกตเห็นได้

ปัญหาเชิงวิจัยข้อ 4 เป็นปัญหาที่มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการทํางาน ซึ่งเป็นกระบวนการอบรมสั่งสอนทางวัฒนธรรม

* ความมุ่งหมายของการวิจัย วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อบริการปัญหาเชิงวิจัยดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ 4 ประการ คือ

การศึกษาค้นคว้า ดังนี้

๑. เพื่อบริหารแน่วความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทํางานของคนไทย
แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทํางานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การเข้าใจแนวความคิดและความเชื่อ จะช่วยให้เข้าใจถึงการรับรู้ ความหมาย และการยอมรับที่เกี่ยวกับการทํางานของคนไทยว่ามีลักษณะอย่างไร

๒. เพื่อบริหารค่านิยมเกี่ยวกับการทํางานของคนไทย
ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การเข้าใจค่านิยมทำให้ทราบถึงความต้องการในการทํางานว่างานใดมีคุณค่า งานใดมีความสำคัญ และมีเป้าหมายในการทํางานลักษณะใด

๓. เพื่อบริหารพฤติกรรมเกี่ยวกับการทํางานของคนไทย
พฤติกรรมการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีผลมาจากอิทธิพลของแนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยม

๔. เพื่อบริหารลักษณะการฝึกอบรมเพื่อการทํางานของคนไทยในวัยเด็ก
การฝึกอบรมเพื่อการทํางานเป็นกระบวนการสั่งสมทางวัฒนธรรม การทราบลักษณะการฝึกอบรมเป็นการทราบถึงกระบวนการสั่งสมทางวัฒนธรรมที่คนรุ่นหนึ่งส่ง-
สละอบรมคนอีกรุ่นหนึ่งให้รู้จักการทำงาน

* สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย เป็นคำตอบที่คาดคะเนไว้สำหรับปัญหาเชิงวิจัย โดยอิง
ไว้กับหลักฐานที่เป็นคำคมที่ถูกของจริงหรือไม่ และมีเหตุผลบางประการที่ชวนให้คิดว่าน่าจะเป็น
คำตอบที่ถูกต้อง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีสมมติฐานการวิจัย คือ

1. คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้

1.1 การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง

เหตุผล สมาชิกในแต่ละสังคมมีแนวความคิดต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ทั้งขึ้นอยู่กับ
วัฒนธรรม (Cole, 1974: 25) แนวความคิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยพฤติกรรม
ของบุคคลจะสอดคล้องกับแนวความคิดของบุคคลและสังคมที่บุคคลผู้นั้นอาศัยอยู่ ในกรณี
ของพฤติกรรมการทำงานก็เช่นกัน จะขึ้นอยู่กับแนวความคิด ในสังคมที่ชาวคนส่วนใหญ่
จะถือว่าการทำงานเป็นความดีในตัวเอง คนจึงไม่เลือกงานและทำงานหนัก ชาว
คนไทยนั้น เอมบรี (Embree, 1969: 12) มีความเห็นว่า คนไทยไม่ถือว่าการทำงาน
เป็นความดีในตัวเอง ในทางตรงกันข้าม คนไทยจะให้ความสนใจอย่างยากกับ
สิ่งที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน

1.2 การทำงานและการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่ถ่วงน้ำหนักกันไว้

เหตุผล วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดว่าในขณะที่ทำงานจะหากิจกรรมใดควบคู่กันไปโดยง่าย
(Triandis, 1973: 49) การทำงานที่หาความสนุกไปด้วย อาจจะดีในแง่ที่ช่วยลด
ความเครียด แต่อาจจะเกิดผลเสียในแง่ที่ว่าทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพหรือ
รบกวนสมาธิของผู้อื่น สำหรับสังคมไทยนั้น การทำงานและการเล่นของคนไทย
รวมอยู่ในหน่วยเดียวกัน (integrated) ซึ่งต่างไปจากคนตะวันตกที่มีความคิดรว
มเกี่ยวกับการทำงานและการเล่นแตกต่างกัน (Sharp and Rapaport, 1966:
35)

1.3 การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็น

การกระทำที่เป็นไปโดยยาก

เหตุผล ความคิดที่ว่ามนุษย์สามารถจะเอาชนะสถานะแวดล้อมได้ เป็นความคิดที่นิยมอยู่ในสังคมพัฒนา (Foster. 1973: 66) ความเชื่อในลักษณะนี้ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ในห้วงหวังกอบกู้หาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้นไม่ให้บรรลุเป้าหมาย ทายาทท้าววิวิธการต่าง ๆ เพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคให้ได้ สำหรับสังคมไทยนั้น สนิท สัมภการ (สนิท สัมภการ 2522: 42) มีความเห็นว่าคนไทยนั้น เชื่อว่าอะไรที่เป็นกรรมชาติแล้ว มนุษย์ย่อมไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ คนไทยจึงไม่กล้าจะควบคุมหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมชาติ หากแต่พยายามจะรับตัวให้กลมกลืนไปกับกรรมชาติ

1.4 การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

เหตุผล การที่คนในสังคมไม่เชื่อว่าการทำงานจะช่วยชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จ มีผลทำให้คนไม่เห็นคุณค่าของการทำงาน หลีกเลียงการทำงาน แต่จะหาความสำเร็จในชีวิตการทำงานด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำงานเป็นครั้งคราวเมื่อจำเป็น ทำงานไปเรื่อย ๆ เพื่อรอโอกาส ฯลฯ ลักษณะเช่นนี้ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ บุคคลขาดความสนใจที่จะไปหาความรู้และทักษะในการทำงาน เพราะไม่จำเป็นต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตการทำงาน สำหรับคนไทยนั้น เชื่อว่าชะตาหรือโชคชะตาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของแต่ละคน ความสำเร็จอันเกิดจากการวางแผนมีน้อยมาก แม้จะวางแผนก็อย่างไรก็ตาม ถ้าโชคไม่ดีบุคคลจะประสบความสำเร็จล้มเหลว (Kraiyudht Dhiratayakinant. 1975: 92)

1.5 การสะสมทรัพย์สินอันหาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นดังจ้าวเงินที่ทองกระพำ

เหตุผล การรู้จักออมทรัพย์ การประหยัด เป็นลักษณะสำคัญอย่างยิ่งที่เชื่อกันการพัฒนา เพราะทำให้เกิดการสะสมทุนเพื่อการลงทุนทางเศรษฐกิจ ถ้าขาดการอดออมแล้วการพัฒนาเศรษฐกิจจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก สำหรับคนไทยนั้น มีความเชื่อว่าเป็นการโง่งมที่น่าช้ำที่ทำงานหนักเพียงเพื่อเก็บสะสมทรัพย์สินได้ (Moore. 1974: 8)

2. คนไทยส่วนใหญ่จะมีความนิยมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้

2.1 คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเฝ้าความพยายามอย่าง

สูงเสมอ

เหตุผล งานที่เช่นนั้น บางครั้งบุคคลจะทอดถอนเพื่อทำงานที่เป็นแผนการหรือโครงการระยะยาว หรือทำงานเพื่อประจักษ์ชัดกับสิ่งใหม่ขึ้นมา งานลักษณะดังกล่าวนี้ ต้องการความพยายามอดทนและมีความสม่ำเสมอ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ คนไทยนั้นก็มีลักษณะทำอะไรไม่ค่อยสม่ำเสมอหลาย (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ 2520: 40)

2.2 คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ

เหตุผล ความรับผิดชอบทำให้คนบางคนไม่ทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของคนในสังคมพัฒนา คนไทยนั้น มยุร วิเศษกุล (มยุร วิเศษกุล 2514: 242) ได้ให้ความเห็นว่า คนไทยชอบปะทะคารม แต่ไม่ชอบทำงาน ไม่ชอบรับผิดชอบในการทำงาน

2.3 คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง

เหตุผล การเสี่ยงอย่างมีเหตุผลเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการทางค้านธุรกิจ หากขาดการเสี่ยงจะขาดการริเริ่มที่จะทำกิจการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สำหรับคนไทยนั้น กัสกิน (Guskin. 1964: 24 - 56) ได้วิจัยค่านิยมของนักศึกษาไทย พบว่า นักศึกษาไทยมีความนิยมเกี่ยวกับความมั่นคงสูง นักศึกษารายหลายคนชอบเป็นข้าราชการ ซึ่งให้ความมั่นคงมากกว่าทำธุรกิจที่ค่อนข้างเสี่ยง

2.4 คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ

เหตุผล ความสามารถในการที่จะทำงานอย่างอิสระเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนา เพราะเป็นลักษณะที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง มีผลทำให้บุคคล คิด ทำสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาด้วยตนเองและสามารถทำงานคนเดียวได้ สำหรับคนไทยนั้น โมเล (Mole. 1973: 99) มีความเห็นว่า คนไทยได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนานิกายหินยาน ซึ่ง

เป็นความสำคัญของคำนิยามส่วนบุคคล ทำให้ลักษณะปัจเจกชนนิยม คนไทยจึงแทบจะไม่ผูกพันกับเป้าหมายของสังคม

3. คนไทยส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะต่อไปนี้

3.1 คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน

เหตุผล การวางแผนเพื่อการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การรู้จักวางแผนทำงานเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานก้าวหน้า การพัฒนาความสามารถการวางแผนไม่ได้ ผิดสำหรับคนไทยนั้น เทกเตอร์ (Tetter) นักมานุษยวิทยา มีความเห็นว่า คนไทยไม่ได้วางแผนเพื่อที่จะทำงานล่วงหน้า เพราะคนไทยมีความรู้สึก ว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลง (Sharp and Rapaport. 1966: 34)

3.2 คนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว

เหตุผล การทำงานคนเดียวอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับสังคมอุตสาหกรรม เพราะงานบางอย่างจำเป็นต้องทำคนเดียว สำหรับคนไทยนั้นมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว เป็นความสามารถเฉพาะตัว (ศิริ รอดบาง 2520: 47)

3.3 คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

เหตุผล การรู้จักร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่เอื้อต่องานพัฒนา เฮาเซอร์ (Hauser. 1959: 83) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน โดยมีความฉันทกันต่อส่วนรวม เขามีความเห็นต่อไปว่า ความสามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกัน อาจจะเน้นความจำเป็นเบื้องต้นที่เอื้อเสียได้และเอื้อเสียมากจะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ แต่สำหรับคนไทย การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะคนไทยเป็นคนที่ทำอะไรตามสบาย (carefreeness) สังคมไทยมีโครงสร้างหลวม จะมีทัศนคติ "ไม่เป็นไร" เหล่านี้ทำให้ขาดแรงจูงใจร่วมกัน (Fubin. 1974: 57)

3.4 คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงาน

เหตุผล การทำงานอย่างมีวินัย เป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสังคมพัฒนา (ประเสริฐ แยมกลิ่นหุ้ง 2512: 45) เพราะการมีวินัยทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ แต่สำหรับคนไทย สันติ สมัครงการ (สันติ สมัครงการ 2519: 32) ได้กล่าวเห็นว่า ลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทย เป็นลักษณะที่ติดตนเองเป็นใหญ่ และพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ โดยไม่มีการเคารพหรือเชื่อฟังกฎเกณฑ์และกฎหมาย

4. ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่จะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะต่อไปนี้

4.1 ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานด้วยตนเอง

เหตุผล ที่สังคมที่ติดต่อการทำงานควรจะได้รับการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก เด็กควรได้รับการพัฒนาให้รู้สึกพอใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ นั่นคือ กระตุ้นให้เด็กมีส่วนร่วมในพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการ ทำให้เด็กเกิดลักษณะไม่กลัวการทำงาน (Cleeton. 1949: 144) แต่เด็กไทยไม่ได้ถูกสอนให้พึ่งตนเองตามประสาเด็ก เด็กไทยจะถูกสอนให้รู้จักแหล่งพึ่ง เช่น แม่ พ่อ ฯลฯ (Mulder. 1978: 53)

4.2 ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

เหตุผล การเตรียมตัวเพื่อทำงานอาชีพเป็นภาระหน้าที่ของคนรุ่นก่อนที่จะต้องให้การเรียนรู้อบรมคนรุ่นต่อไป ในสังคมพัฒนาจะมีการเตรียมตัวเด็กให้เรียนรู้ลักษณะของการทำงานอย่างจริงจัง เช่น ในสังคมอเมริกันเด็กจะถูกสอนให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง ในโรงเรียนจะมีบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานเพื่อเป็นการเตรียมตัวเด็ก แต่ในสังคมไทยนั้น อภิรักษ์ พันธเสน (สุข สูงสว่าง 2518: 239) กล่าวว่า พ่อแม่ไม่ค่อยสร้างค่านิยมฝึก ๆ ให้กับเด็ก เช่น ถ้าลูกไปโรงเรียนแล้วกลับมาบ้าน พ่อแม่จะไม่ยอมให้ทำงานอื่น เป็นการสร้างนิสัยขี้บอยขี้แง นอกจากนั้น ในโรงเรียนมัธยมสาย

ลาวัณย์ของไทย จัดอยู่ในรูปแบบเพื่อการจำ (memorizing) โรงเรียนแบบนี้จะเน้นหนักในการศึกษาความคิที่มีมาในอดีต กิจกรรมที่สำคัญของนักเรียน คือ พัง สังเกต อ่าน ท่อง และเขียน กิจกรรมของครู คือ บรรยายและอบรมความประพฤติ (Thomas. 1971: 182)

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่าง 2 ประเภท คือ
 - 1.1 เอกสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษในหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่มีเนื้อหากล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในแง่ใดแง่หนึ่ง จำนวน 210 เรื่อง
 - 1.2 คนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุระหว่าง 25 - 40 ปี จำนวน 160 คน
2. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะตัวแปรต่อไปนี้ คือ
 - 2.1 แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน
 - 2.2 ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน
 - 2.3 พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน
 - 2.4 การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะและตัวแปร

1. วัฒนธรรม หมายถึงวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในสังคม ที่เกิดจากการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรับถ่ายทอดกันมาด้วยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. การทำงาน หมายถึงการใช้ความพยายามทั้งทางกายและทางสมอง ที่มีจุดหมายเพื่อผลิตสินค้าและหรือบริการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ และหรือ

ก่อนประกอบตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องหาการใช้ความพยายามนั้นจะได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนหรือไม่

3. วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึงวิถีชีวิตการทำงานของสมาชิกในสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ อันเนื่องจากการที่สมาชิกรับถ่ายทอดกันไปด้วยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมการทำงานประกอบด้วย แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

4. แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึงความเข้าใจ การรับรู้ หัตถะและการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน เป็นโครงสร้างทางความคิดเกี่ยวกับการทำงาน ในสังคมเกี่ยวกับสมาชิกจะมีความเข้าใจ รับรู้ มีหัตถะและยอมรับเกี่ยวกับการทำงานเหมือน ๆ กันและจะแตกต่างกันไปจากสังคมอื่น

5. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึงแบบแผน (pattern) ของพฤติกรรมการทำงานที่สมาชิกในสังคมปรารถนาที่จะกระทำ เป็นสิ่งบอกให้ทราบถึงลักษณะการทำงานที่บุคคลในสังคมต้องการและยอมรับว่าดี เป็นแบบแผนของพฤติกรรมการทำงานที่สมาชิกในสังคมมีความรู้สึกในทางบวกอย่างรุนแรง

6. พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึงการกระทำของสมาชิกในสังคมที่ไม่เข้าหมาย เพื่อผลิตสินค้าและหรือบริการเพื่อประโยชน์ของตนเองและหรือสังคม

7. การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน หมายถึงลักษณะและวิธีการที่สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้วิถีชีวิตการทำงานจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม

8. คนไทย แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ตามแหล่งข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ

8.1 ในข้อมูลจากเอกสาร "คนไทย" หมายถึง คนไทยตามที่เข้าใจโดยผู้เขียน ซึ่งปรากฏอยู่ในสิ่งตีพิมพ์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัย

8.2 ในข้อมูลจากสนาม "คนไทย" หมายถึง คนไทยที่ประกอบ

อาทิต่อไปนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ประกอบธุรกิจการค้า เกษตรกร
และกรรมกร จำนวนทั้งหมด 160 คน คนไทยผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้ เป็น
อาศัยอยู่ในจังหวัดราชบุรี

9. วัยเด็ก หมายถึงคนไทยตามข้อ 8 ในช่วงที่มีอายุระหว่าง 6 ถึง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ได้เสนอ
โดยรายละเอียดออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความลึกซึ้งของค่านิยมเกี่ยวกับวัฒนธรรม
2. การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
3. วัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนา
4. แนวความคิดและความเชื่อของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน
5. ค่านิยมของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน
6. ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของคนไทย
7. การเรียนรู้การทำงานของเด็กและลักษณะการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

ความลึกซึ้งของค่านิยมเกี่ยวกับวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นคำที่ โทเลอร์ (Tylor) ใช้เป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1871
(Barrow. 1964: 4) โดยใช้นิยามของวัฒนธรรมว่า

"วัฒนธรรม คือ สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งได้รวมเอาความรู้ ความ-
เชื่อ จริยธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม สรรพวิทยาและนิสัยที่บุคคลได้ไว้ในฐานะ
ที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม" (Acuff, Allen and Taylor. 1973: 69)

ซึ่งเป็นคำนิยามแรกที่คนทั่วไปยอมรับกันมาก แต่ในทางปฏิบัติได้ตีความหมายไป
คนละอย่าง จนในปัจุบันนี้นิยามของวัฒนธรรมมีมากมาย และไม่มีนิยามใดที่เหมือนกัน
ทุกประการ (Weiss. 1973: 1376) แต่ละนิยามมีประโยชน์ในการที่จะศึกษาลักษณะ
เฉพาะอย่าง (Linton. 1945: 31 - 32) อีกด้วย เช่น วัฒนธรรมหมายถึง
วิถีชีวิตเฉพาะของคนกลุ่มหนึ่ง (Kluckhohn. 1966: 21) วัฒนธรรมหมายถึง

แบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกเรียนรู้รับถ่ายทอดกันโดยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม (พญา สายหู. 2514: 3) วัฒนธรรมหมายถึง พฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์อันเกิดจากการเรียนรู้ และพฤติกรรมนั้นถูกกำหนดจากประเพณี (Herskovits. 1952: 21) วัฒนธรรมหมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมอันเกิดจากการเรียนรู้ (Linton. 1945: 32) วัฒนธรรมเป็นลักษณะของพฤติกรรมทั้งหมดที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ปรากฏออกมาและสมาชิกในสังคมใช้ร่วมกัน (Hoebel. 1956: 168) วัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เป็นลักษณะรวมของพฤติกรรม พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดจากการเรียนรู้ และมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง (Barnouw. 1964: 5) วัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิตที่คนในสังคมดำเนินตาม (Valentine. 1968: 3) ฯลฯ ทั้งหมดเป็นนิยามของวัฒนธรรมที่ยกมาให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นที่น่าสังเกตว่านิยามของวัฒนธรรมดังกล่าวแล้ว ไม่ใคร่ระบุออกมาชัดเจนว่า วัฒนธรรมประกอบด้วยอะไรบ้าง เหมือนนิยามสมัยแรก ๆ อย่างเช่นนิยามของไทเลอร์ แต่เป็นการให้ความหมายในลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งถ้าสรุปออกมาจะได้ว่า วัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิตหรือพฤติกรรมทั้งหมดที่เกิดจากการเรียนรู้จากการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม

แอคคัพ แอลเลน และไทเลอร์ (Acuff, Allen and Taylor. 1973:

69) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้นิยามของวัฒนธรรมว่า การให้นิยามของวัฒนธรรมมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

๑. วัฒนธรรมไม่ไ้หมายรวมถึงพฤติกรรมที่สามารถจะอธิบายได้ด้วยหลักทางชีววิทยา เหมือนกับอธิบายเรื่องความหิว ความเจริญเติบโตของร่างกาย ฯลฯ
๒. วัฒนธรรมเล็งไปที่วิถีการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น วิธีการทำงาน การรับประทานอาหาร พิธีแต่งงาน ฯลฯ

นักมานุษยวิทยา ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. วัฒนธรรมมีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมของมนุษย์
มนุษย์จะอยู่ได้โดยปราศจากวัฒนธรรมไม่ได้ เพราะถ้าปราศจากวัฒนธรรมก็ไม่อาจ
แข่งขันสู้กับสัตว์อื่นได้ และก็คงจะสูญพันธุ์ไปนานแล้ว
2. วัฒนธรรมมีสิ่งที่คิดค้นมาแต่กำเนิด และไม่ใช่ว่าถ่ายทอดโดยผ่าน
ไปทางพันธุกรรมได้ วิธีการเลี้ยงดูอบรมเด็ก ตลอดจนการสั่งสอนธรรมเนียมในแง่อื่น ๆ
ของคนแต่ละกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนเป็นอันมาก ถ้าจะความ
แตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้
3. วัฒนธรรมของแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ไม่อาจ
นำมาเปรียบเทียบพิจารณาว่าวัฒนธรรมใดดีกว่าหรือเลวกว่ากัน วัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรม
ย่อมมีความเหมาะสมถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม
4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ (สนิท สัมภักการ 2520:
60 - 62)
5. มนุษย์เป็นผู้สร้างและดำรงวัฒนธรรมไว้ (Hoebel. 1959: 168)
ส่วนองค์ประกอบของแบบแผนทางวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกับนิยามของคำว่า
วัฒนธรรม มีการแบ่งออกไปหลายอย่าง เช่น
บิเซนซและบิเซนซ (Biesanz and Biesanz. 1978: 45) ได้สรุปว่า
วัฒนธรรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ
1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Overt Culture) อันได้แก่ การกระทำและ
สิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นส่วนที่ไม่มีความหมายในตัวเอง แต่จะเข้าใจได้จาก
สภาพแวดล้อมทางสังคม ในระยะเวลาใดหรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง
2. ส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ (Covert Culture) ซึ่งได้แก่
แนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ วัฒนธรรมส่วนนี้เป็นตัวกำหนดรูปแบบ
(form) และรูปร่าง (shape) ของวัฒนธรรมทั้งหมด

๑. นิยาม สาขา (พิทยา สาขา 2514: 10) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรม
 นี้เป็นแบบแผนการกระทำของการดำเนินชีวิตของกลุ่มนั้น อาจแบ่งได้เป็นแบบแผนเกี่ว
 กับ

1. การทำและใช้วัตถุสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้
2. กิริยามารยาท การประพฤติปฏิบัติ
3. ความคิด ความเชื่อ

โฮเบล (Hobbel. 1956: 175) ผู้ซึ่งได้ให้นิยามวัฒนธรรมว่าเป็นพฤติกรรม
 ทั้งหมดที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้จำแนกแบบแผนของวัฒนธรรมออกเป็น

1. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ (Overt Behavior) ซึ่งเป็นการกระทำ
 ที่ปรากฏออกมาให้เห็น เป็นการเคลื่อนไหวที่เกิดจากการกระทำของกล้ามเนื้อที่สามารถ
 จะมองเห็นได้โดยตรง

2. พฤติกรรมที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้ (Covert Behavior) เป็น
 กิจกรรมภายใน เช่น การคิด กิจกรรมของสมองและอวัยวะภายใน พฤติกรรมส่วนนี้จะ
 ความรู้ความเข้าใจ (Perception) เพราะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดทัศนคติและความเชื่อ ซึ่ง
 จะควบคุมพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้

จากการจำแนกแบบแผนของวัฒนธรรมที่กล่าวแล้ว อาจสรุปได้ว่า แบบแผนของ
 วัฒนธรรมสามารถจะจำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ การคิดและการกระทำ สำหรับที่จะ
 จำแนกต่อไปว่าการคิดประกอบด้วยเรื่องอะไร การกระทำประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็น
 เรื่องที่นักมานุษยวิทยาหาข้อยุติยังไม่ได้

๒. สำหรับความสำคัญของวัฒนธรรมนั้น อาจจำแนกออกได้เป็น

1. วัฒนธรรมไม่เพียงแต่มีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่
 ต่อกันอื่น และยังช่วยให้คาดหวังได้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติต่อเราในลักษณะใด แต่ละ
 วัฒนธรรมจึงเป็นระบบของความคาดหวัง (Expectancies) คือวัฒนธรรมจะช่วยให้

สามารถคาดหวังได้ว่าพฤติกรรมใด เมื่อทำแล้วจะได้รับรางวัล พฤติกรรมใดเมื่อทำแล้วจะถูกลงโทษ และสามารถจะคาดหวังต่อไปได้ว่า รางวัลหรือการลงโทษประกอบกับอะไร กิจกรรมใดเมื่อทำแล้วทำให้เกิดความภูมิใจ พฤติกรรมใดเมื่อทำแล้วทำให้เกิดความคับข้องใจ (Goodman. 1967: 37)

๒. วัฒนธรรมจะแนะแนวทางอันจำเป็นแก่สมาชิกของสังคมในทุก ๆ เรื่องของชีวิต และจะเป็นไปไม่ได้สำหรับสมาชิกในสังคมที่จะทำหน้าที่ใดอย่างมีประสิทธิภาพถ้าขาดวัฒนธรรม วัฒนธรรมทำให้สมาชิกส่วนมากในสังคมมีปฏิกริยาตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน ซึ่งช่วยให้คนอื่นสามารถทำนายพฤติกรรมใดถูกต้องลงจนข้างมาก แม้ว่าจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ก็ตาม ความสามารถที่จะทำนายได้ล่วงหน้าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม ถ้าใครคนหนึ่งในสังคมทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับอีกคนหนึ่งในสังคมเดียวกัน เขาจะสนใจได้ว่า เขาจะได้รับการกระทำในลักษณะเดียวกัน นอกจากนั้นถ้าบุคคลในสังคมทำตามวัฒนธรรม เขาจะได้รับผลตอบแทนในทางที่ดี และจะได้รับผลตอบแทนในทางตรงกันข้าม ถ้าเขาไม่ทำตามวัฒนธรรม (Linton. 1945: 19)

๓. วัฒนธรรมจะกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ (White. 1975: 8) ดังนั้นวัฒนธรรมจึงใช้ในการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้ (Weiss. 1973: 1379)

๔. วัฒนธรรมทำให้สังคมมีระบบ และช่วยให้สมาชิกใหม่ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ (Linton. 1945: 21)

๕. ถ้าสมาชิกในสังคมไม่ประพฤติปฏิบัติตามรูปแบบที่วัฒนธรรมกำหนด จะได้รับการลงโทษทางสังคม (Hoebel. 1956: 168)

๖. วัฒนธรรมเป็นแหล่งของแนวทางแก้ปัญหาสำเร็กรูป ปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาที่มนุษย์พบและจะต้องแก้อยู่เสมอเป็นประจำ (Barnouw. 1964: 6)

๗. วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เข้าใจกฎเกณฑ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมนุษย์

๘. วัฒนธรรมมีอิทธิพลและสะท้อนให้เห็นถึงโลกทัศน์ (world view)

ของบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้น ๆ (Valentine. 1968: 8) นอกจากนั้น วัฒนธรรมยังมีอิทธิพลเห็นระบบการรังใจ (Kluckhohn and Murray. 1967: 58) และความคิด (Cole. 1974: 25) ของแต่ละคน

ดังนั้น ถ้าจะเข้าใจถึงพฤติกรรมของคนในสังคมหนึ่งสังคมใดอย่างลึกซึ้ง การศึกษาวัฒนธรรมเป็นวิธีการที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างดียิ่งวิธีวิธีหนึ่ง

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมมีปัญหาในการกำหนดตัวแปรมาก ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดตัวแปรเริ่มต้นนิยามของคำว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป และแต่ละนิยามให้ความหมายไม่ล้นจะชัดเจน (Linton. 1945: 31 - 32, Cowell. 1959: 3, Valentine. 1968: 2 and Weiss. 1973: 1376) แต่ละนิยามก็มีประโยชน์ในการที่จะศึกษาลักษณะเฉพาะอย่าง ใด (Weiss. 1973: 1379) ใกล้เคียงว่า นักวิจัยที่ศึกษาวรรณกรรมเองก็ไม่สามารถจะตกลงกันได้แน่นอนว่า ควรนิยามของวัฒนธรรมว่าอย่างไร ประกอบด้วยส่วนประกอบ (element) อะไรบ้างจะตกลงกันได้ก็แต่เฉพาะวิธีการศึกษาและธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการจะศึกษาเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมจึงได้กำหนดตัวแปรแตกต่างกันออกไป เช่น คัลตี้ (Kalty. 1973: 7607 - 4) ได้ศึกษาเรื่อง "Cultural Influences on Drinking Behavior and Attitude" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก ได้ศึกษาเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวกับความเชื่อ (Belief) และความคาดหวัง (Expectations) หรือ เดโย (Deyo. 1975: 955 - 1015) ศึกษาเรื่อง "Ethnicity and Work Culture in Thailand: A Comparison of Thai and Thai-Chinese White-Collar Workers" ได้ศึกษาเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติในการทำงานเท่านั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า งานวิจัยทั้ง 2 เรื่องต่างก็เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม แต่กำหนดตัวแปรไปคนละอย่าง คือเรื่องแรก

ศึกษาความเชื่อและความคาดหวัง ส่วนเรื่องที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติ ซึ่ง
 ต่างก็ใช้คำว่าวัฒนธรรมให้ปรากฏอยู่ในชื่อของงานวิจัยทั้ง 2 เรื่อง ทั้งนี้ก็เป็นเพราะ
 ใช้นิยามวัฒนธรรมและส่วนประกอบของวัฒนธรรมไม่ตรงกันนั่นเอง

แม้ว่าจะมีความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมไม่ตรงกันก็ตาม แต่ก็มีผู้ให้แนว
 ทางคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้พอที่จะนำมาใช้ประกอบการกำหนดกรอบในการศึกษาวิจัยได้เหมือนกัน
 เป็นคนว่า แฮวิลแลนด์ (Haviland, 1975: 25) มีความเห็นว่า การศึกษา
 วัฒนธรรมอาจจะศึกษาจากส่วนที่สังเกตเห็นได้ (Phenomenal Order) อันได้แก่
 พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นกับการศึกษาจากกระบวนการทางสมอง (Ideational
 Order) อันได้แก่ แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของสมาชิกในสังคมนั้น
 ไวสส์ (Weiss, 1973: 1377) มีความเห็นว่า เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นตัวอย่างของ
 ปาณกฎทางจิตใจ (monoclistic phenomena) การศึกษาวัฒนธรรมจึงควรศึกษา
 แนวความคิด (ideas) หรือความรู้สึกชอบ มุ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของมนุษย์ ไวสส์
 มีความเห็นต่อไปว่า คำว่า วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material culture) เป็นการเรียก
 ผิดเพี้ยน (misnomer) เพราะตามความจริงไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมเลย เป็น
 เพียงผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม กูดแมน (Goodman, 1967: 43 - 44) มีความเห็นว่า
 การเข้าใจวัฒนธรรมให้ลึกซึ้งหรือแม้เพียงแต่ศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม จะต้อง
 ศึกษาแนวความคิด (idea) และการกระทำ (action) และเป็นไปไม่ได้ที่จะเข้าใจ
 กลุ่มบุคคลได้อย่างลึกซึ้ง ถ้าไม่เข้าใจความเชื่อและค่านิยมของคนกลุ่มนั้น เมื่อนำแนว
 ความคิดที่กล่าวแล้วมาประมวลเข้ากับลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมที่ว่า วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรม
 ทั้งหมดที่เกิดจากการเรียนรู้และการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง การ
 วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน
2. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน
3. พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน

4. การมีเอกราชเพื่อการหางาน

ทั้งหมดเป็นความปรารถนาที่ผู้วิจัยกำหนดจะใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย" ครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง

4. วัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนา

ปัญหาที่ว่าทำไมบางสังคมจึงสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว แต่บางสังคมพัฒนาไปช้าๆ บางสังคมมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า แต่บางสังคมมีพฤติกรรมในลักษณะที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหานี้ได้มีผู้ศึกษากันหลายง่นหลายมุม เพื่อจะหาว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้แต่ละสังคมมีพฤติกรรมแตกต่างกันไป นักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์เองก็ได้พยายามศึกษาหาตัวกำหนดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม พบว่าองค์ประกอบเชิงมนุษย์ (human factor) อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละบุคคลที่ยอมรับของใหม่ ยอมรับการสร้างสรรค์ (creative) เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ลักษณะของบุคคลในสังคมจึงกล่าวนี้ จะกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการพัฒนา (Cheema, 1977: 7) โดยเหตุผลที่ว่า ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่บุคคลในสังคมยอมรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ จะเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการ และการดำเนินการในกระบวนการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ นักสังคมวิทยาได้ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคมต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบว่า เหตุใดการพัฒนาจึงเกิดขึ้นในบางประเทศและไม่เกิดขึ้นในอีกหลายประเทศ คำตอบส่วนหนึ่งก็คือว่า ประเทศเหล่านั้นมีโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมต่างกัน (ประเสริฐ แยมกสินธุ์ 2517: 13) นอกจากนั้น ยังมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอีกหลายท่าน เช่น ฟอสเตอร์ (Foster, 1975: 2-4) มีความเห็นว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวัตถุจะต้องตรงกับ การเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับความคิดของ

คัมภีร์ สุวัญ (พินัยฯ สายบุญ 2514: 21) กล่าวว่า การพัฒนาประเทศคือ การเปลี่ยน
แบบแผนของชีวิตในทางต่าง ๆ ของคนที่อยู่ร่วมกันในประเทศ แบบแผนของชีวิต
คือ "วัฒนธรรม" หมายความว่านักวิชาการยอมรับกันทั่วไปในขณะนี้
นักวิชาการ (คณิศร สมักรการ 2522: 422) มีความเห็นว่า การพัฒนาได้เคยกลายเป็น
เรื่องคำหนึ่งถึงลักษณะสำคัญทางวัฒนธรรมอันใดแก่ คำนิยม ความเชื่อ ซึ่งเป็นระบ
อุกของใจคนให้กระทำการต่าง ๆ ในทางที่สังคมเห็นว่าถูกเห็นว่าควร ระบของการจูงใจ
บางลักษณะในทางวัฒนธรรมอาจจะไม่มี เช่น แรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลง (Motiva-
tion to Change) ซึ่งตรงกันข้ามกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อาจจะไม่มีในสังคม
พัฒนา แต่อาจจะไม่มีในสังคมกึ่งพัฒนา นอกจากนั้น คำนิยมทางวัฒนธรรมบางอย่างจะ
มีลักษณะที่เอื้อกับสิ่งใหม่ ความเป็นรองใหม่หรือแตกต่างไปจากที่มีอยู่เดิมเป็นเหตุผล
เพียงพอที่ทำให้คนในสังคมพิจารณาอย่างวิเคราะห์และทดลองใช้ แต่ในบางสังคม บุคคล
จะมีทัศนคติต่อสิ่งใหม่ในลักษณะที่สงสัยหรือไม่แน่ใจ ความคิดเห็นเหล่านี้อาจจะแตกต่างกัน
ในเนื้อหา แต่มีความตรงกันในความคิดรวบยอดที่ว่าการพัฒนาก็วัฒนธรรมนั้นมีความ
สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน

ในสังคมที่พัฒนานั้น คนในสังคมจะมีความรู้สึกพอใจอย่างสูงที่จะเอาชนะ
บรรทัดและเงื่อนไขทางสังคม มีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาไม่ใช่เป็นสิ่ง
ขวางกั้น (block) ที่ทำให้เกิดความหมดหวัง แต่เป็นสิ่งที่ท้าทายความเฉลียวฉลาดของ
คน ในสังคมอุตสาหกรรมคนจะเชื่อว่ามนุษย์จะทำได้สำเร็จเกือบทุกสิ่งทุกอย่าง อย่าง
น้อยที่สุด การวางแผนอย่างมีเหตุผลก็มีคุณค่าพอที่จะทดลองอย่างจริงจัง (Foster, 1974:
66) ในสังคมพัฒนามีค่านิยมที่จะผลักดันให้แต่ละบุคคลแสวงหาความก้าวหน้า และค้นหา
ความสามารถเฉพาะตัวแล้วนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ไม่มีการรังเกียจงานและยก
เลิการถือฐานะที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และเป็นบุคคลที่เชื่อในคุณค่าของการทำ
งานหนัก (อุคม เกิกพิบูลย์ 2516: 42) การสะสมทุน ความร่วมมือกัน และการ
ยอมรับงานหนักตามระบบก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งของสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

(Lysal. 1969: 548) เฮาเซอ (Hauser. 1959: 81 - 83) กล่าวว่าถึง
สังคมตะวันตก ซึ่งจัดเป็นสังคมพัฒนาว่า สังคมตะวันตกเป็นสังคมที่ถูกรอบด้วยคนที่มี
ลัทธิเหตุผล (Rationalism) มีความตั้งใจที่จะรอเพื่อสนองความพอใจที่ยิ่งใหญ่กว่า
ตนเอง เช่นมีลัทธิที่มากกว่าสภาพภาพและเกียรติยศ มีความสำคัญต่อส่วนรวม มี
เวลาสามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สังคมตะวันตกมีระบบค่านิยม
และบรรทัดฐานที่ให้ความสำคัญในชีวิตความเป็นอยู่ในโลกนี้ เป็นค่านิยมและ
บรรทัดฐานที่นำไปสู่การค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์และการเอาชนะธรรมชาติ ศาสนา
จะถูกตีความไปในทางด้อยให้คนรับผิดชอบตนเองและมีระเบียบในการดำเนินชีวิต ทำ
งานหนัก และไม่ยอมปล่อยคนในหลุมไถลในความขุ่นเพื่อประเสริฐ แยมกลินฟุง
(ประเสริฐ แยมกลินฟุง 2512: 45) มีความเห็นว่า ค่านิยมที่สำคัญที่ทำให้สังคม
ตะวันตกพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ได้แก่ ความรุนแรง (violence) การเอาชนะ
mastery) การถือความสำคัญของตนเอง (Individualism) และวัตถุนิยม
(Materialism) ค่านิยมเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้สังคมตะวันตกก้าวหน้า เราจะได้
พิจารณาถึงลักษณะทางวัฒนธรรมของประเทศที่พัฒนาแล้ว จะพบว่าประเทศเหล่านั้นมีลักษณะ
ทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่น
ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่ง สังคมญี่ปุ่นมีค่านิยมและประเพณี
บางอย่างที่ใกล้เคียงกับสังคมอื่น ๆ ในเอเชีย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับสังคมตะวันตก เช่น
ลักษณะที่ให้ความสำคัญและความพยายามที่จะเอาชนะ ซึ่งหมายถึงว่าคนญี่ปุ่นมีความจริง
จังและมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เป็นคนที่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
อย่างเคร่งครัด โดยไม่มีการอะลุ่มอล่วยหรือลบล้างประจวบ มีความกระตือรือร้น
และการทำงานหนัก ฯลฯ ในกรณีการทำงานทางเศรษฐกิจ ญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพมากกว่า
สังคมตะวันตก (ประเสริฐ แยมกลินฟุง 2512: 51) คนญี่ปุ่นมีความภูมิใจในศักดิ์ศรีที่
ได้เป็นคนญี่ปุ่น นิยมการทำงาน การแข่งขันมีความหนักในการร่วมมือกันทำงานเป็น
พิเศษ ไม่ว่าจะทำอะไรจะมีการรวมกลุ่มกันเป็นสมาคมเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน ใน

การซื้อทรัพย์สินค่า หรือค่าอื่นจะมีการร่วมกันอย่างดีจึงเป็นงานที่ตรงสูง (ไบบลิ
 สิริวิชัย 2516: 96 - 98) *สังคมผู้นั้นมีลักษณะค่านิยมของคนทำงาน (นราวิชัย
 2517: 38 - 40) คนผู้นั้นเป็นชาติที่ทำงานหนักและมีความอดกล้านมากกว่าชาติอื่น
 ใดในโลก (Horton. 1975: 68) หรือสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนา
 มาแล้ว นักสังคมศาสตร์มีความเห็นพ้องกันว่า คนอเมริกันมีลักษณะที่เด่น คือ
 เป็นคนกระตือรือร้น ทำงานหนัก และมีสมรรถวิสัยในการที่จะอดใจรอได้เพื่อสิ่งที่ดีกว่าใน
 โอกาสข้างหน้า (capacity for deferring gratification) (O'Toole,
 1971: 10) ค่ายเทนี้ *จึงอาจสรุปได้ว่าสังคมพัฒนานั้นจะต้องมีลักษณะทางวัฒนธรรม
 ที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น ทำงานหนัก ประหยัด มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค
 ขัดขวาง การแข่งขัน รู้จักทำงานร่วมกันเพื่อความเจริญของส่วนรวม รู้จักอดใจ
 และความอดทนอดระงับและเงื่อนไขทางสังคมเหล่านี้ เป็นต้น

* สำหรับสังคมค้อยพัฒนานั้น มักจะมีลักษณะทางวัฒนธรรมไปอีกรูปแบบหนึ่ง มีลักษณะ
 ที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งเรื่องนี้ ฮิกกินส์ (Higgins. 1968: 257) ได้
 กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า ลักษณะทางวัฒนธรรมของประเทศค้อยพัฒนาเป็นอุปสรรคไม่ให้
 เกิดธุรกิจเจริญก้าวหน้า ที่เป็นเช่นนี้ ~~ขุโย~~ (Wdy. 1970: 61) ได้ให้ความเห็นว่า
 เกิดจากวัฒนธรรมดั้งเดิม (Traditional Culture) เป็นตัวกำหนดขีดความสามารถ
 ของที่ได้รับการปลูกฝังโดยผ่านกระบวนการสั่งสมทางวัฒนธรรม เกิดเป็นบุคลิกภาพที่
 เหมาะสมกับลักษณะทางเศรษฐกิจและความต้องการทางเทคโนโลยีของสังคมอุตสาหกรรม
 ในปัจจุบัน คูบ (Dube. 1977: 74) ได้แสดงความชัดเจนในทางตรงกันข้ามว่า
 ความล้มเหลวของยุทธวิธีการพัฒนาในโลกที่สาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในเอเชียใต้
 และเอเชียอาคเนย์ เกิดจากไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงประเพณีหรือมีประเพณีที่ไม่สามารถ
 เปลี่ยนรูปได้ มีประเพณีซึ่งประกอบด้วยความศรัทธา ค่านิยม และโครงสร้างทางสังคมที่
 สัมพันธ์กันไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของคนในประเทศตะวันออก โดยใช้
 ประเพณีต่าง ๆ เป็นหลัก ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาประเทศอย่างน้อยที่สุด ก็ทำให้

การพัฒนาใจได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง 2512: 44) ในสังคม
 ก่อพัฒนา การใช้ชีวิตและการกระทำหลายอย่างที่หักกันมาเป็นประเพณี ตั้งแต่อดีต
 จวบจนที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา ลักษณะต่าง ๆ เหล่านั้น มีนักสังคมศาสตร์ได้กล่าวไว้มาก
 าย เช่น การคิดถึงแต่การหาความสุขในปัจจุบัน การไม่รู้จักค่าของเวลา การขาด
 ระเบียบในการทำงาน การใช้ยาเสพติดเพื่อเพื่อพิธีกรรมหรือรายจ่ายอื่น ๆ ที่ไม่เป็น
 ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การไม่รู้จักหน้าที่และไม่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อ
 สังคม (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง 2512: 47 - 54) เฮาเซอร์ (Hauser, 1959:
 61) กล่าวว่าในเอเชียใต้และเอเชียอาคเนย์มีค่านิยมที่ขัดแย้งกับเป้าหมายของการพัฒนา
 เศรษฐกิจหรือการยกระดับการดำเนินชีวิตให้สูงขึ้น มีค่านิยมที่เน้นคุณค่าทางจิตใจ
 (spiritual value) มากกว่าคุณค่าทางวัตถุ (material values) เน้นความ
 สำคัญของชีวิตหลังจากที่ตายไปหรือชีวิตในชาติหน้า มีการลงทุนที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิต
 เช่น สะสมเพชรนิลจินดาต่าง ๆ และใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อการเฉลิมฉลองในโอกาส
 ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังพบว่าคนในสังคมที่ไม่ใช้สังคมอุตสาหกรรม มีอัตราที่จะเข
 าระบอบประชาธิปไตยและเงื่อนไขทางสังคมมีต่ำมาก คนส่วนมากเชื่อกันว่าความแห้งแล้งหรือ
 น้ำท่วมเป็นการกระทำของพระเจ้าหรือของวิญญาณที่โกรธแค้น ที่มนุษย์จะต้องรับและไม่
 สามารถจะควบคุมได้ (Foster, 1973: 66) การรักสันติสุขไม่นิยมความรุนแรง
 (peace and non-violence) การเชื่อฟังอำนาจและการหาความสุขทางจิตใจ
 เหล่านี้ไม่ทำให้คนในสังคมคิดจะศึกษาค้นคว้าหาความเร่งรีบของธรรมชาติและอารย
 ธรรมชาติ ไม่ทำให้ชอบการผจญภัยและต่อสู้แข่งขัน คนส่วนใหญ่ในสังคมก่อกำพัฒนาที่จะ
 มีความเชื่อว่า ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่มีความสุขท่ามกลางญาติพี่น้องเพื่อนฝูงที่มีความสัมพันธ์
 กันอย่างใกล้ชิด ส่วนการมีระเบียบวินัยและการทำงานหนักมีความสำคัญรองลงไป
 วัฒนธรรมในประเทศก่อกำพัฒนาส่วนมากจึงไม่ช่วยเสริมสร้างลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนา
 ประเทศที่มีวัฒนธรรมดังกล่าวได้แก่ ประเทศในทวีปแอฟริกา เอเชียใต้ และเอเชีย
 อาคเนย์ ทวีปอเมริกาใต้ ฯลฯ

จะเห็นว่าวัฒนธรรมนั้นมีอิทธิพลต่อการพัฒนา เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้เป็นไป
ได้ ทั้งในลักษณะที่เอื้อและที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาให้ได้อย่าง
เป็นระบอบหนึ่งถึงลักษณะสำคัญทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาจะสำเร็จได้ บุคคล
จะต้องมีการกระทำที่เปลี่ยนไปจากนิสัยและการปฏิบัติที่เคยทำอยู่เป็นประจำ การรับแนว
ความคิดการพัฒนา แต่ไม่ยอมรับการกระทำที่ตรงกันข้ามกับการพัฒนาที่เก่าแก่กับปฏิเสธการ
พัฒนา (Putya Saihoo. 1974: 42) ฉะนั้น ในการพัฒนาประเทศ ประชาชนจะ
ต้องเปลี่ยนแบบแผนการดำเนินชีวิตเสียใหม่ จะต้องยอมรับค่านิยม ทัศนคติ และนิสัยใน
การทำงานแบบใหม่ มีค่านิยมที่ช่วยให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานอย่าง
มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ (Udy. 1970: 62)

นั่นคือ ถ้าต้องการพัฒนาประเทศจะต้องเริ่มด้วยการพัฒนาวัฒนธรรม เพราะ
วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่กำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลในสังคมนั้น ๆ
ให้มีลักษณะที่เอื้อหรือที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

แนวความคิดและความเชื่อของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน

แนวความคิดและความเชื่อจะเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ การรับรู้ ทัศนคติและ
การยอมรับของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ตามข้อมูลที่มีอยู่ (Fishbein and Ajzen.
1975: 12) ในแง่ของวัฒนธรรม บุคคลจะได้รับข้อมูลจากการสั่งสอนอบรมทางวัฒนธรรม
(enculturation) ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นตัวกำหนดแนวความคิดและความเชื่อต่าง ๆ
(Cole. 1974: 25) ให้คนในแต่ละสังคม มีโลกทัศน์ การรับรู้ และทัศนคติที่มีต่อสิ่ง
ต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน จึงมีผลให้บุคคลในแต่ละสังคมมีพฤติกรรมทางวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน
ด้วย ทั้งนี้ เพราะการกระทำที่แสดงออกมาเป็นการกระทำที่ถูกกำหนดโดยความนึกคิด
(Herskovits. 1952: 21) การมีแนวความคิดต่างกัน จึงทำให้ความหมายของกฎ
ทางงานแตกต่างกันไป (Neff. 1968: 43) ตลอดจนความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการ
ทำงานจะผันแปรไปตามวัฒนธรรมด้วย (Heneman. 1973: 12) ในสังคมหนึ่งอาจ

มอง "งาน" หรือ "การทำงาน" เป็นเสมือนการลงโทษ ในขณะที่อิทธิพลของวัฒนธรรม
เห็นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน (สุนทรี โคมิน 2522: 379) ในแทบทุกวัฒนธรรม
การทำงานมีความหมายนอกเหนือจากการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ในบางสังคม
การทำงานเป็นคุณความดี (virtue) ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมาย
วัฒนธรรม การทำงานเป็นความจำเป็นที่ชั่วร้าย (Triandis. 1973: 29) ศาสดา
(riv) ซึ่งอาศัยอยู่ตอนเหนือของไนจีเรีย จะใช้คำว่า "นางาน" เฉพาะกิจกรรมที่
เกี่ยวกับการเกษตร กิจกรรมอื่นนอกจากนี้ไม่ถือว่าเป็นการทำงาน สกอตต์ เบรียน
(Trobriander) แห่งมหาสมุทรแปซิฟิก ไม่มีคำว่า "นางาน" แต่เขาใช้คำเฉพาะ
กิจกรรมนั้น ๆ เช่น หาลูก ล่าสัตว์ และสลัก ฯลฯ ฟรอนซ์ (Fransz) มีความ
เห็นว่า การทำงานด้วยมือเท่านั้นที่เป็นการทำงานที่แท้จริง และการทำงานในสำนักงาน
ไม่ถือว่าเป็นการทำงาน (Triandis. 1973: 29 - 35) ด้วยเหตุนี้ การที่จะเข้าใจ
วัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง หรือแม้กระทั่งศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในส่วนที่เห็นว่า
สำคัญ การศึกษาถึงแนวความคิดและความเชื่อของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็น
(Goodman. 1967: 43)

สำหรับแนวความคิดและความเชื่อของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน มีผู้แสดงความ
คิดเห็นไว้หลายลักษณะ เอมบรี (Embre. 1969: 12) ได้กล่าวถึงแนว
ความคิดของคนไทยว่า คนไทยไม่ยอมรับเชื่อว่าการทำงานเป็นความดีในตัวเอง ใน
ทางตรงกันข้าม คนไทยจะให้ความสนใจอย่างมากกับสิ่งที่ให้ความสนุกสนาน การทำให้
เกิดความสนุกสนาน ถ้าทำให้เกิดบ่อย ๆ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี แนวความคิดเช่นนี้แตกต่าง
ไปจากชาติอื่น ๆ ที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เช่น คนญี่ปุ่นที่ยอมรับว่า การทำงาน
เป็นคุณความดี (virtue) อย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ คนญี่ปุ่นจึงขยันทำงานไม่เลิกละ
ง่าย (Goore. 1974: 8) มีความเห็นสอดคล้องกับเอมบรีที่ว่าคนไทยชอบสนุก ความ
สนุกและความสวยงามควรได้รับการส่งเสริมมากกว่าความขม คนไทยมีความปรารถนาและ
มีความสามารถในการที่จะหาความสนุกได้สูง ความคิดลักษณะนี้ทำให้ภาคความหวังจึงที่จะ

ทำงาน แต่เกี่ยวกับเรื่องทีคนไทยมักจะหาความสุขนี้ บุญสนอง บุญโยธาน (Boonsanong Punyodyana. 1969: 100) นักสังคมวิทยา โคนแสดงความคิดเห็น โดยอ้างอิงวิจัยของ เคนอิจิ โทมินากา (Ken'ichi Tominaga) "ในลักษณะที่ไม่เห็นด้วยที่สรุปว่า คนไทยชอบสนุก ชอบอะไรง่าย ๆ และไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้ชีวิตดีขึ้น เพื่อให้มีตำแหน่งทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น แต่เป็นที่ยกย่องมากกว่าในสังคมไทยที่ว่า "พำกัซาม ไม่พำกัซาม" ช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับ "การรับรู้" ของคนไทยถึง "ชีวิตจำกัด" ของโครงสร้างการทำงานในสังคมไทย

เบเนดิกท์ (Benedict. 1963: 38 - 44) มีความเห็นว่า คนไทยมีลักษณะเป็นคนใจเย็น เป็นคนมีจิตใจสงบ ซึ่งรวมทั้งมีจิตใจสงบกับการทำงาน ความรักใคร่และความยากลำบาก ทั้งนี้เพราะคนไทยมีความเชื่อว่า โดยพื้นฐานโลก (world) ไม่ได้โหดร้ายต่อมนุษย์ คนไทยจึงมักจะหาความสุขมากกว่าที่คิดจะทำงานหนัก อุดม วิเชียรเจริญ (อุดม วิเชียรเจริญ 2515: 157 - 158) โคนแสดงความคิดเห็นว่า การที่คนไทยใจเย็น มีจิตใจสงบ หรือมีลักษณะเฉื่อย มีความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่กระตือรือร้นขวนขวายทำภาระงาน ทำงานเฉพาะเท่าที่จำเป็นในการครองชีพ เป็นลักษณะของคนในสังคมเกษตร การมีลักษณะเฉื่อยยังทำให้คนไทยไม่กระริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงตัวตนเอง ไม่กล้าทำงานเสี่ยงที่โหดไม่แน่นอน ความเฉื่อยในสังคมเกษตรแบบของไทยทำให้คนขี้เกียจ มัวร์ (Moore. 1974: 8) มีความเห็นว่า คนไทยสามารถระบความเฉื่อยไว้ได้ ถ้ามีผลประโยชน์มากกว่า คนไทยจึงอาจทำงานได้นาน และทำงานหนักได้ตามเงื่อนไขที่จำเป็น

จากบันทึกผลการสัมมนาที่จัดขึ้นที่ เบอร์ก วอร์เทินสไตน์ (Burg Wartens-tein) เมื่อเดือนสิงหาคม 1969 เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย ฟิลลิปส์ (Phillips) ผู้เข้าร่วมสัมมนาคคนหนึ่ง ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวความคิดของคนไทยว่า คนไทยส่วนมากคิดว่าทุกสิ่งทุกอย่างเป็นอนิจจังไม่แน่นอน การทำงานและการเล่นของคนไทยรวมอยู่ในหน่วยเดียวกัน (integrated) ซึ่งแตกต่างไปจากคนตะวันตก ที่มีความคิดรวมยอดเกี่ยว

กับการทำงานและการเล่นแตกต่างกัน คนไทยไม่ได้คิดว่าความสำเร็จในการทำงานจะมีความสำคัญ ความสำเร็จในการทำงานเป็นเกบส ไม่ได้เกิดจากการทำงาน (Sharp and Ingsaporn. 1966: 33 - 34) ความล้มเหลวนี้ทำให้คนไทยไม่ค่อยจริงจังกับการทำงาน ทำงานไปค่อยๆ หากความสนุกไปค่อยๆ พรอม ๆ กัน สุนิห สัมภักการ (สุนิห สัมภักการ 2522: 42) มีความเห็นเกี่ยวกับความเชื่อของคนไทยว่า คนไทยมีปรัชญาแบบ "Fatalism" ทำให้คนไทยคิดว่าสักวันหนึ่งจะต้องตายแน่ เป็นการยอมรับหน้าที่ที่ไม่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงและควบคุม ถ้าจะขยายแนวความคิดนี้ให้กว้างออกไป ก็จะได้ว่าอะไรที่เป็นของธรรมชาติแล้ว มนุษย์ย่อมไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ คนไทยจึงไม่คิดควบคุมหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงธรรมชาติ หากแต่พยายามปรับตัวให้กลมกลืนไปตามพลวัตรของธรรมชาติ และเมื่อเกิดมาแล้วก็ต้องหา "ค่าไร" จากชีวิต เพราะไม่รู้ว่าไม่นานก็จะตาย ตายไปแล้วก็ไม่สามารถจะเอาสมบัติติดตัวไปได้ แนวความเชื่อในลักษณะนี้ทำให้คนไทยขาดการจินตนาการเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงธรรมชาติเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตน และความคิดที่ว่าตายแล้ว เอาอะไรไปไม่ได้ทำให้คนไทยขาดลักษณะการประหยัด อันเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา ซึ่งความเห็นนี้ตรงกับความเห็นของมัวร์ (Moore, 1974: 8) ที่ว่า คนไทยไม่ไ้ทำงานหนักเพียงเพื่อสะสมทรัพย์ไว้ เพราะการทำเช่นนั้นถือว่าเป็นการกระทำที่โง่ เงินทองทรัพย์สินที่ได้มาจากการทำงานควรจะใช้จ่ายเพื่อความสนุกและความสุขให้กับชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มความมันคงไม่ใช่ความถี่

วิท (Wit. 1968: 57) มีความเห็นว่า สังคมไทยไม่สอนให้คนช่วยเหลือตนเองหรือเพื่อนมนุษย์อื่น แต่มีการแนะนำให้หาบุญและมีเมตตาการุณา ไม่สอนให้ต่อสู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงโลก คนไทยมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อว่า ความพยายามที่จะเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่หลงและเป็นคนที่มีความเห็นแก่ตัวสูง และคนไทยยังมีความเชื่อว่ากฎพื้นฐานที่คุ้มครองจักรวาลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เพราะฉะนั้นวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จะเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมากกว่าการมีแนวความคิดในลักษณะนี้ ทำให้เกิดความไม่สนใจที่จะทำงานอย่างแท้จริง บ่อยๆ ให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็น

ไปทางธรรมชาติ ทำให้ยากที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมและพัฒนาประเทศ วิท (Wit) มีวามเห็นต่อปัญหา คนไทยมีความคิดว่าการใช้แรงงานหรือสละมีบุญคุณเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการสรรเสริญ หรือได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น ความดีหรือความเลวของมนุษย์ทั้งหมดเป็นผลมาจากความดีหรือความชั่วในอดีต ซึ่งความเห็นเช่นนี้สอดคล้องกับความเห็นของเพนเนอร์ อินเกอร์ซอล และโมล (Pfeffer and Ingersoll, 1962: 356; Mole, 1973: 80) ที่ว่า คนไทยเชื่อการทำบุญทำให้เกิดความมั่งคั่ง คนที่มีความมั่งคั่งมากแสดงว่าได้ทำบุญมานาน การทำบุญเป็นความเชื่อที่คนไทยใช้อธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต รวมทั้งความยากจน สุขภาพอนามัย ความทุกข์ยาก และความสุข คนไทยเชื่อในเรื่องบุญมากกว่าจะเชื่อในการใช้ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อทำงานสะสมทุนอันนำไปสู่การลงทุนเพื่อการผลิตทางเศรษฐกิจ แฮงค์จูเนียร์ (Hanks, Jr., 1972: 6) ได้ให้ความเห็นในเรื่องการทำบุญว่า คนไทยคิดว่าการทำบุญไม่เท่ากัน ถ้าไม่เกิดมีฐานะทางสังคมไม่เท่ากัน คนที่ทำบุญมานานจะมีสถานภาพทางสังคมสูง ความเชื่อที่ว่าสภาพปัจจุบันเป็นผลมาจากอดีตเป็นเหตุหนึ่งทำให้คนไทยไม่ค่อยคิดที่จะทำงานเพื่อแก้ไขสภาพการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ไกรยุทธ ธีรยาศกินันท์ (Krai Yudht Dhiratayakinant, 1975: 92) มีความเห็นว่า คนไทยเชื่อว่าโชคหรือโชคร้ายเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของแต่ละคน ความสำเร็จอันเกิดจากการวางแผนมีน้อยมาก แม้จะวางแผนดีอย่างไรก็ตาม ถ้าโชคไม่ดีบุคคลจะประสบความล้มเหลว คนไทยเชื่อว่าความสำเร็จส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับโชคหรือโชคร้าย ซึ่งความคิดเช่นนี้สอดคล้องกับความเห็นของฟิลลิปส์ (Phillips) ที่ว่าคนไทยนั้นคิดว่า เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่ทำนายไม่ได้ เพราะไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถและกำลังใจของมนุษย์ และมีความเห็นต่อไปว่า ความเชื่อเรื่องโชคลาง ทำให้คนไทยไม่คืบหน้า (Deyo, 1975: 10 - 11) โมล (Mole, 1978: 78) มีความเห็นในเรื่องนี้สอดคล้องกับความเห็นของคนอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วว่า การกำหนดปัญหาให้แน่ชัดไม่ได้เป็นเครื่องหมายว่าจะแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหาโตเร็วขึ้น หรือทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะคนไทยคิดว่า ความ

สำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเกิดจากบาปบุญ ไม่ได้เกิดจากประสิทธิภาพของการทำงานหรือความชำนาญในการทำงาน แต่เป็นไปตามกฎแห่งกรรมมากกว่า ชนชั้นล่างๆ เหล่านี้ไม่สามารถเผชิญกับความทุกข์ยากได้ เพราะชนชั้นทำให้ใจสงบ

๔. แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย อาจสรุปได้ว่า

1. คนไทยมีแนวความคิดที่จะหาความสุข เพราะความสุขเป็นหัวใจของชีวิต คนไทยจึงมักจะหาความสุขไปพร้อม ๆ กับการทำงาน

2. คนไทยมีความเฉื่อย ใจเย็น ชาคความกระตือรือร้น จึงทำให้เป็นคนที่ไม่หาความจริงจังในการทำงาน

3. คนไทยมีแนวความคิดว่า การทำงานไม่มีความดีในตัวเอง คนทั่วไปอาจจะเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องทำงาน คุณค่าของงานขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

4. คนไทยเชื่อในเรื่องบาปบุญ เชื่อในกฎแห่งกรรม ความเชื่อในลักษณะนี้ คนไทยนำไปใช้ในการอธิบายความร่ำรวย ความยากจน ความทุกข์ยาก ความความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตการทำงาน

๖. ค่านิยมของคนไทยเกี่ยวกับการทำงาน

เป็นที่ยอมรับในบรรดานักมานุษยวิทยาว่า ค่านิยมมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของบุคคลในสังคม ซึ่งความสำคัญของค่านิยมมีกล่าวไว้มากมาย คือ ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ (Goodman, 1967: 45 and Herskovits, 1952: 45) ค่านิยมทำหน้าที่กำหนดวิถีการดำเนินชีวิต (Foster, 1962: 68) ค่านิยมเป็นแกนของระบบสังคม เป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับบุคคลในสังคมที่จะเข้าใจและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในการสังคม ค่านิยมเป็นตัวกำหนดว่าสิ่งใดสมควรเลือก และการเลือกสิ่งใดจะเหมาะสม (Klausner, 1972: 397) ค่านิยมแสดงถึงความปรารถนาที่มีอิทธิพลต่อการเลือก วิธีการและเป้าหมายของการกระทำ ค่านิยมไม่เพียงแต่บอกถึงความชอบไม่ชอบหรือความปรารถนาเท่านั้น แต่ค่านิยมจะสร้างมาร-

ฐานของความปรารถนา ความ "รู้สึกตัว" ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ (Kluckhohn and Murray. 1967: 59) ค่านิยมเป็นความถี่รวมของ เป้าหมายหรือกิจกรรมที่ถูกกำหนดให้มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่คนในสังคมอยากจะเป็น อยากจะทำ หรืออาจจะมีค่าของอะไรให้ทราบว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีของการ อะไรที่ดีสุด และอะไรเป็นสิ่งที่ปรารถนา (Jolly. et.al. 1973: 201) ค่านิยมคือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมและบอกทิศทางของชีวิต (Inlow. 1972: 1) ค่านิยมบอกให้ทราบว่าอะไรที่บรรทัดฐานของการและรับว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด (Acuff, Allen and Taylor. 1973: 107) ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกของมนุษย์ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดเลือก ค่านิยมเป็นตัวกำหนดให้มนุษย์เห็นว่า อะไร "ถูก" อะไร "เหมาะสม" ที่จะปฏิบัติ ที่จะเชื่อ (Lee. 1967: 335) ในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ ค่านิยมทำหน้าที่ 2 ประการคือ 1. การแทรกค่านิยมทำให้เกิดเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและสาธารณะ ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะต้องเป็นค่านิยมที่ส่งเสริมการผลิต จริยอยู่เป้าหมายสูงสุดอาจไม่ใช่เพื่อเศรษฐกิจโดยตรง แต่กิจกรรมทางเศรษฐกิจจะต้องนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดนั้น เป้าหมายสูงสุดอาจเป็นการมีอำนาจ เกียรติ สวัสดิการ ฯลฯ ประการที่สอง ค่านิยมทำให้เกิดนิสัยชอบหรือทำให้เกิดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ ฉะนั้น ถ้าปราศจากการมีระบบค่านิยมที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก็ไม่สามารถให้เกิดการพัฒนาได้ ระบบค่านิยมที่เหมาะสมจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการพัฒนา (Singh. 1969: 539) กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า ค่านิยมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเลือกของบุคคล ค่านิยมบอกให้ทราบถึงความต้องการและเป้าหมายของบุคคลและสังคม

สำหรับจุดเริ่มต้นของค่านิยมนั้น มอนตาญ (Montagu. 1970: 51) ให้ความเห็นว่า ความต้องการเป็นจุดเริ่มต้นของค่านิยม ไม่ว่าความต้องการนั้นจะเป็นความต้องการพื้นฐานหรือความต้องการระดับสูงขึ้นไป และไม่ว่าความต้องการนั้นจะทำให้เกิดความกดดันมากหรือน้อย โรคิช (Rokeach) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ค่านิยมแสดงให้เห็นถึงความนึกคิด (Cognitive) และเป็นความต้องการที่เปลี่ยนรูปค่านิยมเป็น

ความถ่วงการทางสังคม (Feather. 1975: 10) ที่กล่าวมาจะเห็นว่า ค่านิยมมีรากฐานอยู่บนความถ่วงการ ประสบการณ์ และทัศนคติที่เกี่ยวกับความถ่วงการ และจากนั้น มูร์เรย์และคลัคโฮห์น (Murray and Kluckhohn. 1967: 46) ยังให้ความเห็นว่า ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมบางแห่งจะช่วยสร้างค่านิยมทางสังคมขึ้นมาใหม่ บางวัฒนธรรมจะเน้นการรักษาองเลี้ยว

ในแง่ของการทำงาน นักมานุษยวิทยาเชื่อว่า นอกจากคนเราจะทำงานเพื่อตัวเขารอกแล้ว เหตุจูงใจที่สำคัญที่จูงใจคนเราในการทำงานคือค่านิยม (Herskovits. 1952: 110) ค่านิยมบางอย่างจึงมีความสัมพันธ์กับการทำงานและอาชีพมากกว่าค่านิยมอื่น ๆ เช่น ค่านิยมที่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน การปฏิบัติก่อนนายจ้าง และวิธีการแก้ปัญหในการทำงาน (Kahl. 1970:10) ด้วยเหตุนี้ ค่านิยมของงานอาชีพจึงเป็นรากแก้วของปัญหาการว่างงาน (Jolly et al. 1973: 201) นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดค่านิยมในการทำงานให้แตกต่างกัน (Haff. 1968: 4) แต่เนื่องจากในแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในแต่ละสังคมจึงแตกต่างกันด้วย

สำหรับค่านิยมของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน มีผู้แสดงความชัดเจนและศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้ วีระ บำรุงรักษ์ (วีระ บำรุงรักษ์ 2520: 52) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมไทยเป็นวัฒนธรรมทางจิตที่ได้รับอิทธิพลจากศาสนา ระบบค่านิยมแบบไทยมีแนวโน้มในทางส่งเสริมพฤติกรรมทางจิต และสร้างสรรค์วัฒนธรรมทางจิตใจ (mental culture) ผลสืบเนื่องจะเกิดอันในลักษณะที่ว่า อะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความเจริญหรือจิตใจมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความ อันไหนมีค่าต่อจิตใจมาก คนไทยจะนิยมมาก การเน้นคุณค่าทางจิตใจ ทำให้ค่านิยมทางวัตถุลดความสำคัญลง ซึ่งจะมีความเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ทำให้การทำงานมีความสำคัญน้อยลงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เพราะการทำงานอันเป็นวิถีการที่จะไถ่ถอนมาเป็นสิ่งที่มีความค่าในทางสังคมไม่มากนัก อยาล (Ayal. 1969: 546) มีความเห็นว่า สังคมไทยมีค่านิยมที่เน้นการวางเฉย คือไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของผู้อื่น

วางแผนก่อสร้างการดังทุกอย่าง ลักษณะการวางแผนทำให้เกิดลักษณะการทำงานที่เน้น
 ความมีอิสระ ขาดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และยังทำให้ขาด
 ความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นอกจากนั้นคนไทยยังมีความนิยมสนุก
 จะเห็นได้จากการกระทำของคนไทยในหลาย ๆ กรณี แม้ในการประกอบพิธีกรรมทาง
 ศาสนา ฉะนั้น ในการดำเนินชีวิตแบบไทยจึงเน้นความสนุกสนานเฉพาะหน้า โดยไม่คำนึงถึง
 อนาคตมากนัก คนไทยจะหลีกเลี่ยงการกระทำหรือการกระทำที่ไม่สนุก กิจกรรมทาง
 เศรษฐกิจ เช่น การทำงานที่ต้องรับผิดชอบมากหรือที่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ
 เสมอ เหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ไม่สนุก คนไทยจึงไม่ต้องการจะทำ อดิชาต ยังมีความเห็น
 อยู่ว่า ความสนุกเป็นค่านิยมที่อยู่ในระดับสูงมาก เป็นค่านิยมที่ต้องการความพอใจ
 และความสุขไม่ว่า ในขณะที่พักผ่อนหรือทำงาน คนไทยอาจจะหยุดปฏิบัติภาระหน้าที่ที่มี
 ประโยชน์ ถ้าการปฏิบัตินั้นไม่ทำให้เกิดความพอใจหรือสนุก สนิท สัมภักการ (สนธิ
 สัมภักการ 2522: 41) มีความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมรักความสนุกของคนไทยว่า คนไทย
 ส่วนใหญ่ก็จะถือว่า ความสนุกสนานรื่นเริงบันเทิงต่าง ๆ เป็น "กำไร" ของชีวิต
 ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้ ชีวิตก็เหลือแหล่หรือขาดทุน ซึ่งหมายถึงชีวิตต้องอยู่ในสภาพเคร่งขรึม
 เอาจริงเอาจังตลอดเวลา หรืออยู่อย่างเงิบ ๆ เหงาหงอย ว่างเป็นลักษณะของคนไทย
 ไม่ชอบ เป็นสภาพที่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งแน่นอนว่าค่านิยมในลักษณะนี้ย่อมจะมีผลกระทบ
 พฤติกรรมการทำงานอันเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมให้คลายความ ตามค่านิยมรักความสนุก
 ของคนไทย โมล (Mole. 1973: 99) มีความเห็นว่า คนไทยนั้นเน้นความสำคัญ
 ของค่านิยมส่วนบุคคล จึงทำให้เกิดลักษณะปัจเจกชนนิยม คนไทยจึงแทบจะไม่ผูกมัดกับ
 เป้าหมายของสังคม เกิดความเฉยและรักความสนุกซึ่งขัดแย้งอย่างรุนแรงกับความมุ่งมั่น
 ที่จะทำงานหนัก อันเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับสังคมที่จะเข้าไปสู่ภาวะทันสมัยทางอุตสาหกรรม
 นอกจากนั้น คนไทยยังให้ค่านิยมค่อนข้างสูงสำหรับผู้ที่ช่วยโอกาสหาประโยชน์ได้
 รวดเร็ว แต่ไม่ค่อยนิยมคนที่สร้างโอกาสด้วยความยากลำบากหรือการร่วมมือกับคนอื่น ๆ
 เพื่อใช้ความพยายามทำอะไรสักอย่างหนึ่ง

มยุร วิเศษกุล (มยุร วิเศษกุล 2514: 242 - 246) มีความเห็นว่า คนไทยชอบหึงหวั่นมากกว่าจะริเริ่มเอง ถ้าไม่สั่งก็ไม่ทำ ชอบบะระการม แต่ไม่ชอบ การทำงาน ไม่ค่อยรับผิดชอบในการทำงาน แลชอบเงิน และชอบลงทุนในกิจกรรมสนุก มากกว่ากิจกรรมที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ไพฑูรย์ เครือแก้ว (ไพฑูรย์ เครือแก้ว 2518: 131 - 133) มีความเห็นว่าคนไทยไม่นิยมการทำงาน ไม่นิยม ความรับผิดชอบต่อสุพันธุการทำงานหนักเพื่อความสำเร็จในชีวิต คนไทยชอบทำงานเบา ๆ ไม่ ชอบรับผิดชอบมาก ชอบมีฐานะที่ขึ้นอยู่กัคนอื่น มีเงินเดือนกัน ไม่นิยมทำงานที่ไ้มีอิสระ แรงงาน และใจความสามารถที่ก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจ คนไทยไม่นิยมเป็นหัวหน้า ถ้าจะคาเนินงานธุรกิจคนไทยจะยึดความใกล้ชิดในการดำเนินงานมากกว่าเนื้อหาของงาน อันที่จริง คือกำไรจากประสิทธิภาพและความยืนนานของกิจการนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ความเห็นของเอนบรี (Embree. 1969: 13) ที่ว่า คนไทยที่เรียนจบจากต่าง- ประเทศจะประสบความยุ่งยากในการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตแบบไทย เพราะไม่พอใจกับ งานสำนักงานที่ต่ำต้อยหรือตำแหน่งงานสอน แต่ต้องเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ไม่พยายามที่ จะร่วมกันเพื่อเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แต่พยายามใช้ประโยชน์จากการที่เคยอยู่- ทางประเทศ เพื่อหาตำแหน่งที่ตนพอใจ วิจิต แสงทอง (วิจิต แสงทอง 2520: 11) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของคนไทยว่า คนไทยเลื่องงาน เป็นอันมาก ไม่ชอบเดินทางไปทำงานในที่ห่างไกลความเจริญหรือห่างครอบครัว คนไทย ชอบการทำงานที่เป็นเจ้าใหญ่ นายโต ไม่ชอบประกอบธุรกิจด้วยตนเองให้เป็นลำพังสัน แลชอบทำงานเป็นลูกจ้างคนอื่น ไม่ชอบเสี่ยง ไม่หนักเอาเบาสุ จะเห็นว่าความเห็น ของวิจิต แสงทอง สอดคล้องกับของไพฑูรย์ เครือแก้ว ที่กล่าวมาแล้ว ส่วนบุญเหลือ เทพยสุวรรณ (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ 2520: 37 - 39) มีความเห็นว่า สังคมไทย นั้นมีค่านิยมในความสละสลวย เป็นค่านิยมที่แพร่หลายและปลูกฝังกันโดยไม่รู้สึกัน นอกจากนั้น คนไทยยังมีค่านิยมที่จะทำกิจการให้เสร็จแก่พอเสร็จ ไม่มุ่งความเปี่ยมยิ่ง นิยมการอภัยความบกพร่องกันง่าย ๆ ในครอบครัวไทยทั่ว ๆ ไป มีค่านิยมที่ไม่ค่อยหวั่น

อะไรเรียนร้อยบริบูรณ์ เล็ก ๆ เห็นการกระทำเช่นที่ว่าน้อย ๆ เกิดความเคยชินกับ
ความไม่เรียนร้อยบริบูรณ์

กัสกิน (Guskin. 1964: 24 - 56) ได้วิจัยค่านิยมของนักศึกษามหา-
วิทยาลัยไทย พบว่านักศึกษาต้องการทำงานที่มีรายได้สูง มีสถานภาพในสังคม นักศึกษา
ไทยให้ค่านิยมสูงสุดกับความมั่นคง นักศึกษาหลายคนชอบเป็นข้าราชการซึ่งให้ทั้งความ
มั่นคงและสถานภาพมากกว่าทำงานทางธุรกิจที่ค่อนข้างเสี่ยง แม้ทำงานธุรกิจจะมีโอกาสที่จะ
มีรายได้มากกว่า อย่างไรก็ดี ดร.บรอนม (Brohm) แห่งสถาบันการศึกษาระหว่าง
ชาติ (International Institute of Education) ได้ชี้ให้เห็นว่าในระยะ
10 ปีที่ผ่านมา นักเรียนไทยเรียนบริหารธุรกิจในอเมริกามากขึ้นเป็นสี่เท่า นี่แสดงให้เห็น
ให้เห็นแนวโน้มที่จะหนีจาก "สถานภาพ" ของการเป็นข้าราชการ เตรียมตัวหาเงิน
(money-making) มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา จิตตานนท์ (สัญญา
จิตตานนท์ 2521: 54) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากับการประกอบอาชีพอิสระ พบว่า
ทั้งผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ทำงานกลางเห็นพ้องตรงกันว่า ความร่ำรวยมีความสำคัญ
และนายร่ำรอนามากกว่าชื่อเสียงและเกียรติยศ ซึ่งเป็นแนวโน้มที่แสดงว่าคนไทยมีแนว
โน้มจะมีค่านิยมที่จะทำงานเพื่อเงินมากขึ้น นอกจากนั้น จากงานวิจัยเรื่องอิทธิพลของ
สังคมต่อการพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ของสถาบันระหว่าง
ชาติสำหรับการค้นคว้าวิจัยเด็ก (ละม้ายมาศ สรทัตต์ และจรรยา สุวรรณทัต
2510: 142) พบว่า แม่ชาวนาป่าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตอบในทำนองเดียวกันว่า
ต้องการให้เด็กได้เป็นเจ้าของนาคน ให้เรียนหนังสือเก่ง ๆ เพื่อจะได้เข้ารับราชการ
หรือประกอบอาชีพหนึ่งใด โดยถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติไม่ต้องอาบเหงื่อต่างน้ำ ตลอดจน
แสดงความปรารถนาให้เด็กมียศบรรดาศักดิ์และมีอำนาจ ดังตัวอย่างเช่น แม่รายหนึ่ง
กล่าวว่า "ขอให้เรียนเก่ง ๆ อยากให้ลูกเรียนเก่งเหมือนลูกเพื่อนบ้านคนหนึ่งที่มีผู้
มีเงินเดือนมาก เพื่อลูกจะได้สบาย ไม่ต้องทำงานหนักเหมือนฉัน ไม่ต้องจับจอบเสียม
เช่นฉันนี่เป็นอยู่" แม่อีกรายหนึ่ง กล่าวว่า "อยากให้เรียนเยะ ๆ อยากให้มันเป็น

นายร้อยนายพัน ข้าราชการมีงานเบา เรียนแยะ ๆ มันจะไต่ไม่คงไปไดนา" ในบรรดาแก๊ง 27 รายในกลุ่มตัวอย่าง มีมียูเพียงรายเดียวเท่านั้นที่กล่าวว่าอยากให้เป็นกสิกร เพราะครอบครัวยากจนและมีไร่นาของตัวเองบ้างแล้วก็ควรจะทำไร่นากัน

โดยสรุป คนไทยต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมาก ไม่คงรับผิดอะไร มีความมั่นคง และเป็นงานที่มีอิสระ

7. ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของคนไทย

พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรม จึงได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม คือได้รับอิทธิพลจากแนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่เกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการสั่งสอนอบรมเพื่อให้รู้จักการทำงาน อันมีผลให้แต่ละสังคมมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของวัฒนธรรม (Foster. 1973: 73; Molc. 1973: 15 and Biesanz and Biesanz. 1978: 54) สำหรับลักษณะพฤติกรรมการทำงานของคนไทย มีผู้กล่าวไว้หลายประการ คือ สนิท สัมถรรพ (สนธิ สัมถรรพ 2519: 32) ให้ความเห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมไทยนั้นต่างกับวัฒนธรรมของชาวตะวันตก ญี่ปุ่น และเวียตนาม ที่เห็นได้ง่ายคือคนไทยมีพฤติกรรมเอกชนนิยม ขาดความสม่ำเสมอ ขาดระเบียบวินัยโดยตั้งใจ และไม่ชอบทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างเห็นได้ชัด และนอกจากนั้น คนไทยยังขาดความสำนึกในเรื่องเวลาแบบที่มีอยู่ในสังคมอุตสาหกรรม ลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทย เป็นลักษณะที่ถือตนเองเป็นใหญ่ แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการของตนเป็นสำคัญ โดยไม่มีการเคารพ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายของบ้านเมืองเท่าที่ควร ผู้ใดสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้โดยไม่ถูกลงโทษถือว่าเป็นคนเก่ง คนมีฝีมือ แต่คนที่พยายามทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมาย กลับถือว่าเป็นคนโง่ คนซื่อหรือคน "เถรตรง" คนประเภทนี้แม้ว่าจะมีคนทั่วไปพูดถึงอยู่บ้าง แต่คนไทยส่วนใหญ่ก็ไม่นิยม เพราะถือว่าเป็นคนไม่ "ฉลาด" ตามคตินิยมของคนไทย คำว่าฉลาดของคนไทยจึงมีความหมายรวมถึงการรู้จักเอาตัวรอด

ด้วยเสมอ และความสามารถเอาตัวรอดนี้ไม่มีการจากัดวิธีการ คืออาจจะใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้ แม้ว่าจะต้องคล่องหรือหลอกลวง ขอแค่ให้บรรลุจุดหมายปลายทาง ก็ดี ความอยู่รอดของคนเป็นใช้ได้ สนิท สัมภักการ ได้แสดงความเห็นต่อไปว่า ลักษณะจริยธรรมนิยมของคนไทย ถ้าจะพิจารณาอย่างลึกซึ้ง จะเห็นว่าเป็นลักษณะความต้องการที่จะสนองความสำคัญของตน (ego-centrism) ซึ่งคนไทยมักจะเรียกว่า "ความเป็นไทย" คือการที่คนแต่ละคนจะคิดหรือทำอะไร ได้ตามที่ตนเห็นดี เห็นชอบมากกว่าที่จะถูกพันธับกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ลักษณะของความเป็นไทยหรือความต้องการสนองความสำคัญของตนของคนไทยนี้มีอยู่หนาแน่นมากทุกรูปทุกนาม จะแตกต่างกันก็ในแง่ที่ว่าใครมีมากหรือน้อยกว่ากันเท่านั้น ความนิยมยกย่องในเรื่องความเป็นไทยนี้มีอยู่กับคนไทยมาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งมีคำพังเพยว่า "พูดใดก็ตามใจคือไทยแท้" แต่ความจริงแล้วหมายถึงว่า จะทำอะไรต่าง ๆ รวมทั้งพูดใดก็ตามใจ คือนิสัยที่แท้จริงของคนไทย ไกรยพธู ชีวธยาภินันท์ (Kriayudh Chirathayakinnant. 1975: 91) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า เพื่อหลีกเลี่ยงความเบื้อหนายในการทำงานประจำวัน คนไทยจึงทำงานแตกต่างกันไปจากรูปแบบที่กำหนดไว้ คนไทยเป็นทีกล่าวกันว่าชาววินัย ซึ่งแสดงออกด้วยการแก้ปัญหาที่ไม่มีระบบและการที่ไม่สามารถทำตามวิธีคำแนะนำที่วางไว้ เนื่องจากคนไทยแต่ละคนมีวิธีการของตนเองในการทำงาน (very individualistic at work) รูบิน (Rubin. 1974: 57) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่าเป็นไม่โดยยากที่คนไทยจะรวมกลุ่มกันทำงาน เพราะคนไทยเป็นคนที่ทำอะไรตามสบาย (carefreeness) และเนื่องจากสังคมไทยมีโครงสร้างหลวมและมีทัศนคติ "ไม่เป็นไร" เหล่านี้ทำให้ขาดแรงจูงใจร่วมกัน

อดุล วิเชียรเจริญ (อดุล วิเชียรเจริญ 2515: 146 - 158) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า เนื่องจากมีค่านิยมที่รักความเป็นอิสระและการเล็งผลปฏิบัติ (Pragmatism) คนไทยจึงทดลองเปลี่ยนงานเพราะอยากมีรายได้สูง แต่ทดลองทำดูแล้วมีความลำบาก จะเลิกทำ กลับมาทำงานที่ได้เงินน้อยแต่สบาย และถ้า

การรักษาสบายนั้น เป็นการช่วยเพิ่มความมั่นคงของตัวเองยิ่งขึ้นชอบ ถ้าหากคนไทยทำงานอะไรที่ได้เงินมาก แรกทองทำงานหนักและมีกฎเกณฑ์มากมาย ก็รู้สึกเสียความเป็นไท ออกด ว้เขียรเจริญ มีความเห็นต่อไปว่า คนไทยจะไปยึดถือปฏิบัติถึงที่ไม่เห็นผลหรือไม่สอดคล้องกับประโยชน์ของตน คนไทยยอมรับว่าอุดมการณ์ หลักการและกฎหมายมีความสำคัญ แต่จะปฏิบัติหรือไม่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง

บุญเหลือ เทพสุวรรณ (บุญเหลือ เทพสุวรรณ 2520: 40) มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า ในประเทศไทยหากการกระทำที่เลวอันเสื่อมลงไม่คอยได้ ทั้งผู้ใหญ่และเด็กจึงเกิดนิสัยคิดว่าคล้ายคลึงกัน คือไม่เพ่งเล็งในเรื่องระเบียบวินัย เพราะไม่มีระเบียบจนตกเป็นนิสัย เคยชินกับความหย่อนบางทั้งข้างจึงเกิดค่านิยมที่กล่าวแล้ว คือความสะดักสบายเป็นเกณฑ์ และไม่เกิดค่านิยมในทางที่ควรอันกับตนเอง กิจกรรมใด ๆ จึงกระทำไปแต่พอได้เสร็จ ไม่มุ่งความบริสุทธิ์และความเข้มนิ่ง มัวร์ (Moore. 1974: 185) กล่าวถึงลักษณะการทำงานของคนไทยว่า ขาดความพยายาม (persistence) เช่น ข้าราชการไทยจะทำงานโดยกระตือรือร้นหากตามโครงการต่าง ๆ เพียงระยะแรก หลังจากนั้นความกระตือรือร้นจะหมดไปโครงการนั้นจะหยุด ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับความเห็นของ อมร รัชกาลศักดิ์ และโสรัจ สุจริตกุล (อมร รัชกาลศักดิ์ และโสรัจ สุจริตกุล 2514: 67 - 69) โดยเขาให้ความเห็นว่า การบริหารราชการพลเรือนของไทยนั้นมิได้ "มุ่งถึงโครงการ" มากนัก นอกจากมุ่งถึงรายละเอียดที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเรื่อย ๆ ไป ในการแก้ปัญหาหน้านักบริหารไทยเชื่อว่าชาวยุโรปนักในเรื่อง "จริงจังครั้งเดียว" การวางแผนและการดำเนินงานตามแผนในระยะยาวเป็นคนละเรื่อง การปฏิบัติตามแผนงานไม่ค่อยจะยึดถือเป็นสิ่งจริงจังอะไร นอกจากนั้น การให้ความสำคัญความชอบในวงราชการไทย เกือบจะไม่ได้ตั้งอยู่บนประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการตามโครงการเลย การมุ่งเน้นจรรยาวัจน้อยกับความสัมพันธ์อันดีที่มีอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่ง โมล (Mole. 1973: 77 - 78) ก็มีความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า การแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมไทยนั้น เน้นความ

สัมพันธ์ส่วนตัว มากกว่าใช้สมรรถภาพในการทำงาน ในสังคมไทยยึดความสัมพันธ์ส่วนตัว ไปสู่ความสัมฤทธิ์มากกว่าองค์ประกอบอื่น ในสังคมไทย การกำหนดปัญหาให้แน่นอนไม่ได้ เป็นเครื่องชี้ว่าจะแก้ปัญหาได้ หรือทำให้การแก้ปัญหาเร็วขึ้น หรือทำให้การบริหารงาน ง่ายขึ้น ในการทำงานบางครั้งจะปล่อยส่วนที่ไม่เสร็จทิ้งไว้ วีรยุทธ วิเชียรโชติ (วีรยุทธ วิเชียรโชติ ม.ป.ป.: 19) ได้สรุปถึงลักษณะการทำงานของคนไทยว่า คนไทยไม่เน้นประสิทธิภาพของการทำงาน ทำงานตามสบาย ขาดการวางแผน มักจะ ขาดวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานไม่ค่อยสูง

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของคนไทยนั้น ไม่ค่อยมีระเบียบวินัย ขาดความสม่ำเสมอ ขาดการวางแผน มีสมรรถภาพในการทำงาน คนเกียวก และขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม

การเรียนรู้การทำงานของเด็กและลักษณะการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

มนุษย์ทุกคนย่อมเกิดมาในระบบวัฒนธรรม และได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้อยู่ได้ใน สังคม โดยกระบวนการฝึกอบรมที่เรียกว่าการสังสมทางวัฒนธรรม (enculturation) และโดยวิธีนี้วัฒนธรรมจะถูกถ่ายทอดไปสู่สมาชิก (Weiss. 1973: 1385) การทำงาน เป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่ได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาต่อเนื่องกันเป็นเวลาหลายปี จนมี ผู้กล่าวว่า เมื่อใดที่พบว่าคนไม่มีสมรรถภาพและไม่พอใจที่จะทำงาน เราสามารถจะบอก ได้ว่ามีสาเหตุมาจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งต่อไปนี้ คือ

1. ความล้มเหลวของชีวิตภายในบ้านและชุมชนที่ไม่สามารถสร้างประสบการณ์ การทำงานให้กับคนที่อยู่ในวัยเด็ก
2. ความล้มเหลวของโรงเรียนที่ไม่สามารถจะจัดการศึกษาที่เตรียมเด็ก เพื่อชีวิตและการทำงาน
3. ความล้มเหลวของนายจ้างที่ไม่จัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ คนสามารถทำงานที่มอบหมายให้ทำได้ (Cleeton. 1949: 168)

นั่นคือ การฝึกอบรมเพื่อให้สมาชิกในสังคมรู้จักการทำงานเป็นภาระหน้าที่ของสังคมที่จะกองกระทำ แต่จะกระทำในลักษณะใดนั้น เป็นไปตามความแตกต่างของวัฒนธรรม กระบวนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานนั้น ขึ้นแรกเริ่มตั้งแต่เด็กมีอายุน้อย ควบคู่กับการสังเกตกิจกรรมการทำงานของผู้แม่ ญาติพี่น้อง และพื้นที่ที่เขาสามารถจะเดินได้ เด็กจะเลียนแบบการทำงานของคนเหล่านั้น เด็กสามารถจะช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่เด็กจะมีทักษะใด ๆ ควบคู่กันนี้ เด็กจะมีประสบการณ์และเกิดความคุ้นเคยกับการทำงาน เด็กจะได้รับการปลุกฝัง ค่านิยม และนิสัยการทำงานโดยไม่รู้ตัว (Caplow, 1954: 270) ฉะนั้น ถ้าจะให้เด็กมีทัศนคติ ค่านิยม และนิสัยการทำงานที่ดี คลีตัน (Cleaton, 1949, 144) มีความเห็นว่า ควรจะพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก พ่อแม่ที่ทำให้เด็กเชื่อโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม ว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องอดทนและควรหลีกเลี่ยงถ้าทำได้ จะทำให้ความมุ่งมาดที่จะทำให้ตนเองก้าวหน้าด้วยการทำงานของลูกจะถูกทำลายไป ลูก ๆ ควรจะได้รับการสอนว่ากิจกรรมการทำงานเป็นสิ่งธรรมชาติสำหรับมนุษย์ เพราะฉะนั้น ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานควรได้รับการพัฒนาให้รู้สึกพอใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จ นั่นคือ กระตุ้นให้เด็กมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน เด็กจะเกิดลักษณะที่ไม่กลัวการทำงานหรือมีลักษณะที่ต่อต้านการทำงานแค่นอย แต่อยากได้ค่าจ้างสูง ๆ เหล่านี้ เป็นต้น

สำหรับสังคมไทย แหล่งอบรมเด็กเพื่อการทำงานที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย

1. สถาบันครอบครัว ครอบครัวเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุดของสังคม เสถียรภาพของสังคมใด ๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับเสถียรภาพของแต่ละครอบครัว
2. สถาบันโรงเรียน โรงเรียนเป็นแหล่งอบรมที่สำคัญถัดจากครอบครัว เป็นแหล่งที่มีอิทธิพลต่อเด็กอย่างมาก ยิ่งในปัจจุบันนี้ การศึกษาในโรงเรียนยิ่งจะเพิ่มความสำคัญมากขึ้นทุกที
3. สถาบันวัด วัดเป็นแหล่งที่สำคัญยิ่งอีกแหล่งหนึ่งในการฝึกอบรมเด็ก โดยเฉพาะในการถ่ายทอดคตินิยมทางศาสนา และการวางระเบียบปฏิบัติทางศาสนกิจ

แต่ในแง่การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน ปัจจุบันนี้วัดมีบทบาทน้อยมาก (ละม้ายมาศ ศรีพิทักษ์ และจรรยา สุวรรณทัต 2520: 64 - 70 และ Maruyama, 1973: 9)

บทบาทของสถาบันครอบครัว

ความสำคัญของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของคนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งในหมู่นักสังคมศาสตร์และนักจิตวิทยา บรูส เสเวิร์ธ แยมกิ้นฟุง (บรูส เสเวิร์ธ แยมกิ้นฟุง 2512: 8 - 10) มีความเห็นว่าครอบครัวมีอิทธิพลสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางบุคลิกภาพของเด็ก ลักษณะต่าง ๆ ของพ่อแม่ทั้งในทางดีและไม่ดี จะมีโอกาสถ่ายทอดไปยังตัวเด็กโดยการอบรมทั้งอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ ความเชื่อและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก มีความสำคัญต่อการสร้างบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญของสังคมมาก ความแตกต่างในระดับการพัฒนาและระบบการปกครองประเทศอาจจะสืบไปได้ถึงความแตกต่างในวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่ใช้แพร่หลายในสังคมนั้น สนิท สมัครการ (สนิท สมัครการ 2519: 215 - 216) ให้ความเห็นว่า ครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมที่ทำหน้าที่ให้กำเนิดแก่สมาชิกใหม่ของสังคม รวมทั้งทำหน้าที่ทางงานเลี้ยงดู และอบรมเด็กด้วย ครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างบุคลิกภาพของสมาชิกในสังคมมาก ระบบครอบครัวของแต่ละสังคม ย่อมจะต้องมีอิทธิพลต่อแนวความคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของสังคม ฟรอยด (Freud) นักจิตวิทยากลุ่มจิตวิเคราะห์ มีความเห็นว่า ครอบครัวและญาติสนิทของเด็กแต่ละคนมีอิทธิพลต่อเด็กมากที่สุด ถ้าเด็กเกิดมาในครอบครัวที่พ่อแม่รู้จักเลี้ยงดูและอบรมเด็กอย่างถูกต้อง เด็กที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมต่อไป ในทางตรงกันข้าม เด็กเกิดมาในครอบครัวที่พ่อแม่เลี้ยงดูและอบรมเด็กไม่ถูกต้อง เมื่อโตขึ้นเด็กจะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่ไม่ดีของสังคม สนิท สมัครการ ยังกล่าวต่อไปว่า วัฒนธรรมเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของแต่ละสังคมแตกต่างกันออกไป จึงเป็นผลให้บุคลิกภาพของผู้ใหญ่ในแต่ละสังคมหรือแต่ละชาติต่างกัน นักมานุษยวิทยาบางคนนิยมเรียกลักษณะนั้นว่า "ลักษณะประจำชาติ" (national character) และการจะเสริมสร้างลักษณะประจำชาติให้มีลักษณะส่งเสริมการพัฒนาขึ้น วิธีการให้ใคร่ครวญจะต้องเริ่ม

ที่วัดการอบรมเลี้ยงดูเพราะเด็กนั้นย่อมพร้อมอยู่เสมอ ในแง่ของการทำงานก็เช่นกัน การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กมีอิทธิพลอยู่มาก การจะเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานได้อย่างกระจ่างชัด จึงจำเป็นจะต้องเข้าใจการฝึกอบรมเพื่อการทำงานในวัยเด็กให้ชัดเจนเสียก่อน

สำหรับสังคมไทยได้เน้นพฤติกรรมของคนในวัยต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน คือวัยเด็กและหนุ่มสาว จะเน้นหนักในเรื่องการเที่ยวเล่นสนุกสนาน หาความสุขด้วยการวิ่งเร่ร่อนเหิงต่าง ๆ วัยผู้ใหญ่กลางคน จะเน้นหนักในเรื่องการทำงานหาการ สร้างหลักฐานให้แก่ครอบครัว การเที่ยวเล่นสนุกสนานลดน้อยลง ส่วนวัยชรา เน้นหนักในเรื่องการหาบุญ สะสมบุญ ซึ่งเปรียบเสมือนกับการแสวงหาทรัพย์กักตัวไปใช้ในชาติหน้าต่อไป (คณิศร สมัตถการ 2522: 44 - 45) นั่นคือ จะเห็นว่าในวัยเด็ก เด็กไทยไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานหรือเน้นความสำคัญของการทำงานเท่าที่ควร เพราะสังคมไทยเห็นว่ายังไม่ถึงวัยที่เหมาะสม แต่การอบรมเพื่อการทำงานควรเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก การฝึกอบรมให้รู้จักการทำงาน เมื่อเป็นผู้ใหญ่จึงอาจไม่เพียงพอและอาจจะสายเกินไป

มุลเดอร์ (Mulder. 1978: 53) กล่าวถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยว่า เด็กไทยไม่ได้ออกสอนให้พึ่งตนเองตามประสาเด็ก แต่ค่อนข้างจะถูกสอนให้พึ่งผู้อื่นเพื่อความพอใจของตนเอง เด็กจะถูกสอนให้รู้จักแหล่งพึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แม่ เด็กจะถูกสอนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมว่าแม่เป็นทุกสิ่งทุกอย่าง แม่เป็นผู้ที่มีบุญคุณต่อลูก ซึ่งเป็นการเน้นการพึ่งแม่มากขึ้น เด็กกำพร้าจึงเป็นบุคคลที่น่าสงสารมาก เนื่องจากไม่มีที่พึ่ง เด็กจึงเติบโตขึ้นมาด้วยความดีของคนอื่น จากการนับถือและเชื่อฟังผู้ใหญ่ การเชื่อในความฉลาดและการคุ้มครอง เด็กจะได้รับความรักจากผู้ใหญ่ เป็นเด็กที่พึ่งพาความหมายของสังคมไทย ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับความคิดของ วิริยพจน์ วิเชียรโชติ (วิริยพจน์ วิเชียรโชติ น.ป.ป.: 19) เจ้าของทฤษฎีสังคมไม่ตรีสัมพันธ์ ที่กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูบุตรของคนไทย ไม่เน้นการฝึกให้พึ่งตนเอง เน้นให้พึ่งผู้ใหญ่ อบรม

แม่ให้ความปกป้องคุ้มครอง ให้ความรัก แต่มักไม่เน้นการให้เหตุผล ละม้ายมาศ
 ศรีวิทย์ และจรรยา สุวรรณพิทักษ์ (ละม้ายมาศ ศรีวิทย์ และจรรยา สุวรรณพิทักษ์
 2510: 110 - 111) ได้สรุปว่า ในวัฒนธรรมไทยโดยทั่วไป ความนิยมในการพึ่ง
 ตนเองยังอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับวัฒนธรรมที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง เช่น
 อเมริกาซึ่งมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง และจากการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสังคม
 ต่อพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อำเภอนื่อง จังหวัดชลบุรี พบว่าแม่ในตำบล
 นาป่า เล็งเห็นค่านิยมของการฝึกหัดเด็กให้ช่วยตนเองในแง่ที่จะให้ประโยชน์ต่อแม่
 เวน การแบ่งเบาภาระมากกว่าที่จะเห็นคุณค่าในแง่ที่จะมีผลโดยตรงต่อตัวเด็กหรือเป็น
 การฝึกหัดเพื่อช่วยสร้างสรรคัลักษณะบุคลิกภาพที่ดีงามแก่เด็ก ผู้วิจัยเรื่องนี้ยังมีความเห็น
 ต่อว่า แม่คนไทยมักจะปกป้องเด็กมากเกินไป จึงทำให้ค่านิยมของความเป็นอิสระมี
 ความสำคัญรองลงมาจากค่านิยมอื่น ๆ และถ้าหากแม่คนไทยมองเห็นคุณค่าของความ
 เป็นอิสระมากขึ้น และเปิดโอกาสให้เด็กรู้จักช่วยตัวเองได้อย่างสมบูรณ์แล้ว ก็เป็นที่
 คาดหวังได้ว่าเด็กจะพัฒนาบุคลิกภาพที่มีความกล้าเสี่ยงกล้าเผชิญ และกล้าแสดงตัวมาก
 ขึ้นกว่าเดิม เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูนี้ ประเสริฐ แยมกลิ่นพุ่ม (ประเสริฐ
 แยมกลิ่นพุ่ม 2512: 10) กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมไทยนั้น ยังไม่ได้
 มุ่งเน้นอย่างจริงจังในเรื่อง การรู้จักทำสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง และรับ
 ภาระของตนเอง พ่อแม่มักจะสงสารและมีความเป็นห่วงมากเกินไปที่จะปล่อยให้เด็กเป็น
 อิสระ และมักจะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้เด็กแม่เด็กจะโตพอสมควรที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง
 ด้วยตนเองแล้วก็ตาม

มัวร์ (Moore, 1974: 41) ได้กล่าวถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมชนบท
 ไทยว่า โดยทั่วไปชีวิตในวัยเด็กเป็นชีวิตที่สนุก ปราศจากความวิตกกังวล เด็ก ๆ จะ
 ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำอะไรเลยจะมีอายุ 7 หรือ 8 ขวบ เว้นแต่การเลี้ยงน้องแต่ไม่ถือว่าเป็น
 การทำงานเป็นการเล่นกับน้องมากกว่า อายุประมาณ 8 ขวบ เด็กผู้หญิงจะเริ่มช่วยงาน
 บ้าน เด็กชายมีหน้าที่ช่วยเลี้ยงควาย ปกติเด็กจะเลี้ยงควายกันเป็นกลุ่ม เด็กจึงเล่น

หรืออายน้ำในคลองไปขาย อภิรัชย์ พันธเสน (สุช สูงสว่าง 2518: 239) มีความเห็นในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูว่า พ่อแม่ได้สร้างค่านิยมผิด ๆ ให้กับเด็ก เช่น ถ้าลูกไปโรงเรียนแล้ว กลับมาบ้านจะไม่ยอมให้ทำงานอื่น ๆ เพราะเห็นว่าเป็นงานที่ไม่ดีเกียรติ เป็นงานต่ำต้อย เป็นงานของคนใช้ เป็นการสร้างนิสัยหยิ่งโง่งวันมาเรื่อย ๆ

สนธิ สมัครงการ (สนธิ สมัครงการ 2519: 221 - 223) ได้กล่าวถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยว่าเป็นไปตามฐานะของพ่อแม่ ครอบครัวชาวไร่ชาวนา วิธีการเลี้ยงดูและอบรมเด็กไม่มีพิธีรีตอง และไม่เข้มงวดมากนัก ส่วนใหญ่จะเน้นหนักเฉพาะเรื่องการปฏิบัติต่อญาติมิตร ต่อผู้มีอำนาจ ต่อผู้มีพระคุณ และต่อพระสงฆ์ หรือพุทธศาสนาเป็นสำคัญ สำหรับครอบครัวเจ้านายและตระกูลผู้ดีเก๋ามีสั่งที่แตกต่างไปจากครอบครัวชาวไร่ชาวนาอย่างสำคัญ คือ

1. มีการเข้มงวดพิถีพิถันในเรื่องการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับกิริยามารยาทของผู้คนมากขึ้น
2. มีการให้การศึกษาแก่เด็กชาย เพื่อให้ได้สืบทตระกูลเป็นเจ้านายหรือขุนนางต่อไป
3. มีการให้ความสำคัญแก่เด็กมากกว่าครอบครัวชาวไร่ชาวนา คือมักจะถือว่าลูกเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่ง ควรแก่การหนุนนอมมากกว่าจะใช้ทำงาน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดกลายเป็นคนหลงตนหรือเห็นแก่ตน (egocentrism) อย่างยิ่ง เมื่อเติบโตขึ้นไป ส่วนเด็กหญิงมักจะเก็บอยู่แต่ในอาณาบริเวณบ้าน ไม่นิยมให้การศึกษาสูง และมักจะหนุนนอมให้มากกว่าเด็กชาย

สำหรับครอบครัวชนกลาง ซึ่งพอจะถือได้ว่าเป็นตัวแทนของคนไทยสมัยใหม่นั้น มีภาวะการอบรมเลี้ยงดูและอบรมแตกต่างไปจากครอบครัวของชาวไร่ชาวนาและครอบครัวผู้ดีเก่า ที่สำคัญคือ การเน้นในเรื่องความสามารถในการศึกษาและการทำงานของลูก ๆ ของตน ทำให้เด็ก ๆ ของครอบครัวเหล่านี้มีทักษะในการแข่งขันมากกว่าเด็กในครอบครัวอีกสองประเภทดังกล่าวมาแล้ว

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ครอบครัวไทยนั้นยังไม่ฝึกให้เด็กรู้จักการทำงาน แต่มุ่งที่จะให้เด็กทำตัวให้ดีเพื่อให้เป็นที่รักของผู้ใหญ่ เพื่อว่าจะได้พึ่งผู้ใหญ่ได้เมื่อถึงคราวที่จำเป็น

บทบาทของสถาบันโรงเรียน

การใช้ระบบการศึกษาเพื่อฝึกอบรมคนให้รู้จักการทำงานเพื่อการมีชีวิตเป็นเรื่องราวที่สัมพันธ์กันโดยทั่วไป แซมซูล ฮัก (Shamsul Hug. 1975: 54) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของชีวิต โดยพัฒนาคุณภาพในบุคคลแต่ละคนให้เป็นบุคคลที่เจริญเต็มที่ และมีความสามารถในการผลิตในฐานะที่เป็นผู้ทำงาน ระยะเวลาสิบปีในเยเรเร (Myerere) แห่งแทนซาเนีย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพึ่งตนเอง (Self-Reliance Education) มีความเห็นว่า ในประเทศที่ทำการการเปลี่ยนแปลงจะต้องยอมรับว่าการศึกษาและการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และควรเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย (Kinunda and Tosh. 1978: 74) ฮาร์บิสัน (Harbison. 1973: 14) มีความเห็นว่า ทักษะ ความรู้ และสมรรถภาพในการทำ งานของมนุษย์สามารถจะพัฒนาได้หลายทาง แต่ที่เด่นที่สุดก็คือ การพัฒนาโดยอาศัยการศึกษาในระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา จนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษา การศึกษาระสร้างค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของมนุษย์ที่มีต่อการทำงานทั้งหมด ถือว่ามาแสดงให้เห็นถึงการยอมรับว่าการศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการฝึกอบรมเพื่อการ ทำงาน แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่า สิ่งที่การศึกษาในประเทศด้อยพัฒนาทำได้มักเป็นแค่ การฝึกคนที่มีความรู้ทางทฤษฎีโดยอาศัยการท่องจำ คนที่ไม่ค่อยมีความคิดอ่านเป็นของตนเอง ทำอะไรไม่ค่อยเป็นหรือไม่ค่อยกล้าทำอะไร รวมทั้งไม่ค่อยชอบทำงานหนัก เห็นแก่ตัว อันเป็นลักษณะที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนามากกว่า (วิทย์ากร เวียงกุล 2517: 58) นอกจากนั้น ระบบการศึกษาในประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ถูกยึดติดในลักษณะต่อไปนี้ คือ

1. การเรียนการสอนไม่ได้สร้างทักษะเพียงพอ
2. โรงเรียนในปัจจุบันไม่ช่วยให้เกิดความก้าวหน้า เพราะจบการศึกษาโดยปราศจากการฝึกอบรมเพื่ออาชีพ

3. วิชาการและการเรียนตามตำรา จะได้อุปกรณ์การศึกษาที่มีทัศนคติชอบทำงานในส่วนงาน (White-Collar Attitude) (Adams and Bjork, 1969: 128) ที่เห็นเช่นนี้ เกิดจากเหตุปัจจัยหลายประการ แต่สาเหตุหนึ่งเกิดจากกลุ่มชนบางในการตั้งโรงเรียนครั้งแรก ที่ไม่ได้ตั้งขึ้นให้เป็นการศึกษาเพื่อมวลชน แต่จัดขึ้นเพื่อชนชั้นในกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งเป็นลูกหลานของชนกลุ่มน้อยที่เป็นเจ้าของอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง งานใช้มือเป็นหน้าของทาส เพราะฉะนั้น โรงเรียนจึงมีชั้นเรียนฝึกอบรมนักเรียน พระและครูปกครอง และไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ใช้มือไม่ว่าโดยวิถีทางใด ๆ ในยุคปัจจุบัน ระบบการศึกษาก็ยังไม่ได้สลักการตั้งข้อรังเกียจงานใช้มือออกไป (Dumont, 1971: 355) นอกจากนั้น ยังพบว่านักเรียนไม่มีโอกาสที่จะได้ทฤษฎีและการปฏิบัติควบคู่กันไม่ เป็นผลทำให้นักเรียนเหล่านี้เกิดความท้อใจไปว่า เขามีสิทธิ์ที่จะไม่ลงทำงานหรือไม่จำเป็นต้องทำงานจนกว่าจะเรียนหนังสือจบ (Mmari, 1977: 363) ไวเลอร์ (Waller, 1978, 186) กล่าวว่า ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่า สภาพการทำงานที่แท้จริงไม่ได้สัมพันธ์กับหลักสูตรและตำราเรียน การศึกษากับการทำงานจะเกี่ยวข้องกันอย่างแท้จริง ก็มีเฉพาะในประเทศสังคมนิยม ได้แก่ ประเทศในยุโรปตะวันออก จีน และคิวบา สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนามีประเทศแทนซาเนีย เบนิน และแซมเบีย ที่พยายามคิดแปลงและริเริ่มให้การศึกษาสัมพันธ์กับการทำงานอย่างแท้จริง

สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อการหางานนั้น มีผู้แสดงความคิดเห็นหลายทัศนะ คือ

ทัศนะที่ 1 จัดโดยการรวมการเรียนการสอนเข้าเป็นหน่วยเกี่ยวกับการทำงาน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ทำงานครึ่งหนึ่งเรียนครึ่งหนึ่ง ผู้เรียนเรียนทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติจริงควบคู่กันไป

ทัศนะที่ 2 จัดโดยการเชื่อมเนื้อหาเข้ากับการนำไปใช้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ จะสอนเฉพาะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้หรือทุกสิ่งที่สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในวันใดวันหนึ่ง ไม่สอนเพียงเพื่อให้รู้ โดยเฉพาะความคิดที่เป็นนามธรรมไม่ควรสอน

ทัศนะที่ 3 จัดโดยการกำหนดเนื้อหาจากปัญหาในการปฏิบัติและมีความต้องการที่จะแก้ปัญหานั้น ซึ่งหมายถึงว่าโรงเรียนจะต้องเริ่มด้วยการสำรวจปัญหาของชุมชนแล้วหาทางแก้ปัญหานั้น เป็นการเรียนรู้เพื่อแสวงหาคำตอบ

ทัศนะดังกล่าว อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ และการศึกษเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน (Imari. 1977: 380 - 382)

ดุมองต์ (Dumont. 1977: 358) ได้กล่าวถึงการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อการทำงานของจีนว่า การทำงานด้วยมือ (manual work) จะถูกสอดแทรกอยู่ในทุกสาขาการศึกษา ระดับประถมศึกษาจะมีสวนครัวใหญ่เพื่อปลูกถั่วเหลือง ผัก และผลไม้ชนิดต่าง ๆ นอกจากนั้น จะมีการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงไก่เอาไข่ เลี้ยงแพะเพื่อเอานม อันเป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดอาหารของนักเรียนด้วย ในระดับมัธยมศึกษา นักเรียนจะถูกแบ่งเวลาออกเป็นการทำงานเพื่อการผลิตและเวลาเพื่อการศึกษาค้นคว้า เช่นเดียวกับในประเทศคิวบา แต่ละโรงเรียนจะอยู่ในสวน เช่น สวนผลไม้ กาแฟ ลิ้นจี่ มะม่วง ฯลฯ ซึ่งนักเรียนเป็นผู้ดำเนินการในส่วนนี้เป็นส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมด และเช่นเดียวกับในประเทศจีน แต่ละโรงเรียนจะมีโรงฝึกงาน (Work-shops) เพื่อสอนงานไม้ งานโลหะ และการฝึกอบรมทักษะอื่น ๆ โรงฝึกงานจะผลิตสิ่งที่เป็นประโยชน์ สิ่งของที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เงินที่ได้จากการจำหน่ายสินค้าเหล่านี้จะเป็นทุนเพื่อใช้จ่ายในโรงเรียน ในประเทศยากจน ถ้าในหลักสูตรมีเรื่องการทำงานด้วยมือแล้ว จะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย

ทีเชน (Tchen, 1977: 414 - 415) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาของจีนว่า มีรูนันนี้ทุก ๆ โรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท ได้รวมการศึกษาในห้องเรียนเข้ากับการงานการผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ประถมศึกษาซึ่งเรียนห้าปี มัธยมศึกษาตอนต้นสามปี และมัธยมศึกษาตอนปลายสองปีและวิทยาลัย ระบบการศึกษาใหม่ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมแก่ทางด้านเทคนิค แต่เป็นการปฏิรูปสังคมเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานใช้สมองและงานใช้มือ ในประเทศจีนนักเรียนประถมและมัธยมศึกษาส่วนมากอาศัยอยู่ในชนบท จึงง่ายที่จะให้เขา ร่วมในการเกษตรกรรม และนำชีวิตรอบ ๆ ตัวมาเป็นเนื้อหาในการเรียน สำหรับในเมือง เช่น กรุงปักกิ่ง มีโรงเรียนมัธยม 300 โรงเรียน โรงเรียนเหล่านี้ส่วนมากจะมีโรงเรียนเล็ก ๆ ที่ดำเนินงานโดยโรงเรียนเอง บางโรงเรียนมีโรงเรียนสาขาในชนบท ทุก ๆ โรงเรียนมีความสัมพันธ์ (Link) กับโรงงานและหน่วยผลิตในชนบท เพื่อให้นักเรียนฝึกการทำงานด้วยการมีส่วนร่วมในการผลิต ทำให้นักเรียนสามารถที่จะรวมทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติ เนื้อหาที่เรียนจะมีความสมบูรณ์ การสอบได้รับการปรับปรุงให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และเป็นการเน้นให้เห็นว่าการทำงานด้วยมือมีความสำคัญเท่า ๆ กับการทำงานด้วยสมอง

สำหรับระบบการศึกษาไทยมีสภาพและปัญหาไม่แตกต่างไปจากประเทศกำลังพัฒนาทั่ว ๆ ไปดังที่กล่าวมาแล้ว คือ ระบบการศึกษาในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ไม่สัมพันธ์กับความต้องการอันจำเป็นของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน อีกทั้งหลักสูตรในระดับต่าง ๆ ก็ไม่จับในตัวเอง ทำให้ต้องมีการเรียนต่อในระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ เป็นเหตุให้คนจำนวนมากละทิ้งถิ่นและอาชีพเดิม เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาและมุ่งรับราชการมากกว่าอาชีพอิสระ (กระทรวงศึกษาธิการ 2519:29) ฉัตรชัย พันธเสน (สุช สว่าง 2518: 239) ได้วิจารณ์ระบบการเรียนการสอนในปัจจุบันว่า เป็นระบบที่สร้างให้คนมีอ้อนถิ่นอ้อน ทอนแรกพอจะทำอะไรทำอะไรได้ แต่พอจบการศึกษาออกมาแล้วทำอะไรไม่ได้เลย ระบบไม่ได้สอนให้คนทำงาน ชัดดียา กรณสุต (ชัดดียา กรณสุต 2518: 143) มีความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาของไทยว่า

ระบบการศึกษาไทยทำให้ดูเหมือนว่า มีการแยกเรื่องวิชาการและการปฏิบัติออกจากกัน ซึ่งนอกจากจะมีผลทำให้เกิดงานสองประเภทในสังคม คืองานใช้สมองและงานใช้แรงแล้ว ยังเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานประเภทแรกเป็นบุคคลชั้นสูง และประเภทหลังเป็นบุคคลชั้นต่ำ

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (ตีพิมพ์ เล่มที่ 2518: 106) ได้สรุปเกี่ยวกับการศึกษาโดยว่า หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษา พ.ศ. 2503 นี้ เนื้อหาสาระเน้นหนักในด้านวิชาสามัญ ทำให้เด็กมุ่งเรียนในระดับสูงขึ้นโดยไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพได้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว แม้แต่เนื้อหาหลักสูตรของโครงการโรงเรียนมัธยมแบบประสม ซึ่งกำลังใช้อยู่ในโรงเรียนหลายแห่งก็ไม่จบในตัวเอง และไม่เชื่อให้ผู้ศึกษาสามารถไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง การฝึกและการปฏิบัติไม่ทำกันอย่างจริงจัง ทำให้เด็กไม่สามารถทำงานได้เป็นขั้นเป็นอัน ซึ่งเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้เด็กเกิดความไม่แน่ใจที่จะประกอบอาชีพ ประกอบกับครูสอนไม่เคยประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่ตนสอนมาก่อน จึงไม่สามารถสอนเด็กให้ทำงานได้จริง โทมัส (Thomas. 1971: 182) กล่าวว่า โรงเรียนมัธยมสายสามัญของไทย จัดอยู่ในรูปแบบเพื่อการจำ (memorizing) โรงเรียนแบบนี้จะศึกษาความถี่ที่มีมาในอดีต ซึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การเรียนรู้ กิจกรรมในการเรียนคือการจำแบบนกแก้วนกขุนทอง นักเรียนมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ ฟัง สังเกต อ่าน ท่องและเขียน กิจกรรมของครู คือ บรรยาย อบรมความประพฤติ ให้งานนักเรียนทำและสอบครูไว้วิธีการควบคุมความประพฤติ นักเรียนมีกิจกรรมเหมือน ๆ กัน บรรจง ชูสกุลชาติ (บรรจง ชูสกุลชาติ 2517: 72) มีความเห็นว่า การปฏิบัติจริงอย่างจริงจังในระบบการสอนมีอยู่ในอัตราน้อยมาก เด็กไทยจึงไม่อาจทำงานใด ๆ ได้เมื่อจบชั้นตอนของการศึกษาแต่ละระดับแล้ว ทั้งนี้ เพราะการวัดผลการเรียนมิได้วัดผลของการพัฒนา แต่เป็นการวัดผลเพื่อหาคำตอบว่าใครหรือคนไหน ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ

รังสรรค์ หนองพินธุ์ (รังสรรค์ หนองพินธุ์ 2518: 16) ท้าว่า วิธีสอนในระบบโรงเรียนมักจะใช้การบรรยายและการอ่านแบบเรียนเป็นพื้น แม้ในกรณีสิ่งที่สอนตรงกับสภาพการณ์ผู้เรียนเผชิญอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง แต่การสอนในรูปปัญหาและวิธีแก้ปัญหาได้อาศัยแต่เพียงคำพูดเท่านั้น ในที่สุดการศึกษาเล่าเรียนจึงกลายเป็นกระบวนการท่องจำและแสดงความรู้เห็นจากความจำเท่านั้น

สมาน แสงมณี (สมาน แสงมณี 2517: 130) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนอยู่ การเรียนการสอนเน้นที่ความรู้ เน้นการแข่งขัน การเรียนการสอนในโรงเรียน จึงพยายามปรับปรุงกันให้สอนความรู้กันให้มากขึ้น ให้ดีขึ้น มีการแบ่งวิชา มีการจัดครูประจำวิชาจนกระทั่งเด็กกลายเป็นขวด ซึ่งครูแต่ละคนต่างก็มีหน้าที่ครอบงำของคณลงขวด โดยไม่มีใครสนใจที่จะดูแลเด็กแต่ละคน ขวดแต่ละใบมีความเป็นอยู่อย่างไร เรียนใครหรือไม่ขอให้ตนบอกวิชาที่ตนมีหน้าที่สอนให้จบหลักสูตรก็พอ ครูจึงทำหน้าที่เป็นผู้สอนวิชาที่ตนมีหน้าที่สอนให้จบหลักสูตรก็พอ ครูจำนวนมากใช้วิธีบอกความรู้แก่เด็ก ทำให้เด็กไม่รู้จักคิด ไม่รู้จักสังเกต ไม่รู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง ไม่รู้จักวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินใจด้วยตนเอง นอกจากนั้น สิ่งที่ครูสอนมักจะไม่ค่อยสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันเท่าใดนัก ครูมักจะสอนไปตามเนื้อหาที่ปรากฏในแบบเรียนมากกว่า เฉลียว บุรีภักดิ์ (เฉลียว บุรีภักดิ์ 2521: 8) กล่าวถึงระบบการศึกษาไทยว่า ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาที่จัดให้เรียนและวิธีสอน ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้เพื่อ "รู้ไว้ใช้ว่า" มีใช้ "รู้เพื่อปฏิบัติ" และถ้าจะเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน ก็มักจะเล็งไปที่ "สิ่งที่ไม่ควรประพฤติ" มากกว่า "วิธีที่จะประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม"

จากการติดตามผลการใช้หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 ปรากฏว่า โรงเรียนมีปัญหาในด้านบริหารบริการหลักสูตรมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง คือ การไม่สามารถบริหารบริการหลักสูตรได้เต็มที่ เพราะมีปัญหาต่าง ๆ เช่น ครู อุปกรณ์ และสถานที่ เป็นต้น (กรมวิศากร 2520: 9) และจากรายงานสภาพและปัญหาสถาน-

ศึกษากาง ๆ ในจังหวัดภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2517: 13) พบว่า ปัญหาของโรงเรียนเกษตรเกือบทุกแห่งที่สำรวจ คือ ความไม่สามารถปลูกฝังนิสัยรักเอาเบาสู้งานหนักให้แก่ผู้เรียนได้ นักเรียนยังรังเกียจงานที่ทำด้วยมือหลายอย่าง เช่น การให้อาหารสัตว์ การล้างคอกสัตว์ แม้แต่การปลูกพืชยังปล่อยให้เป็นที่ของภารโรง สัญญา จิตตานนท์ (วิทยุ จิตตานนท์ 2521: 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากับการประกอบอาชีพอิสระพบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา ในขณะที่ผู้ว่างงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีผู้ที่ไม่ได้เข้าโรงเรียนเลยถึงร้อยละ 10 แต่ในกลุ่มผู้ว่างงานกลับไม่มีเลย และถ้าหากพิจารณาถึงการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นประเภทการศึกษาที่มุ่งสร้างทักษะเชิงอาชีพให้แก่ผู้เรียน ก็ปรากฏว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่จบระดับอาชีวศึกษา (ม.ศ.6) มีเพียงร้อยละ 3.77 ในขณะที่ผู้ว่างงานที่จบอาชีวศึกษามีมากถึงร้อยละ 21.18 ตัวเลขนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้ว่างงานนอกจากจะได้รับการศึกษาสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระแล้ว ยังได้รับการฝึกอบรมหรือปลูกฝังวิชาชีพจากระบบการศึกษามากกว่าอีกด้วย แต่อาจเป็นการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพในด้านการฝึกอบรมคนเพื่อการหางาน

บทบาทของสถาบันวัด

ในสมัยสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น วัดมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาอบรมเด็กไทยรองจากบ้าน ต่อเมื่อมีโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่ให้การศึกษาอบรมโดยตรง บทบาทของวัดในค่านนี้ไต่ลดความสำคัญลง ปัจจุบันนี้อาจกล่าวได้ว่า วัดส่วนใหญ่แทบจะไม่มีบทบาทการฝึกอบรมในค่านอื่น ๆ นอกเหนือจากการอบรมจริยธรรม ความหลักพระพุทธศาสนา หรือถ้าจะมีบ้างก็เป็นการกระทำของสถาบันวัดที่อยู่ในชนบทห่างไกลออกไป

ถอ สวัสดิพิพาณิชย์ (ถอ สวัสดิพิพาณิชย์ 2506: 4) ได้กล่าวถึงบทบาทของวัดที่เกี่ยวกับการศึกษาว่า การศึกษาในสมัยกรุงเก่าของไทยนั้นมีส่วนผูกพันอยู่กับวัดเป็นอัน

มาก ผู้ชายไทยจำนวนมากคงจะไปเรียนหนังสือจากวัด คนไทยมีประเพณีมาตั้งแต่ครั้งเดิมแล้วว่า ผู้ชายที่จะอุปสมบทได้จะต้องเป็นผู้อ่านออกเขียนได้ ดังนั้น วัดจึงเป็นสถานที่มีความสำคัญในการเผยแพร่การศึกษาให้เจริญติดต่อกันมาทุกสมัย การศึกษาในวัดเป็นการศึกษาที่ไม่มีการจัดระบบที่แน่นอน วิชาที่เล่าเรียนกันก็ไล่แก่ การอ่านการเขียนหนังสือ-ไทย และการคิดเลขบ้างเล็กน้อย ๆ ส่วนวิชาอื่น ๆ ซึ่งเด็กสมัยปัจจุบันเล่าเรียนนั้นแทบจะไม่มีสอนเลย วิชาซึ่งที่สอนในสมัยก่อนก็ไม่ได้การจัดตั้งสถานศึกษาเป็นลำดับขั้นส่วนมากก็เป็นการฝึกงาน และการเรียนสืบต่อจากบรรพบุรุษของตนเอง สถานที่ที่ใช้เพื่อการศึกษาในวัดก็ไร้อาสน์ หอสวดมนต์ ศาลาการเปรียญ กุฏิ และวิหาร (พระยาปริยัติธรรมธาดา 2502: 14) นี่เป็นลักษณะการศึกษาอบรมของสถาบันวัดในรูปแบบดั้งเดิม

ในปัจจุบัน นิยม คำนวนมาสก (นิยม คำนวนมาสก 2509: 57) กล่าวว่า ในท้องถิ่นชนบท วัดมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ในเวลาที่ประกอบกิจพิธีทางศาสนาหรือทางชนบประเพณีใด ๆ ทั้งที่เป็นส่วนรวมหรือส่วนบุคคล พระภิกษุย่อมจะต้องทำหน้าที่เป็นประธานในกิจกรรมนั้น ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ พระภิกษุยังทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดและปลูกฝังหลักศาสนาและศีลธรรมจรรยาต่าง ๆ แก่ประชาชนด้วย แต่การเป็นลูกศิษย์วัดในปัจจุบันมีเหตุผลแตกต่างไปจากเดิม เดิมการเป็นศิษย์วัดเป็นประเพณีที่นิยมกันทั่วไป และถือว่ามีค่าสำคัญทางการศึกษายิ่งกว่าปัจจุบัน เพราะแต่เดิมนั้นพระภิกษุความต่าง ๆ เป็นผู้ให้การศึกษอบรมแก่เด็กในท้องถิ่นต่าง ๆ บุญกรองทั้งปวงจึงมักจะส่งบุตรหลานที่เป็นเด็กชายไปอยู่วัด เพื่อปรนนิบัติพระภิกษุและในเวลาเดียวกันก็จะได้รับการอบรมสั่งสอนในเชิงวิชาความรู้จากภิกษุนั้น ๆ ด้วย แต่ในปัจจุบันการที่จะไปเป็นลูกศิษย์วัด เพื่อที่จะได้รับการศึกษานั้นหมดสิ้นความจำเป็นไป จึงมีเด็กเพียงจำนวนน้อยที่จะสมัครไปเป็นลูกศิษย์วัด และลูกศิษย์วัดสมัยนี้จะต้องไปเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาตามตำบลนั้นในเวลาเปิดเรียน จะอยู่รับใช้พระภิกษุได้ก็ตอนนอกเวลาเรียนเท่านั้น ชาวบ้านมีความเชื่อถือว่าการที่บุตรหลานไปปรนนิบัติพระภิกษุ เป็นการได้

บุญแก่ตัวเล็กเองและมีความารดาของเล็กก็พลอยได้บุญด้วย ด้วยเหตุนี้ เมื่อพระภิกษุรูปใดมีความประสงค์จะไ้เด็กไปบวชนิมิต্ত บิดามารดาของเล็กก็มักยินยอมให้ไป (นิยม คำนวณสากล 2509: 65 - 66) ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับความเห็นของ ดี ยัง (De Young. 1966: 118) ที่ว่า พ่อแม่ตามชนบทในภาคเหนือ ที่เป็นผู้พหุศาสนิกชน และเชื่อว่าพระสงฆ์จะส่งลูกไปบวชนิมิตต์พระภิกษุในวัด ถ้าลูกว่างจากการทำงานเกษตรกรรม (farm work) เพราะพ่อแม่จะได้บุญจากการให้ลูกไปเป็นเด็กวัด

เด็กวัดจะมีอายุระหว่าง 9 - 18 ปี ตอนเช้ามีหน้าที่คัดตามพระภิกษุสามเณรออกไปยังสหภาค ช่วยถือสิ่งของและอาหารที่ชาวบ้านถวาย เมื่อกลับถึงวัดก็ช่วยทำความสะอาดกุฏิ จัดอาหารสำหรับฉันและจัดการล้างถ้วยชามเมื่อพระฉันเสร็จแล้ว นอกจากหน้าที่เหล่านี้ ก็มีหน้าที่คัดตามพระภิกษุและสามเณรออกไปสู่ร่อต่าง ๆ นอกวัด ในวันโกนก็ช่วยทำความสะอาดวัด และจัดสถานที่สำหรับทำบุญในวันพระ และแต่ละวันพระลูกศิษย์ทุกคนจะต้องฟังเทศน์ แต่เรื่องนี้ไม่สู้เข้มงวดมากนัก ลูกศิษย์วัดเหล่านี้ไม่ได้รับ зарอบรมสั่งสอนในเรื่องศาสนา และหาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติความวินัยเช่นพระภิกษุสามเณรไม่ ถ้าเป็นเวลาเปิดเรียนเด็กก็ต้องไปโรงเรียนตามปกติ ฉะนั้นความรู้ทาง ๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาที่เด็กได้รับจึงเป็นการได้มาโดยทางอ้อม เช่น อาศัยการได้ยินได้ฟังเวลาที่ภิกษุสามเณรสนทนาระหว่างกันเองบ้าง หรือสนทนากับผู้อื่นบ้าง หรือได้มีโอกาสฟังของบ่นคำราและสวดมนต์ต่าง ๆ เป็นประจำจนจำขึ้นใจ จึงอาจสรุปได้ว่าในปัจจุบัณนี้ หน้าที่ส่วนใหญ่ของลูกศิษย์วัดก็คือเป็นผู้บวชนิมิตต์รับใช้พระภิกษุเท่านั้น (นิยม คำนวณ-สากล 2509: 66 - 67)

ดี ยัง (De Young. 1966: 118) กล่าวว่า เด็กในหมู่บ้านส่วนมากจิตใจที่ได้เป็นเด็กวัด เพราะไม่ถ่องทำงานมากนัก แม้ว่าเด็กวัดจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของสมภาร แต่เด็กวัดก็มีเวลาว่างที่จะเล่นมากกว่าเด็กที่อยู่ตามบ้าน

นั่นคือ สดามันวัดทุกวันนี้ มิได้มีบทบาทในการอบรมเพื่อการทำงานอีกต่อไป
 ได้ใช้วัดเพื่อการพักผ่อนเป็นครั้งคราว ตามเหตุผลและความจำเป็นด้านอื่น ๆ อันได้แก่
 เหตุและความจำเป็นอันเกิดจากความทรงจำ การศึกษาอบรมจากวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) (Selltiz Wrightsman and Cook. 1975: 90 - 112) เป็นการวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่เกิดขึ้นอยู่ก่อนแล้ว (Ex post facto research) โดยมุ่งที่จะหาแนวทางแก้ปัญหาทวนวิธีการทางการศึกษา และถ้าพิจารณาในแง่ของการพัฒนา งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบเล็งปัญหา (Problem oriented research) (เจดีย์ บุรีภักดิ์ 2520: 12)

ถ้าจะจัดงานวิจัยนี้เข้าในรูปแบบการวิจัยทางวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ (เจดีย์ บุรีภักดิ์ 2520: 1 - 15) อาจจัดอยู่ในประเภทต่อไปนี้ คือ

ปัญหาเชิงวิจัยข้อ 1, 2, และ 3 เป็นการวิจัยเพื่อทราบวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย อันประกอบด้วยแนวความคิดและความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน จัดอยู่ในงานวิจัยพัฒนศึกษาศาสตร์ประเภทที่ 6 เป็นการศึกษาเพื่อให้เข้าใจตัวแปรที่ขึ้นกลางระหว่างระบบการศึกษากับระบบพัฒนาประเทศ เพื่อจะได้ปรับปรุงระบบการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพของตัวแปรคั่นกลางนั้น

ปัญหาเชิงวิจัยข้อ 4 เป็นการวิจัยเพื่อทราบว่า การฝึกอบรมเพื่อการทำงานมีลักษณะอย่างไร จัดอยู่ในงานวิจัยพัฒนศึกษาศาสตร์ประเภทที่ 1 อันเป็นความพยายามที่จะประเมินผลหรือแสวงหาวิธีการ อย่างหนึ่งอย่างใดในกระบวนการที่เชื่อว่าก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาประเทศ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดอย่างไรหรือไม่ และมองหาวิธีการที่จะไร้ให้ได้ผลดีกว่าอย่าง ๆ ขึ้นไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมการทำงาน
2. แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน
3. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน
4. พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากสนามประกอบกัน กลุ่มตัวอย่างจึงแยกได้เป็น 2 ประเภท ตามแหล่งที่มาของข้อมูล คือ

1. ข้อมูลจากเอกสาร เป็นเอกสารสิ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของคนไทยในแง่ใดเรื่องหนึ่งหรือทุกแง่* จัดเป็นหน่วยตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ (units of analysis) ที่มีเนื้อหาสาระกล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยโดยตรงตาม "What is said" categories (Holsti, 1968: 645) ดังนั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยได้อ่านเอกสารคราว ๆ ก่อน เพื่อหาว่ามีสิ่งตีพิมพ์ใดบ้างที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย แล้วรวบรวมรายชื่อสิ่งตีพิมพ์เหล่านั้นไว้ได้ทั้งหมด 288 เรื่อง เป็นสิ่งตีพิมพ์ภาษาไทยจำนวน 150 เรื่อง เป็นภาษาอังกฤษจำนวน 138 เรื่อง หลังจากนั้นได้อ่านวิเคราะห์อย่างละเอียดและลึกซึ้งอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นขั้นรวบรวม

* เอกสารเหล่านี้ส่วนใหญ่มีอยู่ในหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และสำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ขยบฏ ปรากฏว่ามีหลายเรื่องที่ถูกคัดออกไป เนื่องจากมีเนื้อหาสาระที่ไม่เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย จึงเหลือสิ่งที่มีที่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย
ครั้งนี้ จำนวน 210 เรื่อง ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตาราง 3 - 5

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างจากเอกสารจำแนกตามเชื้อชาติของผู้เขียน

เชื้อชาติของผู้เขียน	จำนวน
ชาติไทย	131
ชาติอื่น	79
รวม	210

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างจากเอกสารจำแนกตามภาษาที่ใช้

ภาษาที่ใช้	จำนวน
ไทย	113
อังกฤษ	97
รวม	210

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างจากเอกสารจำแนกตามปีตีพิมพ์

ปีตีพิมพ์	จำนวน
ไม่ปรากฏปีตีพิมพ์	4
2500 - 2507	12
2508 - 2515	59
2516 - 2523	135
รวม	210

2. ข้อมูลจากภาคสนาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นคนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นอาชีพที่คนไทยส่วนใหญ่นิยมทำกันมาก คือ ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ประกอบธุรกิจการค้า เกษตรกร และกรรมกร จำนวน 160 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดราชบุรี โดยอาศัยอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ คือ อำเภอเมือง จอมบึง ปากท่อ โพธาราม บ้านโป่ง วัดเพลง บางแพ และอำเภอกำแพงแสน

2. เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 40 ปี

3. เป็นผู้ที่มีงานทำเป็นหลักแหล่งแน่นอน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา ได้เลือกโดยใช้วิธี Stratified Random Sampling (นิยม ปรากฏว่า 2517: 126 - 180) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มอาชีพต่าง ๆ 4 กลุ่มดังกล่าว แล้วสุ่มเอามาเป็นกลุ่มตัวอย่างอาชีพละ 40 คน ดังนี้

1. ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 40 คน
2. ผู้ประกอบการธุรกิจการค้า จำนวน 40 คน
3. เกษกรกร จำนวน 40 คน
4. กรรมกร จำนวน 40 คน

รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ในตาราง 6 - 8

ตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างจากภาคสนามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน
ไม่จบ ป.4	4
จบ ป.4	92
จบสูงกว่า ป.4 แต่ไม่ถึงอนุปริญญา	39
จบอนุปริญญาขึ้นไป	25
รวม	160

ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างจากภาคสนามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน
ชาย	84
หญิง	76
รวม	160

ตาราง 8 กลุ่มตัวอย่างจากภาคสนามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน
25 - 30 ปี	65
31 - 35 ปี	23
36 - 40 ปี	72
รวม	160

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การร่างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะตามแหล่งของข้อมูล คือ

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากเอกสาร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารสิ่งตีพิมพ์โดยเฉพาะ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 แบบสำหรับเก็บข้อมูลจากวารสาร เป็นแบบฟอร์มที่ผู้เก็บรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับวารสาร และเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในแง่ใดแง่หนึ่ง โดยเป็นเนื้อหาซึ่งแสดงถึงการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อใดข้อหนึ่ง

1.2 แบบสำหรับเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ เป็นแบบฟอร์มที่ผู้เก็บรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับหนังสือพิมพ์และเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในแง่ใดแง่หนึ่ง โดยเป็นเนื้อหาซึ่งแสดงถึงการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อใดข้อหนึ่ง

1.3 ตารางคำหับเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นตารางที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 และ 1.2 ในรูปของคำตอบเชิงการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุน สมมติฐานการวิจัย

รายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ๗.

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากภาคสนาม เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนใหญ่เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดที่มีคำตอบเป็น 3 ตัวเลือก เว้นแต่ในกรณีที่ต้องการทราบข้อเท็จจริงบางอย่าง จึงจะใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิด แบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับรายละเอียดเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ภูมิหลัง ประสบการณ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ข้อคำถามในตอนที่ 1 นี้ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดเป็นส่วนใหญ่

ตัวอย่าง เช่น

(0) อาชีพของบิดา

(00) คนที่ทำงานหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวมี

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับแนวความคิดและความเชื่อในการใช้งาน แบบสัมภาษณ์ทั้งแบบปลายเปิดและแบบเลือกตอบที่มี 3 ตัวเลือกตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-Type Scales) แต่ส่วนใหญ่จะเป็นแบบเลือกตอบ

ตัวอย่าง เช่น

ข้อที่	แนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
(๐)	ถ้ามีเงินทองเพียงพอที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสบาย โดยไม่ต้องทำงาน ใดๆ ก็ไม่อยากจะทำ (1.1)			
(๐๐)	การทำงานควรหาความสนุกไปด้วย เพราะยิ่งสนุกงานก็ยิ่งเสร็จเร็ว (1.2)			

ตอนที่ 3 ประกอบด้วยการสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน โดย
 สัมภาษณ์ทั้งแบบปลายเปิดและแบบเลือกตอบที่มี 3 ตัวเลือกตามแบบของดีเคอร์ท กล่าว
 ใหญ่จะเป็นแบบเลือกตอบ
 ตัวอย่าง เช่น

ข้อที่	ค่านิยมในการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
(๐)	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่สามารถทำได้ทันที โดยไม่ต้องมีการเตรียมการล่วงหน้า (2.1)			
(๐๐)	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่มีโอกาสแสดงแนวความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี (2.4)			

ตอนที่ 4 ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน แบบ
 สัมภาษณ์ทั้งแบบปลายเปิดและแบบเลือกตอบที่มี 3 ตัวเลือกตามแบบของดีเคอร์ท แต่ส่วน
 ใหญ่จะเป็นแบบเลือกตอบ

ตัวอย่าง เช่น

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
(๐)	ในการทำงานข้าพเจ้าจะเปรียบเทียบการทำงานล่วงหน้า เฉพาะงานที่ยากและมีความซับซ้อน (3.1)			
(๐๐)	ข้าพเจ้ามักจะคิดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความ สะดวกและเหมาะสมกับตนเอง (3.4)			

ตอนที่ 5 ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน
 แบบสัมภาษณ์ทั้งแบบปลายเปิดและแบบเลือกตอบที่มี 3 ตัวเลือกตามแบบของดีเคอร์ท แต่
 ส่วนใหญ่จะเป็นแบบเลือกตอบ

ตัวอย่าง เช่น

ข้อที่	การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
(๐)	ในวัยเด็กเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นของส่วนตัว เช่น เสื้อผ้า ข้าพเจ้าจะเก็บรักษาและทำความสะอาด ด้วยตนเอง (4.1)			
(๐๐)	สิ่งที่ครูสอนในโรงเรียนมักจะไม่ค่อยสัมพันธ์กับชีวิต ประจำวันเท่าใดนัก ครูมักจะสอบไปถามเนื้อหาที่ ปรากฏในแบบเรียน			

ข้อความที่เป็นแบบเลือกตอบทุกข้อ ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์เลือกคำตอบที่สนับสนุน (favourable) สมมติฐานจะให้ 1 คะแนน ถ้าเลือกคำตอบเป็นอย่างอื่นจะให้ 0 คะแนน สำหรับข้อความแบบปลายเปิดก็ใช้หลักเกณฑ์อย่างเดียวกัน คือ ถ้าตอบในลักษณะที่สนับสนุนสมมติฐานจะให้ 1 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่นจะให้ 0 คะแนน และข้อความแบบปลายเปิดส่วนใหญ่เป็นข้อความที่ถามเพื่อทราบข้อเท็จจริงหรือคำอธิบายบางอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งในกรณีนี้จะไม่มีการให้คะแนน

การสร้างและการทดลองเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากสนามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีหลักการ เอกสารการวิจัย ตลอดจนปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง (Validity) มีระดับความเชื่อมั่น (Reliability) สูง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบวัดตัวแปรต่าง ๆ ตามโครงสร้างของตัวแปรที่ได้มาจากการระดมความคิดจากผู้มีความรู้ทางการวิจัย จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องประกอบกัน ในการร่างแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพยายามปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของผู้ตอบ สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางอาชีพ
2. นำแบบสอบถามซึ่งร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปปรึกษากับอาจารย์ที่มีวิชาความรู้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบว่าแต่ละข้อความมีความเหมาะสมเพียงใด การปรับปรุงแก้ไขหรือไม่อย่างไร ตลอดจนตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ยกวางขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับคนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบข้อความว่าเหมาะสมเพียงใด แล้วนำผล

ไต่ถามแก้ไขแบบสอบถามเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วความข้อ 3 ไปทดสอบกับคนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ จำนวน 60 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย

4.1 การหาอำนาจจำแนก ใช้ t -test ทดสอบหาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ถ้าหากค่า t แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีอำนาจจำแนกสูง

4.2 การหาความเชื่อมั่น ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนของ Hoyt ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$r_{tt} = 1 - \frac{\sum \text{res.}}{b\text{-ind.}} \quad (\text{Thorndike. 1951: 530})$$

เมื่อวิเคราะห์ได้ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์แล้ว จะเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกสูงไว้ ส่วนข้อที่มีอำนาจจำแนกต่ำจะตัดทิ้ง ถ้าไม่ตัดทิ้ง โครงสร้างของตัวแปรเปลี่ยนไป หลังจากนั้นจะปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ทั้งรูปแบบเนื้อหาและข้อคำถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุด

จากการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวแล้ว ทำให้ได้แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลสำหรับกรณีวิจัย ดังนี้

- ตอนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามแบบปลายเปิด 13 ข้อ
- ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 56 ข้อ เป็นแบบปลายเปิด 5 ข้อ และเป็นแบบเลือกตอบ 51 ข้อ สำหรับแบบเลือกตอบมีค่าระดับความเชื่อมั่น = 0.9102
- ตอนที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 34 ข้อ เป็นแบบปลายเปิด 1 ข้อ และเป็นแบบเลือกตอบ 33 ข้อ สำหรับแบบเลือกตอบมีค่าระดับความเชื่อมั่น = 0.7864
- ตอนที่ 4 ประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ เป็นแบบปลายเปิด 1 ข้อ และเป็นแบบเลือกตอบ 35 ข้อ สำหรับแบบเลือกตอบมีค่าระดับความเชื่อมั่น = 0.7877

ตอนที่ 5 ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ เป็นแบบปลายเปิด 4 ข้อ และเป็นแบบเลือกตอบ 19 ข้อ สำหรับแบบเลือกตอบมีค่าระดับความเชื่อมั่น = 0.7458 สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ เกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข.

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการอ่านวิเคราะห์ด้วยตนเอง เพื่อบันทึกความดีของเรื่องที่มีเนื้อหาสนับสนุน (favourable) สมมติฐานการวิจัย และที่ไม่สนับสนุน (unfavourable) สมมติฐานการวิจัย ซึ่งในการวิเคราะห์ว่าเรื่องใดสนับสนุนหรือไม่อย่างไรนั้น ได้พิจารณาตามเกณฑ์ "What is Said" Categories โดยพิจารณาจาก

1.1 เนื้อหา (subject matter) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เฉพาะเนื้อหาที่มีลักษณะต่อไปนี้ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง

1.1.1 เป็นเนื้อหาที่กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในแง่ใดแง่หนึ่งโดยตรง เนื้อหาตามลักษณะนี้จะมีคำว่า "งาน" หรือ "การทำงาน" ปรากฏอยู่ควบคู่กับคำว่า "แนวความคิดและความเชื่อ" หรือ "ค่านิยม" หรือ "พฤติกรรม" หรือ "การอบรมเลี้ยงดู" หรือคำอื่น ๆ ที่ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

1.1.2 เป็นเนื้อหาที่กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรม กิจกรรม การกระทำ สภาพการณ์ หรือเหตุการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในแง่ใดแง่หนึ่งตามสมมติฐานการวิจัย

1.2 ทิศทาง (direction) เป็นการวิเคราะห์ทิศทางของเนื้อหาในข้อ

1.1 ว่ามีทิศทางสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อใดข้อหนึ่งหรือไม่อย่างไร ในการวิเคราะห์หาทิศทางผู้วิจัยได้ใช้ประโยค (sentence) ที่ปรากฏอยู่ในเนื้อหาที่ก่อนหน้านี้ ๆ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (The Unit of Content Analysis) ซึ่งหน่วย

วิเคราะห์นั้นอาจจะใช้ Word, Theme, Character, Item หรือ Space and Time Measures ก็ได้ (Berelson. 1971:135-146) การที่ผู้วิจัยได้ใช้ "ประโยค" เป็นหน่วยวิเคราะห์ ก็เพราะเห็นว่าเหมาะกับลักษณะของเอกสารที่ให้ เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งนี้กว่า ที่จะใช้หน่วยวิเคราะห์อื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างบรรณานุกรม (Critical indicator) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดทิศทางของประโยคในเนื้อหา โดยบรรณานุกรมจะแบ่งเป็น 2 ทิศทางเท่านั้น คือ ถ้าไม่สนับสนุนลักษณะสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำหรับบรรณานุกรมที่สร้างขึ้นนี้ มีลักษณะแตกต่างไปตามสมมติฐานแต่ละข้อ คือ

1. สมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดสรรว่า สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

- 1.1 มีสิ่งอื่นดีกว่าการทำงาน
- 1.2 ไม่ยอมรับว่าการทำงานจะมีความสำคัญหรือมีคุณค่า
- 1.3 เลือกที่จะทำอย่างอื่นแทนการทำงาน ถ้าสามารถเลือกได้
- 1.4 งานแต่ละชนิดมีเกียรติไม่เท่ากัน
- 1.5 เลี่ยงการทำงานถ้าสามารถเลี่ยงได้
- 1.6 ความสำคัญของการทำงานอยู่ที่ผลจะได้รับ

2. สมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดสรรว่า สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

- 2.1 มีกิจกรรมที่สนุกประกอบอยู่ทุกกิจกรรม
- 2.2 มีการปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดความสนุก
- 2.3 มีการหาความสนุกสนานที่ทำงาน
- 2.4 ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้างานนั้นไม่สนุก

2.5 เลือกที่จะทำกิจกรรมที่สนุกแทนกิจกรรมที่ไม่สนุก

3. สมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

3.1 มีลักษณะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

3.2 มีความเชื่อที่ทำให้ยอมรับสภาพปัจจุบัน

3.3 มีลักษณะที่จะหนีปัญหาหรืออุปสรรคมากกว่าที่จะต่อสู้

3.4 รับรู้ว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงแก้ไขใ้กับการทำงาน

3.5 มีความเชื่อว่าบุคคลอาจจะก้าวหน้าได้โดยไม่ต้องทำงาน

3.6 มีการอบรมสั่งสอนให้ยอมรับสภาพที่เป็นอยู่

4. สมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

4.1 มีวิธีการอื่นทำให้บุคคลก้าวหน้าโดยไม่ต้องทำงาน

4.2 มีสิ่งที่กำหนดความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวโดยไม่ต้องทำงาน

4.3 มีสิ่งคลั่นแคลให้ชีวิตมีความก้าวหน้าได้

5. สมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

5.1 มีกิจกรรมอื่นที่มีความสำคัญกว่าการสะสมทรัพย์

5.2 มีลักษณะมุ่งปัจจุบัน

5.3 มีลักษณะมุ่งบริโภค

5.4 มีการยกย่องผู้ใช้จ่ายทรัพย์โดยไม่ประหยัด

5.5 ขาดความสำนึกเรื่องเงิน

5.6 มีสิ่งอื่นที่สำคัญกว่าเงิน

6. สมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดลั่นว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

- 6.1 ขาดความอดทนในการทำงาน
- 6.2 ไม่สามารถจะทำงานติดต่อกันนาน ๆ
- 6.3 มีการปฏิเสธที่จะทำสิ่งที่ยากและสิ่งที่ต้องใช้ความพยายามมาก
- 6.4 เลิกทำงานเร็วกว่าคนชาติอื่น ๆ
- 6.5 ชอบงานที่ทำให้สำเร็จง่าย ๆ

7. สมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดลั่นว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

- 7.1 มีการทำงานแต่ให้พอเสร็จ
- 7.2 มีการทิ้งงานที่ไม่เสร็จไว้
- 7.3 มีเหตุที่ไม่ต้องการทำงานที่รองรับผิดชอบ
- 7.4 มีพฤติกรรมที่ไม่รับผิดชอบการทำงาน
- 7.5 มีพฤติกรรมที่หาทางลดความรับผิดชอบลง

8. สมมติฐานการวิจัยข้อ 2.3 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดลั่นว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

- 8.1 ชอบทำงานที่มีความมั่นคง
- 8.2 ไม่ชอบที่จะทำงานเสี่ยง
- 8.3 ไม่ชอบที่จะเป็นเจ้าของกิจการ
- 8.4 ชอบที่จะเป็นลูกจ้าง

9. สมมติฐานการวิจัยข้อ 2.4 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

9.1 ชอบที่จะทำงานตามความเห็นดีเห็นชอบของตน

9.2 มีพฤติกรรมที่ไม่ชอบผูกมัดกับสิ่งใด ๆ

9.3 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงการเลือกความมีอิสระ

9.4 มีสาเหตุที่ทำให้คนไทยต้องการทำงานที่มีอิสระ

10. สมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

10.1 ต่างคนต่างทำ แม้ว่าจะทำงานร่วมกัน

10.2 มีเป้าหมายระยะสั้น

10.3 มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเสมอ

10.4 ไม่มีการอบรมให้รู้จักการวางแผน

10.5 จะแก้ปัญหาเมื่อไม่มีทางเลือก

11. สมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

11.1 มีฝีมือในการที่จะทำงานคนเดียว

11.2 มีสาเหตุที่ทำให้ชอบทำงานคนเดียว

11.3 ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าทำเพื่อสังคม

11.4 มีพฤติกรรมมุ่งตนเอง

12. สมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการตัดสินว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน

ของคนไทยว่า

- 12.1 จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน
- 12.2 ขาดความสามารถที่จะทำงานร่วมกัน
- 12.3 ขาดวินัยที่จะทำงานร่วมกัน
- 12.4 มีสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้
- 12.5 มีสาเหตุที่ทำให้การทำงานในรูปองค์การขาดประสิทธิภาพ
- 12.6 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่ผูกพันองค์การ

13. สมมติฐานการวิจัยข้อ 3.4 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดลั่นว่า
สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน
ของคนไทยว่า

- 13.1 ทำตามความพอใจของตนเองโดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์และระเบียบ

แบบแผน

- 13.2 มีสิ่งอื่นสำคัญกว่าการรักษาระเบียบวินัย
- 13.3 มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นความไม่มีระเบียบ
- 13.4 ไม่ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง
- 13.5 มีสาเหตุที่ทำให้ไม่มีระเบียบ

14. สมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดลั่นว่า
สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะต้องเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน
ของคนไทยว่า

- 14.1 สอนให้ฟังสิ่งภายนอก
- 14.2 เลี้ยงดูโดยให้ความสำคัญแก่เด็กมากเกินไป
- 14.3 อบรมเลี้ยงดูโดยทำงานแทนเด็กไม่ยอมให้เด็กทำงาน
- 14.4 อบรมเลี้ยงดูโดยการ "ให้" เด็กมากกว่าที่ให้เด็กแสวงหาเอง

15. สมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 ประโยคในเนื้อหาที่ได้รับการคัดสรรว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนี้ จะคงเป็นประโยคที่กล่าวถึงลักษณะ เกี่ยวกับการทำงานของคนไทยว่า

- 15.1 ไม่สนใจที่จะมีขอบรมเล็กให้ทำงาน
- 15.2 ไม่สอนให้เด็กทำงาน
- 15.3 สอนสิ่งที่ไม่อาจจะใช้ประโยชน์เพื่อการทำงานได้
- 15.4 ขมรมเล็กให้ดูงานบางชนิด
- 15.5 ไม่สอนให้เด็กเห็นช่องทางที่จะทำงาน

ส่วนเนื้อหาใดที่มีประโยคกล่าวถึงลักษณะ เกี่ยวกับการทำงานของคนไทยในทิศทางตรงกันข้ามกับกรณีที่กำหนดไว้ว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยแต่ละข้อ ผู้วิจัยถือว่าไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อนั้น ๆ

ความถี่ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมในเครื่องมือที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยเริ่มอ่านเอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2523 และอ่านไต่หมึกทุกเรื่องในวันที่ 3 พฤศจิกายน 2523

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ก่อนที่จะดำเนินการออกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิการวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ไปถึงครูใหญ่โรงเรียนต่าง ๆ ในจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามอาชีพทั้งรายละเอียดที่กล่าวแล้ว โดยพยายามให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ทั่วถึงกัน ผู้วิจัยเริ่มสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2523 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2523 ใช้เวลาสัมภาษณ์ฉบับละ 45 นาที สัมภาษณ์ทั้งหมด 160 คน

การจัดกระทำกับข้อมูล

ข้อมูลที่ไต่ทั้งจากเอกสารและจากภาคสนาม ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูล โดยมีขั้นตอนเหมือนกัน ดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบข้อมูล เป็นขั้นตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้ทั้งหมด ถ้าปรากฏว่าไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องจะถูกคัดออกไป แต่ปรากฏว่าข้อมูลที่ได้ทั้งที่เป็นข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากสนามมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

2. กำหนดหมายเลขประจำข้อมูล เป็นขั้นที่ให้หมายเลขประจำข้อมูลซึ่งได้จากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม แต่ข้อมูลทั้งสองแหล่ง ผู้วิจัยได้ให้หมายเลขแยกจากกัน การกำหนดหมายเลขประจำข้อมูลก็เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ สำหรับขอคำถามแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้จัดแยกประเภทของคำตอบ ทั้งนี้เพื่อจะได้จัดทำเป็นรหัสต่อไป

3. จัดทำสมุดคู่มือการลงรหัส (Code book) เมื่อได้กำหนดรหัสในแบบสัมภาษณ์และในเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากเอกสารเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำสมุดคู่มือการลงรหัส สำหรับสมุดคู่มือการลงรหัส ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ค.

4. การลงรหัส เมื่อทำสมุดคู่มือการลงรหัสเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ถ่ายทอดข้อมูลลงในกระดาษแบบลงรหัส (data coding form) แล้วนำไปถ่ายทอดด้วยการเจาะลงในบัตรเพื่อการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ ทั้งที่เป็นข้อมูลจากเอกสารและจากสนาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ ณ สถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กับรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้นอันได้แก่ เนื้อหาที่ของผู้เขียน ภาษาที่ใช้เขียน และปีที่พิมพ์เอกสาร ได้วิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยใช้สูตร

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad (\text{Siegel. 1959: 43})$$

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ

ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ กลุ่มหลังประสบการณ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง ได้วิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้วิเคราะห์การใช้ t-test โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} \quad (\text{Walpole. 1976: 151})$$

2.3 การวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยกระจำจัตยั้งขึ้น ได้วิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเอกสารและจากภาคสนามได้ใช้โปรแกรมของ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) และโปรแกรมที่สร้างขึ้นเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ
ผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
และผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบเพิ่มเติม

อนึ่ง การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำในรูปของการบรรยายโดยตลอด
ไม่ได้เอาตารางมาอธิบายประกอบด้วย แต่จะแสดงไว้ในภาคผนวก และเนื่องจากการวิจัย
ครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม
ประกอบกัน การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก
เอกสารและข้อมูลจากภาคสนามควบคู่กันไป โดยจะเริ่มเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก
เอกสารก่อนแล้ว จึงจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม เป็นเช่นนี้เรื่อยไป

ผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ไม่ได้เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แต่เป็น
การเสนอเพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่จะนำเสนอในบท
ต่อไปได้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น ได้แยก
การวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นดังนี้

1.1 เชื้อชาติของผู้เขียน ปรากฏว่าเอกสารส่วนใหญ่มีผู้เขียนเป็นคนไทย
คิดมีจำนวน 131 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 62.28 ส่วนที่มีผู้เขียนเป็นคนชาติอื่นมี 79 เรื่อง
คิดเป็นร้อยละ 37.62 (ตาราง 13 ในภาคผนวก ง.)

1.2 ภาษาที่ใช้เขียน ปรากฏว่าเอกสารส่วนใหญ่เขียนเป็นภาษาไทย คือ

มีจำนวน 113 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 53.81 ส่วนที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษมีจำนวน 97 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 46.19 (ตาราง 14 ในภาคผนวก ง.)

1.3 ปีที่พิมพ์เอกสาร ปรากฏว่าเอกสารส่วนใหญ่พิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2523 คือมีจำนวน 135 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงไปเป็นเรื่องที่พิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2515 มีจำนวน 59 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 28.10 ที่พิมพ์ระหว่างปี 2500 - 2507 มีเพียง 12 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 5.71 ส่วนที่ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.90 (ตาราง 15 ในภาคผนวก ง.)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น ให้แก่การวิเคราะห์ออกเป็นดังนี้ คือ

2.1 เพศ ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย คือเป็นเพศชาย มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ในจำนวนนี้สามารถจำแนกตามอาชีพได้เป็น ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 25 คน (ร้อยละ 15.6) กรรมกร 22 คน (ร้อยละ 13.8) เกษตรกร 21 คน (ร้อยละ 13.1) และเป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้า 16 คน (ร้อยละ 10.0) ส่วนที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ซึ่งสามารถจำแนกตามอาชีพออกได้เป็น ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 24 คน (ร้อยละ 15.0) เกษตรกร 19 คน (ร้อยละ 11.9) กรรมกร 18 คน (ร้อยละ 11.3) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 15 คน (ร้อยละ 9.4) (ตาราง 16 ในภาคผนวก ง.)

2.2 อายุ ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปีมากที่สุด คือมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ในจำนวนนี้สามารถจำแนกตามอาชีพได้เป็นเกษตรกร 22 คน (ร้อยละ 13.8) กรรมกร 20 คน (ร้อยละ 12.5) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 20 คน (ร้อยละ 12.9) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 10 คน (ร้อยละ 6.3) รองลงไปเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี คือมีจำนวน

65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น ข้าราชการและพนักงานรัฐ-
วิสาหกิจ 25 คน (ร้อยละ 15.6) กรรมกร 16 คน (ร้อยละ 10.0) เกษตรกร 12
คน (ร้อยละ 7.5) และเป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้า 12 คน (ร้อยละ 7.5) ส่วนที่มี
อายุระหว่าง 31 - 35 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4
ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 8 คน (ร้อยละ 3.1) เกษตรกร 6
คน (ร้อยละ 3.8) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 5 คน (ร้อยละ 3.1) และเป็น
กรรมกร 4 คน (ร้อยละ 2.5) (ตาราง 17 ในภาคผนวก ง.)

2.3 ระดับการศึกษา ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่จบ
ชั้น ป.4 มากที่สุด คือมีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ในจำนวนนี้จำแนกตาม
อาชีพออกได้เป็น เกษตรกร 36 คน (ร้อยละ 22.5) กรรมกร 29 คน (ร้อยละ
18.1) และเป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้า 27 คน (ร้อยละ 16.9) ในจำนวนนี้ไม่พบว่า
มีข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการศึกษาระดับจบชั้น ป.4 เลย รองลงไปเป็นผู้
เรียนจบสูงกว่า ป.4 แต่ไม่ถึงอนุปริญญา มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ซึ่ง
จำแนกตามอาชีพได้เป็น ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 16 คน (ร้อยละ 10.0) ผู้
ประกอบธุรกิจการค้า 12 คน (ร้อยละ 7.5) กรรมกร 8 คน (ร้อยละ 5) และเป็น
เกษตรกร 3 คน (ร้อยละ 1.9) ส่วนผู้ที่ไม่จบ ป.4 มีจำนวนน้อยที่สุด คือมี 4 คน
คิดเป็นร้อยละ 2.5 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น กรรมกร 3 คน (ร้อยละ 1.9)
เกษตรกร 1 คน (ร้อยละ 0.6) และไม่พบว่ามีข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจและ
ผู้ประกอบธุรกิจการค้าที่เรียนไม่จบชั้น ป.4 ในการวิจัยครั้งนี้ (ตาราง 18 ในภาคผนวก-
ง.)

2.4 ระดับการศึกษาของบิดา ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมี
บิดาจบ ป.4 มากที่สุด คือมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ในจำนวนนี้ จำแนก
ตามอาชีพได้เป็น ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 30 คน (ร้อยละ 18.8) เกษตรกร 26 คน
(ร้อยละ 17.5) กรรมกร 27 คน (ร้อยละ 16.9) และเป็นข้าราชการและพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ 15 คน (ร้อยละ 9.4) รองลงไปเป็นผู้ที่มีบิดาไม่จบ ป.4 มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น เกษตรกร 9 คน (ร้อยละ 5.6) กรรมกร 8 คน (ร้อยละ 5.0) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 5 คน (ร้อยละ 3.1) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 4 คน (ร้อยละ 2.5) ส่วนผู้ที่มีบิดาจบอนุปริญญาขึ้นไปมีน้อยที่สุด คือมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ซึ่งทั้ง 5 คนประกอบอาชีพ ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น ไม่ปรากฏว่าผู้ประกอบธุรกิจการค้า เกษตรกร และกรรมกรที่มีบิดาจบอนุปริญญาขึ้นไป (ตาราง 19 ในภาคผนวก ง.)

2.5 ระดับการศึกษาของมารดา ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีมารดาจบ ป.4 มากที่สุด คือมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 ในจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพได้เป็น ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 28 คน (ร้อยละ 14.4) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 16 คน (ร้อยละ 10.0) รองลงไปเป็นผู้ที่มีมารดาไม่จบ ป.4 คือมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น กรรมกร 14 คน (ร้อยละ 8.8) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจและเกษตรกรมีจำนวนเท่ากัน คือมีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 7.5) และเป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้า 10 คน (ร้อยละ 6.3) ส่วนผู้ที่มีมารดาจบสูงกว่า ป.4 มีน้อยที่สุด คือมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 10 คน (ร้อยละ 6.3) กรรมกร 1 คน (ร้อยละ 0.6) และไม่พบว่าผู้ประกอบธุรกิจการค้าและเกษตรกรมีมารดาที่จบสูงกว่า ป.4 ส่วนอีก 10 คน ไม่ทราบว่ามารดาจบการศึกษาในระดับใด ในจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพได้เป็น เกษตรกร 4 คน (ร้อยละ 2.5) ผู้ประกอบอาชีพ ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ประกอบธุรกิจการค้าและกรรมกรมีจำนวนเท่ากัน คือมี 2 คน (ร้อยละ 1.3) (ตาราง 20 ในภาคผนวก ง.)

2.6 อาชีพของบิดา ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีบิดาประกอบอาชีพเป็นเกษตรกรมากที่สุด คือมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ในจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพได้เป็น เกษตรกร 39 คน (ร้อยละ 24.4) กรรมกร 28 คน (ร้อยละ

17.5) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 19 คน (ร้อยละ 11.9) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 12 คน (ร้อยละ 7.5) รองลงไปเป็นผู้ที่มีบิดาเป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้า คือมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ซึ่งจำนวนตามอาชีพได้เป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้า 17 คน (ร้อยละ 10.6) เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 6 คน (ร้อยละ 3.8) กรรมกร 2 คน (ร้อยละ 1.3) และเป็นเกษตรกร 1 คน (ร้อยละ 0.6) ส่วนผู้ที่มีบิดาเป็นกรรมกรมีน้อยที่สุด คือมีเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ในจำนวนนี้จำแนกออกได้เป็นกรรมกร 7 คน (ร้อยละ 4.4) เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และผู้ประกอบธุรกิจการค้ามีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน (ร้อยละ 0.6) และไม่พบว่าผู้เป็นเกษตรกรจะมีบิดาเป็นกรรมกรในการวิจัยครั้งนี้ (ตาราง 21 ในภาคผนวก ง)

2.7 จำนวนคนทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคนในครอบครัวทำงาน 1 - 2 คน มากที่สุด คือมีจำนวนถึง 114 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 ในจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพได้เป็นกรรมกร 33 คน (ร้อยละ 20.6) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 32 คน (ร้อยละ 20.0) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 28 คน (ร้อยละ 17.5) และเป็นเกษตรกร 21 คน (ร้อยละ 13.1) รองลงไปเป็นผู้ที่มีคนในครอบครัวทำงาน 3 - 4 คน คือมีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ซึ่งจำแนกตามอาชีพออกได้เป็น เกษตรกร 17 คน (ร้อยละ 10.6) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 10 คน (ร้อยละ 6.3) กรรมกร 6 คน (ร้อยละ 3.8) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 5 คน (ร้อยละ 3.1) ส่วนที่มีคนในครอบครัวทำงาน 5 คนขึ้นไป มีน้อยที่สุด คือมี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 สามารถจำแนกตามอาชีพได้เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 3 คน (ร้อยละ 1.9) เป็นผู้ประกอบธุรกิจการค้าและเกษตรกรมีจำนวนเท่ากัน คือ มี 2 คน (ร้อยละ 1.3) และเป็นกรรมกร 1 คน (ร้อยละ 0.6) (ตาราง 22 ในภาคผนวก ง.)

2.8 รายได้ของครอบครัว ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ครอบครัวมีรายได้ 1000 - 3000 บาทมากที่สุด คือมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ในจำนวนนี้ จำแนกตามอาชีพได้เป็น เกษตรกร 28 คน (ร้อยละ 17.5) กรรมกร

27 คน (ร้อยละ 16.9) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 25 คน (ร้อยละ 15.6) และเป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 5 คน (ร้อยละ 3.1) รองลงไปเป็นผู้ที่ครอบครัวมีรายได้ 3001 - 5000 บาท คือมี 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 12 คน (ร้อยละ 7.5) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 11 คน (ร้อยละ 6.9) ส่วนที่เป็นเกษตรกรและกรรมกรมีจำนวนเท่ากัน คือ 6 คน (ร้อยละ 3.8) ผู้ที่ครอบครัวมีรายได้ต่ำกว่า 1,000 บาท มีน้อยที่สุด คือมี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็นกรรมกร 6 คน (ร้อยละ 3.8) เกษตรกร 3 คน (ร้อยละ 1.9) และการวิจัยครั้งนี้ไม่พบครอบครัวของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และผู้ประกอบธุรกิจการค้ามีรายได้ต่ำกว่า 1000 บาท (ตาราง 23 ในภาคผนวก ง.)

2.9 จำนวนคนในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู ปรากฏว่าคนไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู 4 - 6 คนมากที่สุด คือมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ในจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพได้เป็น กรรมกร 25 คน (ร้อยละ 15.6) ผู้ประกอบธุรกิจการค้าและเกษตรกรมีจำนวนเท่ากัน คือมี 24 คน (ร้อยละ 15.0) และข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 14.4) รองลงไปเป็นผู้ที่มีสมาชิกในครอบครัวจะต้องเลี้ยงดู 7 คนขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ซึ่งจำแนกตามอาชีพได้เป็น เกษตรกร 12 คน (ร้อยละ 7.5) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 11 คน (ร้อยละ 6.9) ผู้ประกอบธุรกิจการค้า 10 คน (ร้อยละ 6.3) และเป็นกรรมกร 6 คน (ร้อยละ 3.8) ส่วนที่มีสมาชิกในครอบครัวจะต้องเลี้ยงดู 1 - 3 คน มีน้อยที่สุดคือมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ซึ่งสามารถจำแนกตามอาชีพได้เป็นกรรมกร 9 คน (ร้อยละ 5.6) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจและผู้ประกอบธุรกิจการค้ามีจำนวนเท่ากัน คือ 6 คน (ร้อยละ 3.8) ส่วนที่เป็นเกษตรกร 4 คน (ร้อยละ 2.5) (ตาราง 24 ในภาคผนวก ง.)

2.10 การรับรู้เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของคน ยี่สิบกว่าคนในไทย
เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับฐานะเศรษฐกิจของคนว่าอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด
คือมีจำนวนถึง 123 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 ในจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพได้เป็น
ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 36 คน (ร้อยละ 22.5) ผู้ประกอบธุรกิจ
การค้า 33 คน (ร้อยละ 20.6) เกษตรกร 32 คน (ร้อยละ 20.0) และกรรมกรมี
22 คน (ร้อยละ 13.8) รองลงไปเป็นผู้ที่รับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของคนอยู่ในระดับ
ค่อนข้างยากจน คือมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ในจำนวนนี้เมื่อจำแนกตาม
อาชีพจะมีกรรมกร 17 คน (ร้อยละ 10.6) ส่วนผู้ประกอบธุรกิจการค้าและเกษตรกร
มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 คน (ร้อยละ 4.4) สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐ-
วิสาหกิจมีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.9) ที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้ที่รับรู้เกี่ยวกับฐานะทาง
เศรษฐกิจของคนเองว่าอยู่ในระดับดี คือมีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ในจำนวนนี้
เมื่อจำแนกตามอาชีพพบว่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ เกษตรกร และกรรมกรที่
รับรู้เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของคนว่าอยู่ในระดับดีมีอาชีพละ 1 คน (ร้อยละ 0.6)
และในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีผู้ประกอบธุรกิจการค้าที่รับรู้เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ
ของคนว่าอยู่ในระดับดีเลย (ตาราง 25 ในภาคผนวก ง.)

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมการ
ทำงานของคนไทย ซึ่งได้แก่ แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ค่านิยม
เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการประกอบรวมเพื่อการทำงาน การเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอตามลำดับก่อนหลังของสมมติฐาน คือเริ่มจากสมมติฐาน
การวิจัยข้อ 1.1 จนถึงสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
จะเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนามควบคู่กันไป
โดยเริ่มเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารก่อน แล้วจึงจะเสนอผลการวิเคราะห์

ข้อมูลจากภาคสนาม เช่นเกี่ยวกับการเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริง
เบื้องต้น

ในขณะนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารจะทดสอบโดยใช้วิธีไค-สแควร์
(Chi-Square) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนามจะวิเคราะห์โดยใช้ที-เทสต์
(t-test) ในการวิเคราะห์ด้วยวิธีไค-สแควร์นั้น แต่ละครั้งก็ตั้งค่าคาดหวัง
(expected score) ไว้เท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนเอกสารกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพื่อ
เป็นข้อมูลทดสอบแต่ละสมมติฐาน ส่วนค่าสังเกต (observed score) ใ้แก่จำนวน
เอกสารที่มีเนื้อหาสนับสนุนสมมติฐานและจำนวนเอกสารที่มีเนื้อหาไม่สนับสนุนสมมติฐาน
ส่วนการวิเคราะห์ด้วยที-เทสต์นั้น แต่ละครั้งก็กำหนดค่า (α) จะเท่ากับครึ่งหนึ่ง
ของคะแนนเต็มจากการตอบแบบสัมภาษณ์ในส่วนที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยนั้น ๆ
ส่วนค่าเฉลี่ยที่จะนำไปทดสอบ ($\bar{x}$) ก็คือคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการตอบของบุคคล ใน
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คนรวมกัน ถึงรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย ข้อเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 ที่กล่าวว่า
คนไทยส่วนใหญ่จะมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเป็น
กิจกรรมที่ไม่มีคุณค่าในตัวเอง

1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้
ได้ออกมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 21 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 11 เรื่อง
ภาษาอังกฤษ 10 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และ
จากการอ่านทั้ง 21 เรื่องได้นิยามที่สนับสนุนว่าคนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อดังที่ว่า
ทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ โดยใช้วิธีไค-สแควร์ ได้ค่าไค-สแควร์ ($df = 1$) =
21.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่าคนไทย
ส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีคุณค่าในตัวเอง

จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่ มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง ความสนใจในการวิจัยข้อ 1.1

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้คือ

เอนบรี (Embree) ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "Thailand-A Loosely Structured Social System" เกี่ยวกับแนวความคิดของคนไทยว่า "การทำงานไม่ได้รับการยอมรับว่า ตัวมันเองเป็นกิจกรรมที่ดี ในทางตรงกันข้ามคนไทยจะให้ความสนใจอย่างมากกับสิ่งที่ให้ความสนุกสนาน ได้รับความสนุกสนานได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี" (Embree. 1969: 12)

มุลเดอร์ (Mulder) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "The Achievement Motive in Contemporary Thai Society" ว่า "การทำงานแทบไม่ได้รับการยอมรับจากคนไทยว่าเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่า (valid enterprise) ในตัวมันเอง ความนับค่าที่ยังคงคลุกคลีอยู่กับบรรพบุรุษ หรือค่านิยมซึ่งสืบสืบทอดกันมาอยู่ด้วยวิถีชีวิตของต่าง ๆ แทบจะไม่ได้รับการยอมรับ แต่การทำงานนี้เพื่อหรือการเป็นเจ้านายคนเป็นงานที่ดีกว่าการทำงานอื่นห่างจากการใช้มือโดยตรงมากเท่าไรจะยิ่งมีเกียรติสูงขึ้นเท่านั้น" (Mulder. 1978: 304)

บลันชาร์ด (Blanchard) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thailand" ว่า "คนไทยไม่รู้สึกจริงจังกับการทำงานหนัก เพื่อหน้าที่หรือเพื่อความดีที่มันมีให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้นและหนักขึ้น เกิดการสะสมเพิ่มขึ้นและเพิ่มขึ้น คนไทยพอใจที่จะทำงานเพียงเพื่อเลี้ยงครอบครัวเท่านั้น" (Blanchard. 1957: 15)

กรรณิการ์ เลาพันธุ์แสง ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไทยที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์" ถึงเหตุที่คนไทยชอบเลี้ยงโชค ว่า "เพราะไม่ชอบทำงานแต่อยากรวย จึงออกมาในรูปการเลี้ยงโชคหรือการเล่นการพนัน

เล่น ซ้อมตเตอร์ เล่นตัวโป่ จับสลาก ฯลฯ เข้าทำนองหวังน้ำบ่อหน้า" (กรณีสาร
เลาห์เพื่องาน 2520: 10)

สนธิ สัมภักการ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ความขัดแย้งมีฐานะและอนาคต
ของสังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ" ว่า "การทำงานหนักอย่าง
เต็มที่ตลอดเวลา คนไทยกลับถือว่าเป็นทุกข์หรือเป็นความลำบากอย่างมาก ใครใช้ชีวิต
แบบในสายตาของคนไทยถือว่าเป็นคนมีกรรม" (สนธิ สัมภักการ 2522: 41)

จากการสัมมนาเรื่อง "Stability and Change in Thai Culture"
ผู้ร่วมสัมมนาได้กล่าวถึงแนวความคิดและความเชื่อของคนไทยเกี่ยวกับการทำงานว่า
"งานคุณงาม การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในบ้าน การทำอาหารที่ ๆ
เหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่คุณงามมากนัก แต่รางวัลที่ได้จากการทำงานซึ่งได้แก่ เงิน ความสนุก-
สนาน งานเลี้ยง การเฉลิมฉลอง ฯลฯ เป็นสิ่งที่มีความค่าสูงกว่าคนไทยจึงไม่ค่อยวิตกกังวลการ
ที่จะทำงานให้เสร็จ หรือทำงานเพื่องาน" (sharp and rapaport, 1966: 33)

ไพฑูรย์ เครือแก้ว ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "ลักษณะสังคมไทย" ถึงแนว
ความคิดของคนไทยว่า "นิยมการเป็นเจ้านาย คือ การทำงานเบาหรือน้อยหรือที่ต่องนั่ง-
โต๊ะ หรือน้อยมีกันโดยไม่ต่องทำอะไร ลักษณะเจ้านายอันนี้ ยังรวมไปถึงการเหยียด-
หยามการทำงานหนัก การทำงานด้วยมือและแรงกายทั้งหลายหมด กรรมกรหรือชาวนา
ถือว่าเป็นชนชั้นต่ำ แม้แต่พ่อค้าที่ทำงานขยันขันแข็งก็มักได้รับความยกย่องน้อยกว่า
ข้าราชการหรือพลเรือนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจเท่าเทียมกัน ครอบครัวที่ถือว่ามีความ
หมายถึงครอบครัวที่มีฐานะการกินอยู่ดี มีรายได้ดี โดยไม่ต้องทำงานหนักด้วยมือ ไม่ต่อง
ทำงานหนัก ไม่ต่องหาความสำเร็จในอาชีพจากการทำงานเต็มที่ " (ไพฑูรย์ เครือแก้ว
2513: 76 - 128)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ค่านิยมของคนไทย" ว่า
"สังคมไทยถูกผู้ใช้แรงงานอย่างกรรมกรว่าเป็นงานต่ำ คือเป็นการโรงของกรรมหรือ

กระทรวงก็ดูจะโง่กว่าเป็นกรรมกรซุกดิน คนไทยยกย่องการนอนกินว่าเป็นสิ่งประเสริฐ"
(ชัยอนันต์ สมุทวณิช 2516: 65)

รูบิน (Rubin) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "The Dynamics of Development in Rural Thailand" ว่า "เป็นความรู้สึกของคนโดยทั่วไปว่า การเป็นสัตว์มีเขี้ยวเป็นตำแหน่งที่เกียรติยศน้อยที่สุด เพราะทำงานกับสัตว์ สัตว์เป็นสิ่งที่ชั่วร้ายที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด ใครที่ทำงานกับสัตว์ทำให้เกิดความรู้สึกในบรรดาชาวบ้านว่า เป็นงานต่ำ ทราม" (Rubin, 1974: 32)

วิจิตร แสงทอง ได้กล่าวถึงสาเหตุของการว่างงานในบทความชื่อ "การศึกษาเกี่ยวกับความยากจนและการแรงงาน" ว่า "เคยมีการตั้งปัญหาว่า เหตุใดคนที่มีการศึกษาสูง จึงว่างงานกันมาก คำตอบที่ได้ซึ่งมักจะคล้าย ๆ กันก็คือ คนส่วนใหญ่เลือกงานและเลือกสถานที่ คนไทยเลือกงานเป็นอันดับแรก คนไทยต้องการทำงานที่มีเกียรติ เป็นเจ้าใหญ่ นายโต" (วิจิตร แสงทอง 2520: 41)

สมาน แสงมณี ได้กล่าวถึงสาเหตุที่คนไทยรับรู้เรื่องการหางานแตกต่างจากปลูกฝังทัศนคติทางสังคม" ว่า "เด็กของเราเมื่อเรียนสูงยิ่งรังเกียจงานที่ต้องออกแรงมากยิ่งขึ้น โดยเห็นว่าเป็นงานต่ำ เมื่อหางานนั่งโต๊ะหาไม่ได้จึงกลายเป็นคนว่างงาน เดินเคาะประตูกันไป" (สมาน แสงมณี 2517: 126)

ชัชติยา กรรณสูต ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้คนไทยรับรู้เรื่องการหางานแตกต่างจากในบทความชื่อ "การปฏิรูปการศึกษา: ทางออกของปัญหาความยากไร้ในชนบท" ว่า "การแยกเรื่องวิชาการและการปฏิบัติการออกจากกันนั้น นอกจากจะมีผลทำให้เกิดงานสองประเภทในสังคม คือ งานใช้สมอง และงานใช้แรงแล้ว ยังเป็นผลให้เกิดความคิดว่า ผู้ทำงานประเภทแรกเป็นบุคคลชั้นสูง และประเภทหลังเป็นบุคคลชั้นต่ำ" (ชัชติยา กรรณสูต 2518: 143)

จากเอกสารอาจสรุปได้ว่า คนไทยนั้นไม่คิดว่าการทำงานจะเป็นกิจกรรมที่ดีในตัวเองหรือเป็นกิจกรรมที่มีค่า แต่การทำงานเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ได้สิ่งที่ปรารถนา คนไทยจึงสนใจผลที่ได้จากการทำงานมากกว่าที่จะจริงจังกับการทำงานหรือการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การเลือกงานที่เบาแต่ได้ผลตอบแทนสูงจึงเกิดขึ้นในสังคม และยังทำให้เกิดความเชื่อต่อไปว่า งานเบาเป็นงานที่มีเกียรติกว่างานหนักหรืองานที่ต้องใช้แรงกาย ใครจึงทำงานโดยห่างจากการใช้มือหรือแรงกายเท่าไร จะยังมีเกียรติสูงมากขึ้นเท่านั้น แนวความคิดและความเชื่อดังกล่าวนี้ ได้รับการสนับสนุนจากระบบการศึกษาโดยไม่ตั้งใจอีกด้วย

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 2 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 9 ข้อ คือ ข้อ 1 - 9 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "เห็นด้วย" "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามแนวความคิดและความเชื่อของผู้ตอบ เช่น "ถ้ามีเงินทองเพียงพอที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน ใคร ๆ ก็ไม่อยากจะทำ" หรือ "คนเราจะมีเกียรติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความประพฤติมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับการทำงานหรือไม่ทำงาน" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ให้คะแนนสูงสุด จะเป็น 9 คะแนน ค่าสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นนำคะแนนของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนรวมกันเพื่อหาคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 4.50) โดยใช้ t -เทสต์ ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ ปรากฏว่าค่า t ที่ = 0.31 ($\bar{x} = 4.55$, $s^2 = 4.50$) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลดังกล่าวไม่พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง จึงทำให้ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิด

และความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง
ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 โดยใช้
ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบความไม่สอดคล้องกัน คือ ข้อมูลจากเอกสาร
สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อว่าการทำงานเป็น
กิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง แต่ข้อมูลจากภาคสนามไม่สนับสนุนว่าคนไทยจะมีแนว
ความคิดและความเชื่อดังกล่าว

ที่ปรากฏผลเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะ ประการแรก เนื่องจากปัจจุบันนี้ภาวะบีบคั้น
ทางเศรษฐกิจมาก ทำให้คนตระหนักถึงความสำคัญและความดีของการทำงานมากขึ้น
ประการที่สอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้แหล่งที่มีความ
เจริญ ซึ่งย่อมจะได้รับอิทธิพลจากสื่อสารมวลชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ด้วยเหตุนี้
จึงทำให้ผลการวิจัยที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่างกัน ไม่สนับสนุนกันและกัน

จากผลการวิจัยในส่วนนี้ เมื่อพิจารณาโดยเอาผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน
การวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนามประกอบกันพบว่า ไม่มีเหตุผล
เพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า คนไทยจะมีแนวความคิดและความเชื่อว่าการทำงานจะเป็นกิจกรรม
ที่ไม่มีความดีในตัวเอง แต่ถาพิจารณาถึงรายละเอียดที่ได้ข้อมูลจากเอกสาร ความคิด
ของการทำงานที่คนไทยมองเห็นเป็นความดีจะเกิดจากการเห็นว่า การทำงานเป็น
เครื่องมือที่ช่วยให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ ความคิดของการทำงานจึงเป็นความคิดของเครื่องมือที่
ช่วยให้เกิดความสำเ็จ เมื่อใดที่มีเครื่องมืออื่นที่ช่วยให้ได้สิ่งที่พึงปรารถนาได้ดีกว่า มี
ประสิทธิภาพมากกว่า ความคิดของการทำงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือก็จะหายไป กลับไป
ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งถ้าหากเป็นจริงตามข้อเปรียบเทียบนี้ ก็อาจกล่าว
ได้ว่า เมื่อใดที่คนไทยมีวิธีการที่ช่วยให้ตนเองประสบสิ่งที่ต้องการโดยไม่ต้องทำงาน
คนไทยจะใช้วิธีการนั้นทันที

หลายอย่าง" (Kingshill. 1976: 11)

เจือ เกตุะเรี๋ยร ได้เขียนถึงความสม่ำเสมอในการหาความสุขของคนไทยในบทความชื่อ "คำนิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ" ว่า "คนไทยรักความสนุกสนาน ไม่ว่าจะเป็นในสังคมเมืองหรือสังคมชนบท เราจะเห็นความสนุกสนานแฝงอยู่ในกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ ทั้งในยามว่างงานหรือในยามทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสุขหรือทุกข์ก็หาเรื่องสนุกกันได้เสมอ เช่น งานศพซึ่งเป็นงานที่มีความเศร้า ก็ยังจัดให้มีหรสพแสดงอย่างสนุกสนานหากรุ่งหามคำ แม้มีการนัดหยุดงานก็หาความสนุกสนานในการร่วางอย่างไม่รู้สีกเคืองรอนกันเลย" (เจือ เกตุะเรี๋ยร 2520: 77)

ไกรยุดท ชีรตยาकिनท์ ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ "Thailand - Profile 1975" ว่า "กิจกรรมที่มีความสนุกสนาน จะได้รับความสนใจจากคนไทยน้อย และคนไทยจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเช่นนั้น คนไทยก็ไม่สามารถจะทำงานนั้น ด้วยความกระตือรือร้นได้ งานประจำ (routine work) ปกติจะขาดความสุข การทำงานจึงมักจะเป็นไปอย่างเชื่องช้า" (Kraiyudht Dhiratayakinant. 1975: 90)

พิทยา สายหู ได้กล่าวในการสัมภาษณ์เรื่อง "ไทยในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต" ว่า "ในสมัยรัชกาลที่ 4 หรือที่ 5 มีฝรั่งมาอยู่เมืองไทย และเขียนเอาไว้บอกว่า ลักษณะหนึ่งของคนไทยที่สะกูดตาสะกูดใจเขาเหลือเกิน คือคนไทยทำงานเป็นเล่น หัวเล่นเป็นงาน ผมได้ยินมาเมื่อเร็ว ๆ นี้ว่า เราไม่เปลี่ยนเท่าไร จากสมัยที่ว่า หรือจากเมื่อ 100 ปีมานี้ แต่การทำงานเป็นเล่น หัวเล่นเป็นงาน เรายังมีอยู่ 100%" (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ 2515: 41)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมไทยนั้น จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสุข ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน ทำบุญ การประชุมหรือพิธีกรรมต่าง ๆ การทำกิจกรรมดังกล่าวควบคู่ไปกับการหาความสุข คนไทยไม่คิดว่าจะเป็นเรื่องเสียหาย กลับจะช่วยให้กิจกรรมนั้นน่าสนใจมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม การกระทำใด

นั้นมันเบา (gamble) อยู่กับความสนุกสนาน มากกว่าคิดที่จะทำงานหนัก" (Benedict. 1963: 44)

ทวีรัสมิ อนุาคม ได้กล่าวถึงการรักสนุกของคนไทยไว้ในบทความชื่อ "เอกลักษณ์ของไทย" ว่า "คนไทยเล่นเวลาทำงาน และทำงานเวลาเล่น เวลามีงานบุญ งานรื่นเริงก็ทำงานกันอย่างหนัก เพื่อสนุกสนาน และเวลาทำงานจริงกลับทำตามสบาย เสรีใจเมื่อไรก็ช่าง" (ทวีรัสมิ อนุาคม 2520: 97)

นิพนธ์ ศศิธร ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ "การจักรเย็บเย็บของคหการ: ปัจจุบันและอนาคต" ว่า "คนไทยนิยมความสนุกสนานในการทำงาน ชื่อนี้ต้องเข้าใจว่า มิได้หมายถึงชอบสนุกอย่างเดียวโดยไม่ทำงาน แต่สามารถทำงานด้วยและสนุกไปด้วย" (นิพนธ์ ศศิธร 2520: 316)

ศิริ รอดบาง ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "วัฒนธรรมในการทำงาน" ว่า "การทำงานของคนไทย มักจะมีความสนุกสนาน หรือการพูดคุยปะปนอยู่ภายในเสมอ" (ศิริ รอดบาง 2520: 49)

สถิตย์ นิยมญาติ ได้กล่าวถึงความต่อเนื่องของการรักสนุกของคนไทยในบทความชื่อ "ครูแนะแนวกับการปลูกฝังค่านิยม" ว่า "คนไทยนั้นเป็นผู้รักความสนุกสนานมาตั้งแต่โบราณกาล เราจะเห็นได้ว่า สังคมไทยไม่ว่าจะเป็นในห้องประชุมก็ดี ในห้องทำงานก็ดี ก็ยังมีการเฮฮาและสนุกสนานกันอยู่ ไม่ว่าการประชุมนั้นจะเป็นการประชุมที่สำคัญอย่างไร หรือห้องทำงานนั้นจะเป็นของกลุ่มบุคคลระดับไหน" (สถิตย์ นิยมญาติ 2520: 30)

คิงชิล (Kingshill) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของการรักสนุกของไทยไว้ในงานวิจัยชื่อ "KuDaang-The Red Tomb" ว่า "มีหลายกรณีที่เกิดขึ้นว่า (คนไทย) ทำสิ่งต่าง ๆ ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า รู้สึกสนุก งานวัดนอกจากเพื่อการทำบุญแล้ว ยังเพื่อความสนุกสนาน จะสังเกตเห็นว่า งานวัดที่ไม่มีสิ่งบันเทิง จะมีชาวบ้านไปทำบุญด้วย ด้วยเหตุนี้งานวัดที่จัดขึ้นแต่ละครั้งจึงมีภาพยนตร์ ชกมวย การละเล่นพื้นบ้านอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่จะมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 29 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 13 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 16 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการอ่านทั้ง 29 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่า คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อทั้งกล่าวทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ได้ค่าไค-สแควร์ ($df = 1$) = 29.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่ สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่า การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

* โมล (Mole) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Values and Behavior Pattern" ว่า "ความสุขมีคุณค่าสูงมากในสังคมไทย คือหมายถึงความสุขหรือความสุขจะต้องปรากฏอยู่เสมอ ไม่ว่าในเวลาที่พักผ่อนหรือทำงาน แม้ในงานที่มีประโยชน์มาก คนไทยอาจจะพูดว่า ถ้าปรากฏว่าเป็นงานที่ไม่สนุก" (Mole. 1973: 84)

จากการสัมภาษณ์เรื่อง "Stability and Change in Thai Culture" มีผู้แสดงความเห็นว่า "คนไทยไม่สามารถจะแยกความแตกต่างระหว่างการทำงานกับการเล่นออกได้อย่างชัดเจนเหมือนคนตะวันตก คนไทยรู้สึกว่าการทำงานและการเล่นเป็นหน่วยเดียวกัน (integrated) (Sharp and Rapaport. 1966: 33)

เบเนดิกท์ (Benedict) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Culture and Behavior" ว่า "เมื่อคนไทยรับที่จะทำงาน จะทำให้งานนั้นน่าสนุกเท่าที่จะทำได้ คนไทย

ที่อาจมีความสุข คนไทยจะสนใจน้อย การทำงานก็เช่นกัน คนไทยจะทำงานไปพร้อมกัน
การหาความสุข หากงานใดไม่สนุก คนไทยจะทำงานนั้นไม่นาน พยายามเลี่ยงไปทำ
งานอื่นที่สนุกกว่า

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ได้
ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยให้ข้อคำถามในตอนที่ 2 ของ
แบบสัมภาษณ์จำนวน 8 ข้อ คือ ข้อ 10 - 17 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบได้เลือกตอบว่า
"เห็นด้วย" "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามแนวความคิดและความเชื่อของผู้ตอบ
เช่น "การทำงานควรหาความสุขไปด้วย เพราะยิ่งสนุกงานก็ยิ่งเสร็จเร็ว" หรือ
"ความสนุกสนานเป็นกำไรของชีวิต คนเราจึงควรหาความสุขเสมอ ไม่ว่าจะทำสิ่ง
งานหรือไม่ก็ตาม" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะ
สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่
สามารถทำร่วมกันได้ และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ที่ให้คะแนน
สูงสุดจะเป็น 8 คะแนน ค่าสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนรวม
กันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย
ที่ไต่กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 4.00) โดยใช้ t -เทสต์ ผลของการ
วิเคราะห์ส่วนนี้ ปรากฏว่า ค่า t = 13.46 ($\bar{x} = 6.02, s = 4.00$) ซึ่งมีค่า
สำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าว พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่
ว่าการทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ จึงทำให้เห็นเหตุผล
เพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า
การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ ตามสมมติฐานการวิจัย
ข้อ 1.2

นั่นคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2 โดยใช้
ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่า
คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานและการหาความสุขเป็น

กิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้

การทำงานควบคู่กับการหาความสุข อาจมองได้ใน 2 แง่ คือในแง่ของ การเกิดประโยชน์และในแง่ของการเกิดโทษ ในแง่ของประโยชน์ การทำงานหา ความสุขไปช่วยทำให้เกิดความเพลิดเพลิน ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและช่วยให้ทำงานติดต่อกันได้ เป็นเวลานาน แต่ในอีกแง่หนึ่งการทำงานควบคู่กับการหาความสุขทำให้เกิดโทษได้ ถ้า มุ่งแต่หาความสุขมากเกินไป จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งานเสร็จช้า หรืออาจจะไม่เสร็จเลย การทำงานที่หวังความสุขอาจทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการที่ จะทำงานอย่างจริงจัง เลือ่งงาน และขาดวินัยในการทำงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.3 ที่กล่าว ว่าคนไทยส่วนใหญ่จะมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเพื่อ การเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อม เป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วน นี้ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสาร จำนวน 34 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 15 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 19 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และ จากการอ่านทั้ง 34 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อ ดังกล่าว 33 เรื่อง ไม่สนับสนุน 1 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ได้ ค่าไค-สแควร์ ($df = 1$) = 30.12 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหา จากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่าการ ทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่าคุณไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการ ทำงานว่า การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อม เป็นการ กระทำที่เป็นไปไม่ได้ยาก ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

ไกรยุดธ ขีรยาศินันท์ ได้กล่าวถึงความเชื่อเรื่องบุญกรรมกับการประสบความสำเร็จของคนไว้ในหนังสือ ชื่อ "Thailand - Profile 1975" ว่า "คนไทยมีความเชื่อว่า ความสำเร็จในปัจจุบัน เกิดจากสมมุติที่ไล่สะสมมาจากอดีต การเป็นอยู่ของชีวิตในปัจจุบันเป็นเรื่องของชีวิตในอดีต ด้วยเหตุนี้ การเปลี่ยนแปลงจึงทำได้ยาก คนไทยโดยทั่วไปจึงมีลักษณะเฉื่อย ๆ (passivity) สมัยคริที่จะยอมรับสภาพปัจจุบันโดยปราศจากการต่อสู้ และมีผลให้คนไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตด้วยความขี้ขลาด (acquiescence)" (Kraiyudht Dhirateyakinant. 1975: 76)

อตุล วิเชียรเจริญ ได้เขียนถึงอิทธิพลของพฤติกรรมเฉื่อยของคนไทยไว้ในบทความชื่อ "Social values in Thailand" ว่า "พฤติกรรมเฉื่อย (inertial behavior) เป็นสาเหตุทำให้คนไทยขาดความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากคนมีแนวโน้มจะยึดมั่นในสิ่งที่เป็นอย่าง ไม่กล้าที่จะเสี่ยง พฤติกรรมเฉื่อยของคนไทยจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง" (Atul Wichiencharoen. 1976: 158)

สนธิ สมักรการ ได้เปรียบเทียบความเชื่อของคนไทยกับคนตะวันตกไว้ในบทความชื่อ "ความขัดแย้ง ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ" ว่า "คนตะวันตกมุ่งจะเอาสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบกายมนุษย์ มาเป็นบริวารรับใช้มนุษย์ เป็นการเพิ่มความสามารถของมนุษย์ขึ้นไปเรื่อย ๆ แต่คนไทยเรากลับพยายามที่จะอยู่กันหรือปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นอยู่หรือมีอยู่ มากกว่าที่จะมุ่งแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมให้อยู่ภายใต้อำนาจของมนุษย์ เพราะคนไทยจึงเริ่มถือว่า ธรรมชาติมีอำนาจสูงกว่ามนุษย์ มนุษย์จึงควรปรับตัวให้เข้ากับภาวะต่าง ๆ ของธรรมชาติมากกว่าที่จะคิดควบคุมธรรมชาติ" (สนธิ สมักรการ 2522: 48)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้เขียนถึงการยอมรับความไม่เท่าเทียมกันของคนไทยไว้ในบทความชื่อ "ค่านิยมที่ไม่แน่นอน" ว่า "สังคมไทยเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยความไม่เท่าเทียมกัน เพราะคนไทยเรายึดมั่นในความคิดต่อชีวิตที่ว่า คนทุกคนไม่เท่ากันมาตั้งแต่

เกิดแล้วหรือตั้งแต่ก่อนเกิด ก็เพราะว่ากรรมของเราแต่ปางก่อนได้กำหนดว่า ชาตินี้
 นายคนนี้จะเป็นครมกร นายคนนั้นจึงเป็นเจ้าของบริษัทใหญ่โต ความไม่เท่าเทียมกัน
 เกิดจากชะตาชีวิตที่เราเลือกไม่ได้ และที่สำคัญคือ มีคนไทยจำนวนมากที่เชื่ออย่างจริงจัง
 ใจว่า สภาพชีวิตของเรานี้เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เราต้องเป็นไปตามพรหมลิขิต" (ชัยอนันต์
 สมุทวณิช 2516: 55)

บล็องชาร์ด (Blanchard) ได้เขียนไว้ในหนังสือ "The Mind" ว่า
 "ชาวบ้านไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อม และที่จะเปลี่ยนแปลงที่
 ต่าง ๆ เพียงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หัสนคติของชาวบ้านที่ล้าสมัยที่มีต่อธรรมชาติและ
 สภาวะแวดล้อมคือการยอมรับ (passive acceptance)...ถ้ามีสถานการณ์ที่ยากและโหด
 ร้ายน่ากลัว ๆ ให้เป็นแนวทาง ลักษณะเฉพาะของคนไทยจะปรากฏออกมาถ้าจะหนีหรือ
 เล็ด" (Blanchard, 1957: 15)

มุลเดอร์ (Mulder) ได้เขียนถึงอิทธิพลของกรรมที่มีต่อความคิดของคนไทยใน
 บทความชื่อ "Modern Times, Thai Culture and Development" ว่า "คนไทย
 นั้นรับรู้เรื่องกรรม ซึ่งเป็นหลักที่ใ้ใช้ในการอธิบาย อดีต ปัจจุบันและอนาคต ทั้งของ
 ปัจเจกบุคคลและชุมชน กรรมจะใช้อธิบายถึงตำแหน่งในปัจจุบัน ความยากจน อำนาจ
 บารมี โรคภัยหรือโชคร้าย ระเบียบของสังคมเป็นผลมาจากการทำบุญของแต่ละบุคคล
 ได้เกิดจากการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมหรือการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาสังคม"
 (Mulder, 1979: 89)

แบทท์ (Batt) ได้เขียนไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง "Thai Teachers and
 Community Development: An Exploration into Conflicting Roles" ว่า
 "คนไทยเชื่อว่าการมีคุณธรรมอันเหมาะสม จะทำให้เกิดผลดีแก่ตน แต่ละคนจะต้องยอมรับ
 รัชทายของตนซึ่งถูกกำหนดโดยพฤติกรรมทางคุณธรรม (moral behavior) ในอดีต
 เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ การกระทำทำให้บุคคลได้รับบุญการสะสมบุญไว้มาก ๆ จะเป็น

ปัจจัยที่สำคัญในการ เกิดชาติต่อไป บุคคลไม่สามารถจะแยกตนเองให้สูงขึ้นได้ด้วยการทำ
งานหนักหรือทำความดีทางสังคม" (Batt. 1967: 27 - 28)

เจริญเกียรติ ชนะสุธาวรร ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "พุทธศาสนากับชนชั้น
ปกครองของไทย" ว่า "พิธีกรรมทางศาสนาที่ปฏิบัติในหมู่คนไทยทั่วไปนั้น เป็นการผสม
ผสานระหว่างความเชื่อในทางพุทธศาสนา พิธีกรรมทางศาสนาพราหมณ์ และความเชื่อเรื่อง
ผีลางเทวดา ฉะนั้น พิธีกรรมทางศาสนาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พุทธศาสนาเผย
ร่าบ้าน มีลักษณะใกล้เคียงกับศาสนาอื่นและความเชื่อเรื่องเวทย์มนต์คาถาอาคมขึ้น ในขณะ
เดียวกัน ก็ห่างไกลจากแก่นแท้ของพุทธศาสนาในทางทฤษฎีออกไปทุกที กล่าวคือ ทำให้ผู้นับ
นัยกับศาสนามีความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์และอำนาจเหนือธรรมชาติ ในรูปของอำนาจคุณพระ-
ศรีรัตนตรัย คาถาอาคม และผลบุญ ซึ่งจะกลบฝังจิตใจคนไว้กับความสุข และสิ่งอื่นที่เกี่วกันทั้ง
ความปรารถนาไว้" (เจริญเกียรติ ชนะสุธาวรร 2519: 355)

ซัทตัน (Sutton) ได้เขียนถึงคำสอนทางพุทธศาสนาไว้ในบทความชื่อ
"Political and Administrative Leadership" ว่า "การสอนของศาสนาพุทธ
ไม่ได้สร้างจริยธรรมในลักษณะที่เข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ ของโลกอย่างจริงจัง (active
participant) พุทธศาสนาสอนให้คนรักและสงสารคนที่ทุกข์ยาก แต่ไม่ได้ชี้แนะให้
กระทำเพื่อปลดปล่อยคนเหล่านั้นให้พ้นจากทุกข์ยาก พุทธศาสนาสอนให้คนเลี่ยง
(avoidance) แต่ไม่สอนให้ต่อสู้หรือกระทำอย่างจริงจัง (positive action)"
(Sutton. 1962: 3 - 4)

วิท (Wit) ได้เขียนถึงการสอนของสังคมไทยในหนังสือชื่อ "Thailand:
Another Vietnam?" ว่า "ลักษณะปัจเจกชนนิยมตามแนวพุทธศาสนานิยายเกรวาท
แตกต่างกับลักษณะปัจเจกชนนิยมที่ปรากฏอยู่ในซีกโลกตะวันตก ปัจเจกชนนิยมแบบไทย
จะสัมพันธ์กับความเชื่อที่ว่า เป็นความดีของบุคคลที่ไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับการต่อสู้ภายในสังคม
การใช้ร่างกายหรือสติปัญญาของมนุษย์เพื่อแก้ปัญหาของโลก เป็นการกระทำที่ไม่น่า

สรรเสริญหรือไม่ถือว่าเป็นวิธีที่นำไปสู่ชีวิตที่ดีขึ้น การลงนในสังคมมักจะเป็นลักษณะการห้ามในลักษณะต่าง ๆ แต่ไม่ได้สอนให้มนุษย์ต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงโลก และมีความเชื่อว่า กฎพื้นฐานที่คุ้มครองจักรวาลอยู่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้" (พีต. 1968: 57)

บัณฑิร อ่อนภา ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "โครงสร้างอำนาจในสังคมไทย" ว่า "วิธีการและเนื้อหาของการศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์วิจารณ์สังคม และสอนให้ยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ ศาสนาที่สอนตามแบบแผนของสังคมไทยเป็นสิ่งที่ศาสนาสอนให้ประชาชนขาดความกระตือรือร้น ให้ยอมรับและพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตน" (บัณฑิร อ่อนภา 2522: 31 - 32)

จากเอกสารที่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3 อาจสรุปได้ว่า คนไทยมีพฤติกรรมน้อย สมัยที่จะยอมรับสภาพในปัจจุบันโดยปราศจากการต่อสู้ สำหรับสาเหตุที่คนไทยมีลักษณะเช่นนี้ จากเอกสารกล่าวว่า น่าจะมีสาเหตุมาจาก

1. ความเชื่อเรื่องบุญกรรม โดยเชื่อว่าบุญกรรมเป็นตัวกำหนดสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้
2. เชื่อในอำนาจของธรรมชาติและสิ่งลึกลับมากกว่าที่จะเชื่อในอำนาจของตนเอง
3. เชื่อในเรื่องผีสิงเทวดา สิ่งศักดิ์สิทธิ์ และอำนาจเหนือธรรมชาติทั้งหลายว่าสามารถจะคลั่งคลั่งให้สิ่งของที่พึงปรารถนา
4. การอบรมสั่งสอนของคนไทยนั้น จะสอนในลักษณะ "ห้าม" สอนให้คน "เลื่อง" สอนให้คนมี "ขันติ" มากกว่าที่จะสอนให้คนต่อสู้ เพื่อแก้ไขปัญหาค้าง ๆ

ส่วนเอกสารที่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3 มีเพียงเรื่องเดียว คือ "ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมไทย" โดย อัมพร มีสุข ได้เขียนถึงแนวความคิดและความเชื่อของคนไทยคนหนึ่งว่า "คนเล็กฝึกจิตใจให้รู้จักถ่อมตน และยิ่งกว่านั้น ความเชื่อเรื่องบุญกรรมก็ลดน้อยลง ไม่มีใครยอมรับความยากไร้ในปัจจุบัน ว่าเป็นเรื่องของกรรมเก่าที่หลีกเลี่ยงไม่ได้" (อัมพร มีสุข 2520: 16) กล่าวคือ อัมพร มีสุข

มีความเห็นว่าคนทุกวันนี้มีการค้นร่นต่อสู้ไม่มีใครยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดังเช่นคนไทยสมัยก่อน

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้โดยอนุมานจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน โดยให้ข้อความในตอนที่ 2 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 11 ข้อ คือ ข้อ 16 - 28 เป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "เห็นด้วย" "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามแนวความคิดและความเชื่อของผู้ตอบ เช่น "เป็นการยากที่คนธรรมดาสามัญจะเปลี่ยนแปลงและควบคุมธรรมชาติได้" หรือ "ความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบันเป็นเรื่องของบุญกรรมที่ห้ามมาแก้กรรมปางก่อน ภัยพิบัตินี้การเปลี่ยนแปลงจึงทำไม่ได้ยาก" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะที่สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้อย่างยาก และให้ 0 คะแนน ถ้าผู้ตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ที่ให้คะแนนสูงสุดจะเป็น 11 คะแนน ถ้าผู้ตอบจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้ค่าเท่ากับ 5.50) โดยใช้ที-เทสต์ ผลของการวิเคราะห์ส่วนนี้ปรากฏว่า $t_{\text{ค่าที่}} = 3.40$ ($t_{\alpha} = 6.15, t_0 = 5.50$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าวพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้อย่างยาก จึงทำให้เห็นเหตุนี้เพียงพอที่จะให้เชื่อว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้อย่างยาก ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3

นั่นคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3 โดยให้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะ

ระสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปโดยยาก

การที่คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะดังกล่าว ทำให้คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมมากกว่าที่จะทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้สภาพแวดล้อมสามารถสนองความต้องการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวความคิดและความเชื่อดังกล่าวไม่เอื้อต่อการที่จะรับสิ่งใหม่ พอใจที่จะรับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เกิดความหมกหมุ่น ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ค่า กลัวปัญหาและขาดความรับผิดชอบตนเองและสังคมจริงอยู่ แนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะในหมู่คนไทยบางหมู่บางพวก คนไทยส่วนใหญ่ยังมีแนวความคิดและความเชื่อดังเช่นคตินิฐานการวิจัย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 ที่กล่าวว่าคนไทยส่วนใหญ่จะมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่าการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 61 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 21 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 40 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก) และจากการอ่านทั้ง 61 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อดังกล่าว 60 เรื่อง ไม่สนับสนุน 1 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้อามาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ไอคาสไค-สแควร์ ($df = 1$) = 57.07 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่า การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ
 ธีรเวทย์ ประมวลรัฐการ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "A Note on
 Structural Aspects in the Study of Thai Society" ว่า "คนไทยเชื่อว่า
 การทำงานหนักไม่จำเป็นที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิตนี้ ในขณะเดียวกัน ความสำเร็
 กไม่จำเป็นจะต้องเป็นผลมาจากการทำงานหนักในภพนี้ และความขี้เกียจไม่จำเป็นที่
 ให้อัตตาประสมความล้มเหลว หรือความล้มเหลวในปัจจุบันไม่จำเป็นจะต้องเป็นผลมาจากความ
 ขี้เกียจ ความเชื่อนี้อธิบายได้ว่าอะไรที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีจุดเริ่มต้นมาจากอดีต
 และการกระทำในปัจจุบันจะส่งผลไปในอนาคตที่เราไม่รู้" (Thiravet Premasrutkarn.
 1977: 91)

วิเจยาวารเดเน (Wijeyewardene) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุญไว้ใน
 บทความชื่อ "Some Aspects of Rural Life in Thailand" ว่า "คนไทยเชื่อว่า
 ความสำเร็ก็มีผลมาจากการทำบุญ ความล้มเหลวเกิดจากไม่ทำบุญ ธุรกิจต่าง ๆ จะ
 สำเร็หรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับการทำบุญ" (Wijeyewardene. 1967: 81)

ไกรยุดท์ ธีรทายาคินนท์ ได้กล่าวถึงโชคชะตากับความสำเร็ไว้ในหนังสือชื่อ
 "Thailand - Profile 1975" ว่า "คนไทยเชื่อว่า โชคชะตาเป็นตัวกำหนดความ
 สำเร็ของแต่ละบุคคล ความสำเร็ขึ้นอยู่กับ การวางแผนน้อยมาก เหตุผลคือว่า บุคคล
 อาจจะล้มเหลวได้ แม้จะวางแผนในอนาคตไว้อย่างดี ถ้าโชคไม่อำนวย คนไทยเชื่อว่า
 ความสำเร็ส่วนบุคคลไม่ว่าในเรื่องใด ๆ ก็ตาม จะต้องมียศช่วย" (Kraiyudht
 Dhiratayakinont. 1975: 91)

รัชอนันต์ สมุทวณิช ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ค่านิยมของคนไทย" ว่า
 "คนไทยสอนกันว่า บุญเยอะ แสงเรือง แสงพวยพุ่งได้ แสงบุญแสงวาสนาแรงไม่ได
 ก็ทำให้เกิดความรู้สึกว่า เราจะทำงานสายตัวเจียนขาด แทบกาย ถ้าดวงเราไม่ดี หรือ
 'ดวงไม่ถึง' เสียอย่าง ก็ไม่เกิดประโยชน์อันใด" (รัชอนันต์ สมุทวณิช 2516: 68)

อาณัติ อาภาภิรม ได้กล่าวถึงความสำเร็จกับไสยศาสตร์ไว้ในหนังสือชื่อ "มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย" ว่า "ลัทธิไสยศาสตร์มีอิทธิพลต่อสังคมไทย เป็นอันมาก นับตั้งแต่การประกอบอาชีพ การแข่งขันกีฬา การเล่นการพนัน และการทำเน้นชีวิตประจำวันโดยทั่วไป การประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังจะให้เกิดความสำเร็จใน คำนวณเสี่ยงและการค้า จะต้องอาศัยอำนาจลึกลับทางไสยศาสตร์เป็นพิเศษ เช่นใน การถ่ายทำภาพยนตร์ ผู้บ้านวยการหรือเจ้าของหนังจะนำ 'ผีเสื้อ' หรือกระดาษถ่ายทำ ภาพยนตร์ไป 'เจิม' ตามลัทธิไสยศาสตร์ เพื่อจะได้เป็นหนังเงินล้าน การประกอบ กิจกรรมใหญ่จะอาศัยฤกษ์ เช่น การวางศิลาฤกษ์ในการก่อสร้าง ฤกษ์ในการเดินทางฤกษ์ ในการย้ายบ้าน ฤกษ์ในการออกจากบ้านเพื่อไปประกอบธุรกิจประจำวัน เช่น การ หางพื่น การติดต่อกับบุคคล ตลอดจนการโจรกรรมที่เรียกว่า 'ฤกษ์โจร' (อาณัติ อาภาภิรม 2515: 77)

เลวีน (Levine) ได้เขียนถึงความสำคัญของฤกษ์ยามไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Land" ว่า "ในประเทศไทย หมอคู่ได้รับการปรึกษาเป็นประจำ เพื่อฤกษ์ แต่งงาน การเดินทางครั้งสำคัญ ขึ้นบ้านใหม่ และแม้แต่การใช้รัฐธรรมนูญ สังเกตดูจะ พบว่า ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมกับการแต่งงาน หมอระดูและห้องตามโรงแรมต่าง ๆ จะถูกจองล่วงหน้าจนเต็ม ทุก ๆ ปีในเดือนพฤษภาคมจะมีการแหกนาคีทองสนามหลวง มี การแหวนาว และชาวบ้านจะเก็บเงินค้ำวอย่างกระตือรือร้นเพื่อจะได้ไปโชค" (Levine. 1979: 25)

มุลเกอร์ (Mulder) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "The Achievement in Contemporary Thai Society" ว่า "ในสังคมไทย การมีไมตรีสัมพันธ์ เป็นวิถี การที่นำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ใครก็ตามที่ต้องการก้าวหน้า จะต้องสร้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าที่มีอำนาจในการสั่งการ ความสัมพันธ์นั้น ลาจเป็น ความสัมพันธ์เพราะ ครอบครัว การฝากฝัง คุงกับศิษย์ ศิษย์เก่า ฯลฯ" (Mulder. 1978: 29)

โมล (Mole) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Values and Behavior Pattern" ว่า "ในประเทศไทยเน้นการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จของงาน มากกว่าที่จะเน้นสมรรถภาพทางอาชีพ ดูเหมือนว่าวัฒนธรรมไทยจะกระตุ้นความกลัวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นผลของกรรม มากกว่าที่เกิดจากการมีทักษะหรือไม่มีทักษะ การทำงานในปัจจุบัน" (Mole. 1973: 77 - 78)

สุนทร โคมิน ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Some Empirical Evidence of Thai Value and Personality" ถึงแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จในสังคมไทยว่า "การประสบความสำเร็จหรือไม่ในสังคมไทย มีโคขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน หากโคขึ้นอยู่กับการเข้าใจสภาพการณ์และรู้จักใช้วิธีการที่เหมาะสมกับโอกาส" (Santarac Komlin. 1976: 282)

สนธิ สมักรการ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ความขัดแย้งมีฐานและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ" ว่า "คนไทยรับรู้ว่าการที่คนจะอยู่รอดและดำรงชีวิตได้สุขสบายพอสมควรนั้น เราจะต้องยอมรับถึงความสำเร็จของบุคคลอื่นด้วย พฤติกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของคนไทยจึงมุ่งส่งเสริมลักษณะภาพระหว่างบุคคลต่าง ๆ มากยิ่งกว่าการแสวงหาความสำเร็จจากการทำงานโดยตรง มีตัวอย่างทางพฤติกรรมสนับสนุนข้อเสนอมานี้มากมาย ในสังคมไทยคนที่มุ่งหน้าทำงานอย่างเดียว แม้ว่าผลงานจะดีเลิศเพียงไร หากไม่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ได้ก็พอแล้ว ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้" (สนธิ สมักรการ 2522: 30)

สกอต (Scott) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Corruption in Thailand" ว่า "อิทธิพลของข้าราชการไทยไม่โคขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ แต่ขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดที่เขามีความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจ ผู้บังคับบัญชาไม่โคเป็นผู้นัดบังคับบัญชาในแง่ที่ว่าเขามีประสิทธิภาพในการทำงานมากนักแค่นั้น แต่โคเป็นจากความภักดีที่เขามีกับตน" (Scott. 1976: 353)

ลิขิต วีระเวทิน ได้เขียนถึงแนวทางก้าวหน้าในระบบราชการไทยในหนังสือชื่อ "The Bureaucratic Elite of Thailand" ว่า "ข้าราชการจะต้องมีพฤติกรรมที่เจ้านายชอบ ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ คนธรรมดา ๆ มีความสามารถไม่มากนักแต่รู้สึกว่าจะทำให้เจ้านายชอบ อาจจะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ แต่คนที่มีความสามารถมาก ๆ ที่ขาดความอ่อนน้อมและยึดมั่นอยู่กับความดีของคนอย่างแท้จริงหรือไม่เท่าเทียมคนอื่น ๆ พบว่าตนเองอยู่กับที่ โดยปราศจากความหวังที่จะก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตามระบบราชการ" (Likhit Dhiravegin. 1978: 133 - 134)

จากเอกสารที่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 อาจสรุปได้ว่า คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อว่า การทำงานหนักหรือสมรรถภาพในการทำงานไม่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และความขี้เกียจก็ไม่จำเป็นที่จะทำให้ชีวิตประสบความล้มเหลว แต่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยต่อไปนี้

1. การทำบุญ บุญที่ทำจะส่งผลให้ชีวิตประสบความสำเร็จ การไม่ทำบุญทำให้เกิดความล้มเหลว
2. โชคชะตา การทำงานใด ๆ ก็ตามจะต้องมีโชคช่วย หากโชคไม่ช่วยงานนั้น จะสำเร็จได้อย่างไร
3. ไสยศาสตร์ การทำงานใด ๆ ถ้าต้องการความสำเร็จ จะต้องอาศัยอำนาจลี้ลับทางไสยศาสตร์เข้าช่วย เช่น กองอาศัย "ดาว. วีน" "ฤกษ์ยาม" ฯลฯ
4. การมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน
5. การรู้จักประสาสัมพันธ์ตนเอง
6. ความสามารถในการรับรู้และการรู้จักเลือกวิธีที่เหมาะสม

สำหรับเอกสารที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 มีเพียงเรื่องเดียวคือ "Some Changes in Thai Family Life" ซึ่งมี แกรแฮม (Graham) เป็นผู้เขียน โดยเขากล่าวว่า "เมื่อถามถึงเหตุที่ทำให้ได้ตำแหน่งสูงขึ้น คนรุ่นหลังส่วนมากจะตอบว่า เหตุที่ตนได้ตำแหน่งสูงขึ้น ก็โดยอาศัยความพยายามของตนเองมากกว่าที่จะอาศัยโชค-

แม่อุปถัมภ์" (Graham. n.d.: 61)

ซึ่งเป็นไปได้ที่คนไทยจะเชื่อว่าความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของคน แต่เป็นคนไทยส่วนน้อยสำหรับคนไทยส่วนใหญ่จะเชื่อว่า ความก้าวหน้าในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ความสามารถในการทำงาน

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามบนตอนที่ 2 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 29 - 39 โดยให้เลือกตอบว่า "เห็นด้วย" "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามแนวความคิดและความเชื่อของผู้ตอบ เช่น "คนยังมีบุญมากเท่าไร ชีวิตการทำงานก็ยิ่งประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น" หรือ "คนที่มุ่งหน้าแต่ทำงานอย่างเดียว แบบผลงานจะก็เลิศเพียงใด หากไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ก็พอแล้ว ยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน" เป็นต้น และเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด 1 ข้อ คือ ข้อ 56 โดยถามว่า "ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า" โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามในลักษณะอื่น ฉะนั้นผู้ที่ให้คะแนนสูงสุด จะเป็น 12 คะแนน ขั้วสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนรวมกัน เพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 6.00) โดยใช้ที่-ทดสอบ ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ ปรากฏว่า $t_{\text{ค่าที่}} = 6.19$ ($\bar{x} = 7.24, s^2 = 6.00$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าวแสดงว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อที่ว่า การทำงานเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเพียง

อย่างเห็นๆ ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4

นั่นคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่า มีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่าการทำงานเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

การที่คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้ จะมีผลให้คนไทยไม่จริงจังกับการทำงาน ไม่ใฝ่ใจที่จะศึกษาหาความรู้ความชำนาญที่จะช่วยเพิ่มพูนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ไม่มีจิตมุ่งมั่นอยู่กับงาน คอยหาโอกาสที่จะก้าวหน้าโดยวิธีการทาง ๑ แทนการทำงานหนัก ลักษณะเช่นนี้หากปรากฏอยู่ในหน่วยงานใดหรือในสังคมใด การทำงานต่าง ๆ จะเป็นไปอย่างชักช้า หรือบางครั้งเกิดภาวะขงกั๊งนั้น ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วได้

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5 ที่กล่าวว่าคนไทยส่วนใหญ่จะมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การสะสมทรัพย์สินอันหาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิด

1.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 42 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 33 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 9 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการอ่านทั้ง 42 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่า คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อดังกล่าวกว่า 40 เรื่อง ไม่สนับสนุน 2 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ได้ค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 1$) = 34.38 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่า เนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่าการสะสมทรัพย์สินอันหาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิด จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การ

ละมหรทัพนันหามาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ ตามสมมติฐานการวิจัย
ข้อ 1.5

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ
บรรจง ชูสกุลชาติ ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา"
ว่า "คนไทยส่วนใหญ่ไม่นิยมการประหยัด เราได้รับการอบรมสั่งสอนให้ทำมาหากิน เรา
ก็ทำ-มา-หา-กิน หมกไม่เหลือ นอกจากนั้น ส่วนคนไทยที่ว่า เหลือถือว่าไม่พอ ใคร
ถึงเรือนคนของต้อนรับ เป็นแนวความคิดที่ส่งเสริมความรุ่มร่าม และความไร้เหตุผล
ในทางเศรษฐกิจ" (บรรจง ชูสกุลชาติ 2517: 36)

พิทยา สุวรรณะชญ ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย:
พิจารณาจากทางสังคมวิทยา" ว่า "คนไทยมุ่งที่จะบริโภคทันที (immediate con-
sumption) มากกว่าที่จะเลื่อนการบริโภคออกไป เพราะการทำเช่นนั้นต้องอดออม
(พิทยา สุวรรณะชญ 2522: 27)

พิทยา สายหุ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "Beliefs, Values and Goals
of Farmers in Relation to Agricultural Development" ว่า "คนไทยขาด
ความสำนึกเรื่องเงิน (money sense) จึงไม่มีใจที่จะประหยัดและลงทุน" (Patya
Saihu. 1974: 39)

ไกรยุทธ ธีรยศานันท์ ได้เขียนถึงเหตุที่คนไทยไม่ประหยัดไว้ในหนังสือ ชื่อ
"Thailand - Profile 1975" ว่า "คนไทยนั้นพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความสนุก
การกินก็เป็นแหล่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสุข สถานที่รับประทานอาหารที่รู้จักกันว่า มี
อาหารดี ๆ จะมีคนแน่นเสมอ ไม่ว่าร้านอาหารนั้นจะต้องอยู่ที่ไหน คนไทยก็ไม่รังเกียจ
ที่จะรับประทานอาหารเป็นชั่วโมง ๆ เพียงเพื่อไปกินอาหารในสถานที่ที่ตนชอบ" (Kraiyyudht
Dhiratayakinant. 1975: 58)

สนธิ สัมภการ ได้เขียนไว้ในหนังสือ ชื่อ "มีเงินก็นับว่ารวย มีทองก็เรียกว่ารวย" ระบบครอบครัวและเครือญาติของไทย" ถึงความสำคัญของการเลี้ยงแรกว่า "เป็นสิ่งที่จำเป็นที่คนไทยต้องกระทำอยู่เป็นประจำ จนกลายเป็นสิ่งที่ใช้วัดความดีงามของคน ถ้าเจ้าภาพคนใดจัดงานขึ้นมาแล้ว เลี้ยงแขกไม่ดี คือไม่อပ်หน้าสำราญคนไม่รอบ มักจะถูกติฉินนินทา คนไม่นิยม หว่าาใจแคบ ถ้าหากเจ้าภาพคนไหนจัดงานเลี้ยงแขกดี คือเลี้ยงอย่างอပ်หน้าสำราญเต็มที่ คนทั่วไปก็พอใจ มีการสรรเสริญเยินยอเจ้าภาพว่าเป็นคนใจกว้างยังกับแม่น้ำ ก็มีในกรณีเช่นนี้ หมายถึงว่า เลี้ยงไม่อื่น ไม่เลือกคน ไม่เลือกเวลา คนใจกว้างในสังคมไทย จึงเป็นที่รักใคร่ยกย่อง" (สนธิ สัมภการ 2519: 65)

บุญ โรจนะบุรานนท์ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "ความรวยของคนจน" ว่า "มีคนจนไม่น้อยที่มีชีวิตพุ่มเฟิย ชนิกที่คนไม่จนเขามีกิน อย่างบางคนมีอาชีพขอทาน พอเย็นกลับไปบ้านตั้งวงเหล้ากันสนุกสนาน บางคนถึงวันมีน้ำแข็งก็ไปเล่นน้ำ" (บุญ โรจนะบุรานนท์ 2520: 3)

อานนท์ อาภาภิรม ได้เขียนถึงเหตุที่คนไทยไม่ระหัยไว้ในหนังสือชื่อ "มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย" ว่า "คนไทยมักนิยมการปฏิบัติที่แสดงออกถึง 'ความหรูหรา ฟู่ฟ่า' เมื่อมองถึงสถานภาพทางสังคมของคนว่า เป็นคนชั้นสูง เป็นคนมีเงินหรือมีสถานภาพพิเศษทางสังคม เช่น การแต่งการหรูหรา การจัดงานพิธีใหญ่โตมโหฬาร การมีรถเก๋งคันใหญ่เหล่านี้เป็นต้น" (อานนท์ อาภาภิรม 2515: 94)

กมล สมวิเชียร ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การบ้านการเมือง" ว่า "คนไทยมีลักษณะ ฐานะนิยม คือ เหาฐานะ เหาศักดิ์ศรี บางอย่างซึ่งบางครั้งไม่ใช่เป็นแก่นสารของชีวิต แต่ถือเอามาเป็นแก่นสาร คนบางคนไม่ไคมีหน้าที่เกี่ยวกับหนังสือแม่แกนนอย ก็ไม่ซื่อปากถามลอกทองมาเพื่อเหน็บให้เกิ้น คนหลายคนไม่มีความจำเป็นที่จะต้องซื้อรองเท้าคู่ละ 4 - 5 ร้อยบาท ก็ไปซื้อมายังคนไม่ค่อยรวยเท่าไร พลังของความอยากที่จะแสดงฐานะยิ่งมากผิดสังเกต" (กมล สมวิเชียร 2516: 13)

สุัทธา สุภาพ ได้เขียนไว้ในหนังสือ ชื่อ "สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม
ครอบครัว ศาสนา ประเพณี" ว่า "คนไทยนิยมวัตถุสิ่งของ เพื่อเป็นการแสดงถึงฐานะที่
แตกต่างกัน เรียกว่า ชอบโก้ เช่น ใครมีของแพงกว่ากัน ไม่ว่าจะเป็นเสื้อผ้า เครื่องประดับ
อาหารบ้านเรือน ฯลฯ ก็เป็นคนโก้" (สุัทธา สุภาพ 2518: 10)

วิรัช วิเชียรโชติ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "แนวความคิดเกี่ยวกับการ
ศึกษาตลอดชีพและการพัฒนาสังคมอารยนิยม" ว่า "เรา (คนไทย) ยังมีนิสัยของความ
หุนหันเหิมตามเพื่อน ตามสบาย ใจง่ายไม่ค่อยมีระบบ ไม่ค่อยมีการวางแผนงบประมาณ
ส่วนตัว จึงทำให้ไม่สามารถประหยัดเงินไว้เพื่อการลงทุน" (วิรัช วิเชียรโชติ
2516: 58)

จากเอกสารที่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5 อาจสรุปได้ว่า เหตุที่คนไทย
มีแนวความคิดและความเชื่อว่าการประหยัดไม่เป็นสิ่งจำเป็นเพราะ

1. คนไทยชอบบริโภคและมุงบริโภคทันที
2. คนไทยขาดความสำนึกเรื่องเงิน ไม่มีใจที่จะประหยัดและลงทุน
3. คนไทยพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน
4. คนไทยนิยมการปฏิบัติที่แสดงออกถึง "ความหรูหราฟู่ฟ่า" เพื่อแสดงว่า
เป็นคนชั้นสูง เป็นคนมีเงิน นิยมใช้เงินเพื่อส่งเสริมเกียรติ ส่งเสริมฐานะ
5. คนไทยนิยมความเป็นคนใจกว้าง แสดงออกด้วยการเลี้ยงคนอื่น
6. ไม่รู้จักวางแผนในการใช้จ่ายเงิน

ด้วยเหตุเหล่านี้ ทำให้คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อว่าการประหยัดไม่ใช่
เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องกระทำ การใช้จ่ายเงินเพื่อเหตุผลดังกล่าวแล้ว มีความสำคัญว่า

สำหรับเอกสารที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยมี 2 เรื่อง คือ บทความเรื่อง
"ลักษณะประจำพระราชชาติไทย" ซึ่งเขียนโดย เกจิ สวานานท์ กับเรื่อง "The
Family in Thailand" เขียนโดย วิบูลย์ ธรรมวิทย์ และไกลเคน (Vibul Thamavit

and Robert D. Golden) เกลโซ ส่วนานนท์ ได้เขียนไว้ว่า "คนไทยได้รับการอบรมสั่งสอนมาแต่เยาว์วัยให้เป็นคนที่มีคามมริยัสต์ เป็นที่ตั้งของการเก็บหอมรอมริบ เป็นนิสัยที่ฝังบระลังค์ คนไทยเมื่อมีทรัพย์สินครอบครองจะแบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ส่วนหนึ่งจะเก็บออมไว้ คนไทยไม่นิยมความโอ้อาพุ่มเฟือย" (เกลโซ ส่วนานนท์ 2520: 12) ส่วนวบลัย รุจโรทัย และโกลเดน ได้เขียนไว้ว่า "วัฒนธรรมแบบตะวันตกทำให้ลักษณะการมีใจกว้างของไทย ถูกแทนที่ด้วยการมีใจแคบและมีลักษณะมีเจตชนนิยมมากขึ้น" (Vibula Thanavit and Golden, 1959: 8) ทั้ง 2 เรื่อง เป็นอีกทัศนะหนึ่งที่ไม่สนับสนุนสมมติฐาน แต่เป็นทัศนะของคนส่วนน้อย จึงไม่อาจจะเชื่อได้ว่า คนไทยจะเห็นความจำเป็นของการประหยัด หรือมีนิสัยประหยัดตามที่กล่าวไว้ในเอกสารทั้ง 2 เรื่อง

1.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้

ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยให้ข้อคำถามในตอนที่ 2 จำนวน 12 ข้อ คือข้อ 40 - 51 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "เห็นด้วย" "ไม่เห็นด้วย" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามแนวความคิดและความเชื่อของผู้ตอบ เช่น "เป้าหมายสูงสุดของชีวิตคือความสุขทางใจไม่ใช่ความสุขทางกาย ฉะนั้น การสะสมทรัพย์สินสมบัติจึงเป็นสิ่งไม่จำเป็น" หรือ "เมื่อมีเงินก็ใช้ไปตามที่คิดว่าควรจะใช้ ถ้าเหลือจึงจะเก็บสะสมไว้ ถ้าไม่เหลือก็ไม่ควรจะเก็บ" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อว่าการสะสมทรัพย์สินอันหามาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ที่ให้คะแนนสูงสุดจะเป็น 12 คะแนน ค่าสุกจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นนำคะแนนของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนรวมกันเพื่อหาคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่ถ่วงไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 6.00) โดยใช้ที-เทสต์ ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ ปรากฏว่าค่า $t = 4.82$ ($\alpha = 6.93$, $\alpha = 6.00$) นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าว แสดงว่าผู้ให้สัมภาษณ์แนวความคิดและความเชื่อว่าการสะสมทรัพย์สินอันหาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ

จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับ
กับการทำงานว่า การสะสมทรัพย์สินอันหามาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่กอง
กระทำ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5

นั่นคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5 โดยใช้ข้อมูล
จากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือ สนับสนุนว่า คนไทย
ส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อว่าการสะสมทรัพย์สินอันหาได้จากการทำงาน ไม่ใช่เป็น
สิ่งจำเป็นที่กองกระทำ

การมีแนวความคิดและความเชื่อดังกล่าว เป็นเหตุุประการหนึ่งที่ทำให้คนไทยไม่
ระมัดระวังที่จะจ่ายทรัพย์สินที่หามาได้เพื่อการบริโภคเพื่อหาความสนุกให้แก่ชีวิต การไม่
ระมัดระวังให้ขาดเงินออม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจ เมื่อไม่มีการ
ลงทุน คนจะไม่มีความก้าวหน้า มีผลทำให้เกิดปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

★ 2. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1 ที่กล่าวว่า
คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้
ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสาร จำนวน 24 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 16 เรื่อง
ภาษาอังกฤษ 8 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และ
จากการอ่านทั้ง 24 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีค่านิยมดังกล่าวทั้งหมด นำข้อมูล
ไปมาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ได้ค่าไค-สแควร์ ($df = 1$) = 24.00 มีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการ
การทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ จึงมีเหตุผลเพียงพอ ทำให้เชื่อได้ว่าค่า
นิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายาม
อย่างสม่ำเสมอ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ
 <ไพรัชต์ จันทบุรีวงศ์ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การพัฒนาตนเอง" ว่า
 "คนไทยขาดความอดทนแข่งขันในการทำงานหรือการหาหากิน ทำอะไรก็ตกกันนาน ๆ
 ไม่ได้ ชอบอ้อฮอตามกันเป็นพัก ๆ แล้วก็เลิกกันไปแบบไฟไหม้ฟาง คนไทยขาดความ
 มานะพยายาม ทำอะไรประเดี๋ยวประด๋าว ถ้ายังไม่สำเร็จก็หมดกำลังใจเลิกทำ"
 (ไพรัชต์ จันทบุรีวงศ์ 2522: 24)

แอลเพอร์น (Alpern) ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "Insurgency in
 Northeast Thailand: A New Cause of Alarm" ว่า "คนไทยปฏิเสธที่จะใช้
 ความพยายาม เมื่อหาสิ่งที่เห็นว่ายากเกินไป" (Alpern. 1975: 680)

มยุร วิเศษกุล ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย"
 ว่า "ถ้ามองในัจจุบันจะเห็นว่าคนไทยทำอะไรระยะยาวระยะนานไม่ได้ ทำประเดี๋ยว
 ประด๋าว นมอยากจะทำที่เราไม่มีนิสัยจับจุก ซึ่งไม่เกิดจากเรา แต่เกิดจากลักษณะสังคม
 และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่อำนวยให้ คนไทยชอบต่อสู้ควยการไขว่คว้าดังภายในระยะสั้น
 ถ้ายกกว่าต่อสู้ควยกำลังใจนาน ๆ ไม่สู้ เช่น นักกีฬาวิ่งเร็ววิ่งได้ แต่วิ่งทนไทยมาหลัง
 ทุกครั้ง" (มยุร วิเศษกุล 2517: 126)

จากการสัมมนาเรื่อง "Stability and Change in Thai Culture"
 ร่วมกันสัมมนาได้แสดงความเห็นว่า "โดยเฉลี่ยคนไทยไม่ชอบงานที่ต้องเหนียว เกิดความ
 พยายามเร็วกว่าคนญี่ปุ่นและคนตะวันตก คนไทยนั้นมีความกระตือรือร้นที่จะวางจุดมุ่งหมาย
 และมีทักษะ แต่มันแนวโน้มที่จะเกิดความพยายามที่จะพัฒนาทักษะนั้นขึ้นมา" (Sharp and
 Rapaport. 1966: 33 - 35)

บลันชาร์ด (Blanchard) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thailand" ถึงลักษณะ
 เฉพาะของคนไทย ว่า "ถ้าในสถานการณ์ที่ยาก และไม่มีความแน่นอนใด ๆ พอเป็นแนวทาง
 ที่จะปฏิบัติ ลักษณะเฉพาะของคนไทยก็แสดงออกมามากขึ้น คือจะเลี่ยง (avoid) หรือถอย
 หนี (withdraw) จากสถานการณ์ที่ยากนั้นทันที" (Blanchard. 1957: 425)

กมล สมวิเชียร ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "นักเรียนนอก" ว่า "นักเรียนไทยซึ่งไปเรียนนอก คิดจะทำในสิ่งที่เป็นเรื่องใหญ่โต บางคนคิดงานใหญ่ เมื่อนับใหม่เปลี่ยนนี้ เมื่อกลับมาเมืองไทยแล้วมาเจออุปสรรค ๓ หนอย ๆ ก็มองเห็นว่าทำไม่ได้ก็เลยทิ้งเลย ไปเอาที่ทางสนุกสนาน" (กมล สมวิเชียร 2516: 5)

สติกัย นิยมญาติ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "ครูแนะแนวกับการปลูกฝังค่านิยม" ว่า "คนไทยชอบทำงานเบา ๆ งานนั่งโต๊ะ หรืองานอะไรก็ได้ ที่ใ้ผลตอบแทนมาก แล่งทุนลงแรงน้อย คงด้วยเหตุนี้เอง โสเภณีก็ดี พาร์ตเนอร์ก็ดี หมอนาคก็ดี จึงเกิดขึ้นมากมายในสังคมไทย" (สติกัย นิยมญาติ 2520: 31)

อดุล วิเชียรเจริญ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "Social Values in Thailand" ว่า "ค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยมผสมกับค่านิยมเชิงผลปฏิบัติ (pragmatic value) จะเพิ่มแนวโน้มให้คนไทยเปลี่ยนงานจนกว่าจะได้งานที่ทำงานและมีรายได้ดีกว่างานนั้นหนัก คนไทยจะกลับไปทำงานที่ง่าย แม้รายได้จะน้อย ระหว่างงานรายได้ก็แตกต่างกันกับงานที่มีรายได้ต่ำ แต่เป็นงานที่ง่าย คนไทยจะเลือกเอาทำงานหลัง" (อดุล Wichienchareon. 1976: 157 - 158)

✧ ชม ภูมิภาค เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนาอุปนิสัยที่สำคัญของคนไทย" ว่า "คนไทยนั้นต้องการโคะโรมาโดยง่าย ๆ หรือที่เรียกว่าอย่างฟลุค ๆ ไม่ต้องใช้สติปัญญาหรือความพยายามใด ๆ ชอบเสี่ยงทายหรือแล้วแต่ดวง พวกเราจะศึกษาเนื้อหา ภาพยนตร์ไทยหรือนวนิยายไทย เราจะเห็นว่าร้อยทั้งร้อย สิ่งสำคัญคือชีวิตตัวละครสำคัญนั้น เกิดขึ้นไต่ยบ้งเอื้อหึ่งนั้น ตัวละครมิได้คิดค้นหรือใช้ความพยายามแก้ปัญหาเองเลย นอกจากนั้น คนไทยยังจับจ้องความจริงจังและลมาเสมอ เมื่อทำอะไรแล้วพบอุปสรรคก็จะละทิ้งเสียกลางคัน โดยมีโคะโรมาเป็นแรงให้หาทางให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ มีโครงการประเภทที่เรียกว่า 'ทดลอง' ทดลองไปสักพักก็เลิกทิ้งไม่รู้อลเป็นอย่างไร" (ชม ภูมิภาค 2522: 58)

คุณิ ทองสีมา ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การสร้างเอกลักษณ์ของไทย ในโรงเรียน" ว่า "ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมในด้านใด เรายังจะเลือกรับแต่สิ่งที่มีคุณค่าในตัวเอง เกิดความสบายและง่ายต่อการปฏิบัติ จึงเกิดความขัดแย้งในนิสัยของคนไทย เช่น อยากรวยแต่ไม่ชอบลำบาก (ชอบวิธีรวยลัด) อยากรุ่ง แต่ไม่มีความพยายาม อยากรับเป็นอิสระแต่ไม่ชอบพึ่งตนเอง" (คุณิ ทองสีมา 2520: 39)

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "อิทธิพลของฝรั่ง" ว่า "ถ้าจะพูดอย่างขวนขวายอย่างกำปั้นทุบดิน ก็เห็นจะต้องกล่าวไว้ว่า สิ่งซึ่งเราให้เหตุผลว่าไม่ชอบเอาอย่างฝรั่งนั้น ส่วนมากมักเป็นเรื่องยาก เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความคิด ต้องใช้ความเพียร ต้องใช้เวลาอันยาวนาน ต้องเสียสละและต้องมีอุดมการณ์จึงจะสำเร็จ ส่วนที่ให้เหตุผลการกระทำของเราว่าควรเอาอย่างต่างประเทศ ก็เพราะหมดปัญญาที่จะหาเหตุผลอื่นมาให้ได้ และการเอาอย่างดังกล่าว มักเป็นไปในทางวัตถุในทางฉาบฉวยแทบทั้งสิ้น" (สุลักษณ์ ศิวรักษ์ 2512: 87)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คนไทยขาดความอดทนในการที่จะทำงานที่ติดอกติดใจนาน ๆ ไม่สามารถที่จะทำอะไรที่ต้องใช้กำลังใจนาน ๆ ขาดความมานะพยายาม ไม่ชอบเสนอตนเสนอปลาย ไม่พยายามทำสิ่งที่เห็นว่ายาก ๆ เมื่อทำงานหากเจออุปสรรคก็จะเลิก หรือเลียงไม่ทำงานนั้น จึงเป็นเหตุให้คนไทยต้องการงานที่ไม่ต้องใช้สติปัญญาหรืองานที่ง่าย

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 3 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 10 ข้อ คือข้อ 1 - 10 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามค่านิยมของผู้ตอบ เช่น "ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่สามารถทำได้ทันที โดยไม่ต้องมีการเตรียมการล่วงหน้า" หรือ "ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านติดต่อกันนาน ๆ" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนนถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนค่านิยมที่ว่า ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความ

พยายามอย่างสม่ำเสมอ และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ได้คะแนนสูงสุดจะเป็น 10 คะแนนต่ำสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนรวมกัน เพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 5.00) โดยใช้วิธี-ทดสอบการวิเคราะห์ส่วนนี้ ปรากฏว่าค่า t ที่ $= 4.18$ ($\bar{x} = 5.77, s = 5.00$) มีนัยสำคัญระดับ 0.01 ผลดังกล่าว แสดงว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนคำนิยามที่ว่าการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ จึงมีเหตุผลเพียงพอที่ให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือ ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1

นั่นคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือ สนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ

ความต้องการที่จะทำงานในลักษณะดังกล่าว มีผลทำให้หาคนทำงานที่ยากแค้น ค่าไม่คอยได้ เพราะแต่ละคนมุ่งแต่จะทำงานที่ทำได้สำเร็จง่าย ๆ สังคมไทยที่ประกอบด้วยความต้องการทำงานในลักษณะนี้มาก ๆ เป็นสังคมที่ไม่สามารถจะแก้ปัญหาที่ยาก ๆ ได้ ต้องตกเป็นภาระหน้าที่ของคนจากสังคมอื่นที่ได้รับการฝึกอบรมให้พร้อมที่จะทำงานหนัก ความรู้ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาจึงมักจะสั่งจากต่างประเทศ แทนที่จะคิดค้นหรือพัฒนาขึ้นมาให้เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสังคมนั้น ๆ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 19 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 12 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 7 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และ

จากการอ่านทั้ง 19 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีค่านิยมดังกล่าว 18 เรื่อง ไม่สนับสนุน 1 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้อ่านทดสอบ โดยวิธีไค-สแควร์ ไคค่า-ไคสแควร์ ($df=1$) = 15.21 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ จึงมีเหตุผลเพียงพอที่ให้อธิบายว่า ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่คือ ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.2

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ บุญเหลือ เทพสุวรรณ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การอบรมศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมที่พึงประสงค์" ว่า "สำหรับสังคมไทยเห็นจะไม่มีผู้คนมากนัก ถ้าหากจะกล่าวว่า ค่านิยมในความสะอาดสบาย เป็นค่านิยมที่แพร่หลาย และปลูกฝังกันโดยไม่รู้สึกล้น อีกอย่างหนึ่งคือ ค่านิยมการทำให้กิจการให้เสร็จแต่พอเสร็จ ไม่มุ่งความเยี่ยมยิ่ง นิยมการอภัย ความบกพร่องกันง่าย ๆ ความไม่มุ่งความเยี่ยมยิ่ง ทำให้เกิดความไม่เอาใจใส่กับความถูกต้อง การกระทำใดก็ไม่ต้องเรียบร้อยบริบูรณ์ พอใจในการกระทำกิจกรรมพอให้เสร็จไปแล้วก็เลยไม่ถึงการปล่อยปละละเลย" (บุญเหลือ เทพสุวรรณ 2520: 36 - 37)

บลังการต (Blanchard) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะปัจเจกชนนิยมในหนังสือชื่อ "Thailand" ว่า "ลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทย ทำให้คนไทยรับผิดชอบตนเองหรือคนอันน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นจากการเป็นหัวหน้าในชนบท คนไทยในชนบทปกติจะไม่ยอมรับการเป็นหัวหน้า ที่ต้องเกี่ยวข้องกับการริเริ่มและการตัดสินใจในสถานการณ์ทางสังคม" (Blanchard. 1957: 848)

ไพโรธัมภ์ จันทรสุนทรวิวงศ์ เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การพัฒนาตนเอง" ว่า "คนไทยไม่ชอบรับผิดชอบหน้าที่การงาน แก่ชอบรับทรัพย์โดยไม่ต้องออกแรง" (ไพโรธัมภ์ จันทรสุนทรวิวงศ์ 2522: 24)

โมล (Mole) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Values and Behavior Pattern" ว่า "ในประเทศไทย การทำงานบางครั้งจะปล่อยส่วนที่ไม่เสร็จทิ้งไว้"

(Mole. 1973: 78)

เคลาสเนอร์ และเคลาสเนอร์ (Klausner and Klausner) ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "Conflict or Communication? : Studies in Thai and Western cultures" ว่า "นักธุรกิจคนหนึ่งพบว่า คนงานลางานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะคนงานขาดจริยธรรมการทำงานตามแบบสังคมอุตสาหกรรมตะวันตก ความรับผิดชอบของคนงานจะอยู่ที่ครอบครัวและเพื่อน ความจำเป็นของครอบครัว สังคมและศาสนามีความสำคัญยิ่ง ด้วยเหตุนี้ คนงานจะลาป่วยบ่อย ๆ ไม่ว่าเขาจะป่วยจริงหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อไปทำธุรกิจของตน เช่น ขายเพื่อนเตรียมอาหาร เพื่อการแต่งงานหรือทำบุญ ไปซื้อของกับญาติที่มาจากต่างจังหวัด ฯลฯ การมีส่วนร่วม ความผูกพันและความรับผิดชอบของคนงานจะอยู่ที่คนอื่นมากกว่าอยู่ที่งานหรือโรงงาน" (Klausner and Klausner. น.๕ : 20)

นิพนธ์ ศศิธร ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "การจัดระเบียบองค์การ: ปัจจุบันและอนาคต" ว่า "เราจะพบอยู่เนื่อง ๆ ว่า บรรดาผู้มีตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมไทย ไม่ว่าระดับสูงมากเพียงใด หรือมีวิทยุศุณภูมิมากเพียงใด เมื่อถูกถามถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในอำนาจหน้าที่ของตน มักตอบเหมือนกันหมดเกือบทุกระดับว่า 'เรื่องนี้แล้วแต่ผู้ใหญ่ท่านจะพิจารณา' ในทางบริหารลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการขาดการริเริ่มเกือบทุกระดับ ต่างไม่กล้ารับผิดชอบหรือตัดสินใจเอง พยายามโยนถดถอยขึ้นไปตามลำดับ" (นิพนธ์ ศศิธร 2520: 310 - 311)

มยุร วิเศษกุล ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การปกครองโดยระบบคณะกรรมการ" ว่า "ในการทำงานเราจะตั้งกรรมการขึ้น เพื่อรับผิดชอบ กิจกรรมหลายประเภท ที่ต้องเสี่ยงต่อการรับผิดชอบ มักจะตั้งกรรมการต่าง ๆ ขึ้นมาร่วมรับผิดชอบกับตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนก็ได้ ไม่มีความรู้ความถนัดก็ได้" (มยุร วิเศษกุล 2515: 6 - 7)

ชม ภูมิภาค ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนาอุปนิสัยที่สำคัญของสังคมไทย" ว่า "คนไทยเรายังขาดความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมาก

ตัวอย่างเห็นได้ชัดเจนนี้อาจแก้ความรับผิดชอบง่าย ๆ ไปหาความรับผิดชอบที่ยาก เช่น นักเรียนมีความรับผิดชอบที่จะเรียนหนังสือ กลับหนีโรงเรียน ครูมีหน้าที่ทำการสอนแล้ว ความสามารถกลับไม่สนใจสอนเต็มที่ ตำรวจมีหน้าที่พิทักษ์สันติสุขแก่ประชาชน กลับกระทำ เป็นอันธพาล มีหน้าที่รักษากฎหมายก็กระทำผิดกฎหมายเสียเอง ผู้มีครอบครัวมีหน้าที่ ว่าจะครอบครัวให้มีความสุขความเจริญ กลับไม่ปฏิบัติหน้าที่ สร้างปัญหา เช่นนี้ถือว่าขาด ความรับผิดชอบ" (ชม ภูมิภาค 2522: 55)

ประเสริฐ แยมกลิ่นพุ่ง ได้กล่าวในการอภิปรายเรื่อง "ปัญหาสังคม" ว่า "คนไทยยังไม่พร้อมที่จะทำงานหนัก มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อตัวเอง รู้จักหน้าที่ รู้จักหา งานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม" (ประเสริฐ แยมกลิ่นพุ่ง 2514: 68)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คนไทยนั้นไม่ต้องการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ พฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่ต้องการที่จะรับผิดชอบการทำงาน แสดงให้เห็นได้ในทุกระดับ ทุกเพศวัย และทุกอาชีพ เช่น การปล่อยงานที่ยังไม่เสร็จทิ้งไว้ ทำงานแต่ให้พอเสร็จไม่ ต้องการความเรียบร้อยบริบูรณ์ คนไทยนั้นขาดความรับผิดชอบทั้งงานง่าย ๆ จนถึงงานที่ ยาก และขาดความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

สำหรับเอกสารที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2 มีเพียงเรื่องเดียว คือ "ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากทางสังคมวิทยา" ซึ่งเขียนโดย พิศยา สุวรรณธมภ์ กล่าวว่า "คนไทยจะถือว่า ความรับผิดชอบนั้นมีไ้อยู่ที่กิจกรรมที่ตกลง หาก ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ตกลง เมื่อเป็นเช่นนั้น ความรับผิดชอบก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง" (พิศยา สุวรรณธมภ์ 2522: 20) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนไทยมีความรับผิดชอบเหมือนกัน แต่เป็นความรับผิดชอบต่อบุคคล แต่กล่าวกันนี้เป็นเพียงความเห็นของคนเพียงคนเดียวจึง ไม่อาจกล่าวได้ว่าคนไทยส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ"

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 3

ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 9 ข้อ คือข้อ 11 - 19 เป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามความนิยมของผู้ตอบ เช่น "ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่คนรับนิยชมหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระ" หรือ "ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ชักชวนใจได้ง่าย ๆ และถ้าเกิดผลเสียก็ไม่กระทบกระเทือนถึงคนอื่น ๆ" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนความนิยมที่ว่าต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับนิยชม และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์สูงสุดจะเป็น 9 คะแนนต่ำสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกัน เพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้ค่าเท่ากับ 4.50) โดยใช้ t -เทสต์ ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ปรากฏว่า t ค่าที่ = 7.11 ($\bar{x} = 5.48$, $s_o = 4.50$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลจึงกล่าว แสดงว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนความนิยมที่ว่า ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับนิยชม จึงมีเหตุผลเพียงพอทำให้เชื่อว่า ความนิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือ ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับนิยชมตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2

นั่นคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือ สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับนิยชม

ความรับนิยชมการทำงานมีความสำคัญมาก ความรับนิยชมทำให้คนมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานและพยายามทำงานให้ดีที่สุด ความรับนิยชมทำให้คนไม่ทิ้งงาน สำหรับงานที่ไม่ต้องรับนิยชมสูง โดยปกติมักเป็นงานที่ยากและต้องทำต่อเนื่อง ไม่สนุก ความไม่รับนิยชมจึงเป็นเหตุให้มีการเลือกงานขึ้นอีกสาเหตุหนึ่ง

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.3 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 10 เรื่อง เป็นภาษาไทย 3 เรื่อง ภาษาอังกฤษ

7 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการกำหนด 10 เรื่อง ใจเพื่อหาว่าสนับสนุนว่าคนไทยมีค่านิยมดังกล่าวทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ โคโลโก-สแควร์ ($df = 1$) = 10.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าแตกต่างจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่าคนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานแต่ไม่ต้องการเสี่ยง จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อวาค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.3

สำหรับเนื้อหาคจากเอกสารนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

สุพัทรา สุภาพ ได้เขียนไว้ในหนังสือ ชื่อ "สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยมกรอมกวี คำสอน ประเพณี" ว่า "คนไทยชอบทำงานที่ให้อัตถิ์ประกันและมั่นคง เช่น รับราชการหรือทำงานให้รัฐวิสาหกิจ การยอมรับสั่งสอนลูกหลานจึงอยู่ในแนวเดียวกัน คือไม่กล้าเสี่ยงหรือทำอะไรเสี่ยงภัยกับอะไรที่ไม่เห็นผลทันตา" (สุพัทรา สุภาพ 2518: 10)

วิจิต แสงทอง ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "การศึกษากับความต้องการแรงงาน" ว่า "คนไทยไม่ชอบอาชีพการค้า เพราะไม่นิยมเสี่ยงในการลงทุน มีเงินมักจะฝากเก็บดอกเบี้ยจากธนาคาร แทนที่จะนำมาลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตและความต้องการใช้แรงงาน.... ทางท่ามกลางคนไทยนั้นยังมีอยู่อีกมาก แต่คนไทยไม่ชอบประกอบธุรกิจด้วยตนเองให้เป็นตำแหน่งสัน และจะไปทำงานเป็นลูกจ้างผู้อื่นหรือประการหนึ่งคือไม่ชอบการเสี่ยง" (วิจิต แสงทอง 2520: 41)

การลิ่งและการลิ่ง (Darling and Darling) ได้เขียนไว้ในหนังสือ ชื่อ "Thailand: The Modern Kingdom" ว่า "การค้าขายในประเทศโดยปกติอยู่ในมือของชาวกองประเทศ ชาวนาไทยไม่ชอบเปิดร้านซึ่งให้ความมั่นคง มาทำการซื้อขายสินค้าเองก็จริงเป็นสาเหตุต้องเสี่ยง และเมื่อชาวนาเหล่านี้ถึงไร่นาเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมดีกว่า เขาก็มักจะเปิดร้านการค้า" (Darling and Darling. 1971: 71)

เลวิน (Levine) ได้กล่าวถึงเหตุที่คนไทยชอบรับราชการไว้ในหนังสือ ชื่อ "Thailand" ว่า "ข้าราชการมีเงินเก็บค่าความอยู่ต่างงานธุรกิจและอุตสาหกรรมมาก (2)

อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับปริญญาเอกจากต่างประเทศ จะมีเงินเพื่อค่าทำขวัญเงินละ 200 เหรียญสหรัฐ แต่ก็มีผู้สมัครไม่เกียติหากแม้จะเป็นตำแหน่งต่ำสุด เหตุผลประการหนึ่ง ก็เพราะการให้ข้าราชการมีความมั่นคงสูงมาก เป็นข้าราชการแทบจะไม่เคยถูกไล่ออกเลย (Levine. 1979: 30)

จิตวิทยา สุวรรณะชฎ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ปัญหาของภาคของสังคมไทย: วิจารณ์จากทางสังคมวิทยา" ถึงเหตุที่คนไทยไม่กล้าเสี่ยงว่า "บุคคล เวลา ฝนฟ้า เป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกเหนือจากความสามารถของแต่ละคนจะควบคุมได้ ดังนั้น การดำรงเอาจึงกับเหตุการณ์ที่ย่อมจะเป็นการไม่ฉลาด ระวังจะเป็นการ กลั่นทำให้ใจไม่สบาย การแสวงหาความสุข ความสนุกเสียแต่ในปัจจุบันย่อมจะดีกว่าจะเลื่อนความหวังไปในอนาคต (super gratification) อีกจะเช่นนั้นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่กล้าเสี่ยง ที่พอจะประโยชน์ในอนาคตที่เป็นผลจากการกระทำของคน" (จิตวิทยา สุวรรณะชฎ 2522: 20)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คนไทยนั้นต้องการทำงานตามหลักประกันมั่นคง เช่น เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นลูกจ้าง ไม่ต้องการทำงานที่ต้องเสี่ยง เช่น ตายหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ความไม่กล้าเสี่ยงได้รับการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็ก ลักษณะความไม่กล้าเสี่ยงของคนไทยจึงมีปรากฏให้เห็นอยู่ในระดับผู้บริหาร

2.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ใ้ช้ข้อคำถามในตอนที่ 3 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 6 ข้อ คือข้อ 20-25 เป็นข้อคำถามที่ใหญ่ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามคำแนะนำของผู้ตอบ เช่น "ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่อาจจะเกิดความผิดพลาดได้ง่าย แต่หากทำได้สำเร็จจะมีผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ" หรือ "ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่อาจจะทำได้สำเร็จเท่า ๆ กับที่อาจจะล้มเหลว" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะที่สนับสนุนคำแนะนำที่ว่าต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ที่ให้คะแนนสูงสุดจะเป็น 6 คะแนน ถ้าผู้ตอบจะเป็น

0 คะแนน จากนั้นนำคะแนนของผู้ให้คะแนนทั้งหมดมารวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในกรณีนี้เท่ากับ 3.00) โดยใช้ t -เทสต์ ผลของการวิเคราะห์ได้ t ที่ไม่ปรากฏค่าใดก็ตาม $t = 10.32$ ($\bar{x} = 4.09, s = 3.00$) มีนัยสำคัญระดับ 0.01 ผลจึงกล่าวได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่ามีความต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่าการคำนึงเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือ ต้องการหางานที่ไม่ต้องเสี่ยง ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.3

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.3 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกันคือ สัมภาษณ์คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง

ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลเป็นลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการ ความกล้าเสี่ยงทำให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ มีการลงทุนทางธุรกิจ การที่คนไทยไม่ต้องการทำงานที่เสี่ยง จึงเป็นการยืนยันที่ไม่เชื่อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นคำถามที่อาจจะก่อให้เกิดลักษณะของการเปลี่ยนแปลงและยากในการที่จะรับนวัตกรรมต่าง ๆ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.4 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ

2.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ข้อมูลจากวารสารเอกสารจำนวน 19 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 5 เรื่อง เอกสารภาษาอังกฤษ 14 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการอ่านทั้ง 19 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีแนวโน้มที่จะกลัวทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยใช้ t -เทสต์ เทสต์ t -ค่า t -สแควร์ ($df = 1$) $= 19.00$ มีนัยสำคัญระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่าการคำนึงเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือ ต้องการทำงานที่มีอิสระ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.4

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้

สตีฟ สมิทการ ได้เขียนไว้ในหนังสือ "มันก็น่าทึ่งของ มีทองคำมาว่า:
วัฒนธรรมจะวัดและเปรียบเทียบของไทย" ว่า "คนไทยให้ความสำคัญต่อตนเอง
(ego-centrism) ซึ่งคนไทยเรายังจะเรียกว่า 'ความเป็นไทย' คือการที่แต่ละคนจะยึด
ตัวเองไว้ได้ทางวัฒนธรรมอันดีให้ชอบ" (สตีฟ สมิทการ 2519: 96)

ธีรเวทย์ ประมวลรัฐการ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "A Note on Structural
Aspects in the Study of Thai Society" ว่า "พฤติกรรมทางวัฒนธรรมของคนไทย
ได้ โดยจะระบุกันกับบทบาท (role) กลุ่ม (collective) หรือสถาบัน (Insti-
tutions) คนไทยชอบทำอะไรตามสบาย (easy-going) พฤติกรรมของคนไทยมีลักษณะ
การว่าไปตามใจคือไทยแท้" (Thiravet Pramianratkarn, 1977: 90)

อดุล วิเชียรเจริญ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Social Values in Thailand"
ว่า "คนไทยจะชอบงานนั้นมากขึ้น ถ้างานนั้นทำให้เขารู้สึกว่ามีอิสระ งานใดก็ตามที่มีรายได้
แต่มีระเบียบเกรงใจจนทำให้รู้สึกว่าคุณจำกัด คนไทยจะไม่สนใจงานนั้น" (Adul Wichien-
chareon, 1976: 158)

รูบิน (Rubin) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "The Dynamics of Development
in Rural Thailand" ว่า "เมื่อชาวบ้านถูกถามว่า ชีวิตแบบชาวบ้านกับชีวิตการราชการ
ที่ควบคุมโดยอำนาจกวดขัน ชาวบ้านมีความรู้สึกว่าการราชการล่าช้ากว่า ความยากลำบาก
ของชีวิตการราชการเกิดจากความเครียด การถูกกดดันและควบคุม ข้าราชการจะต้องทำงาน
ภายใต้การดูแล (supervision) และควบคุม (control) ก็ชีวิตการราชการจะถูกบังคับกับ
ตลอดเวลา ส่วนชีวิตชาวบ้านปราศจากการบังคับ" (Rubin, 1974: 23)

แสงชัย แสงชัย ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Coalition Behavior in Modern
Thai Politics" ว่า "เหตุที่คนไทยมีโครงสร้างหลวม ก็เนื่องมาจากคนไทยมีลักษณะ
ปัจเจกนิยมหรือเป็นเพราะคนไทยได้รับการฝึกอบรมให้รักเสรีภาพ (freedom-oriented)

คนไทยไม่ผูกพันอยู่กับองค์การที่มีรูปแบบเป็นนอ (formal organization)" (Sarporn Sangsri, 1976: 2)

กมล สมิวัณเฐียร ได้เขียนไว้ในหนังสือ ชื่อ "ประเทศไทยกับสังคมไทย" ว่า "ความสัมพันธ์ของสังคมและทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้บุคคลอยู่ได้ตามลำพังโดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยญาติพี่น้องเพื่อนฝูงมากนัก การอยู่กันอย่างอิสระ แอ่ อาศัยที่ไม่วุ่นหรือหนาวจัด และระบบเครือญาติแบบไม่เร่ร่อนตายตัว มีส่วนทำให้คนไทยเป็นคนรัก 'อิสระภาพ' ไม่ชอบอยู่ใต้อาณัติของสังคม" (กมล สมิวัณเฐียร 2516: 47)

จากเอกสารสรุปได้ว่า คนไทยนั้นต้องการทำงานที่มีอิสระ เป็นงานที่ตนเองมีความเป็นของตัวเอง ทำงานด้วยความพอใจ ไม่ผูกพันกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่ผู้อื่นบังคับ และมีความรัก เพราะการผูกพันบังคับทำให้เสียความเป็นไทย ซึ่งเป็นเรื่องของคนไทย คนไทยรัก ฉะนั้น งานใดก็ตาม ที่มีรายได้ดีแต่มีระเบียบจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด คนไทยอาจจะลาออกจากงานนั้นเพื่อทำงานที่มีอิสระมากกว่า

2.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้

ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 3 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 3 ข้อ คือข้อ 26-35 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามคำนิยมของผู้ตอบ เช่น "ชาวเราต้องการงานที่" "ชาวเราต้องการงานที่ไม่ต้องทำตามความคิดและความต้องการของผู้อื่น" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะที่สนับสนุนคำนิยามที่ว่าต้องการทำงานที่มีอิสระ และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ที่ใดคะแนนสูงสุดจะเป็น 3 คะแนน ถ้าสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนรวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของค่าแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้ค่าเท่ากับ 4.00) โดยใช้ ที-เทสต์ ผลของการวิเคราะห์ในส่วนนี้ปรากฏว่าได้ค่า $t = 16.92$ ($\bar{x} = 6.00, s = 4.00$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าวแสดงว่า ผู้ให้สัมภาษณ์

สนับสนุนค่านิยมที่ว่าต้องการทำงานที่มีอิสระ จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ คือต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.4

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.4 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือ สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ

ความต้องการทำงานอิสระ เป็นความต้องการที่ควรส่งเสริมเพราะทำให้คนทั้งตนเอง คิดที่จะสร้างงานใหม่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่ถ้าเป็นความอิสระที่มีอิทธิพลสูงจนยอมบดบังตนเองกับ บทบาท กลุ่ม องค์กร หรือสถาบันใดแล้ว จัดเป็นลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน การเป็นผู้นับรั้งเขียนวินัย ตลอดจนการที่จะรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม การทำงานที่มุ่งสนองความอิสระเพียงประการเดียว จะเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดของสังคมโดยส่วนรวม

3.2 พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1 ที่กล่าวว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 24 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 15 เรื่อง เอกสารภาษาอังกฤษ 9 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) จากการอ่านทั้ง 24 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่า คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวก่อนหน้า นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ไคค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 1$) = 24.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน จึงทำให้มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า

คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

สุจิต มุขบงการ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "อุดมการณ์กับสังคมไทยปัจจุบัน" ว่า "การสร้างและพัฒนาอุดมการณ์ทางการเมืองเป็นไปอย่างลำบาก เพราะขาดการประสานงานและร่วมมือในหมู่นักด้วยกัน สังคมไทยเป็นสังคมที่ขาดนโยบายที่แน่นอน ในการแก้ไขปรับปรุงประเทศ แนวทางในการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมทางชนต่าง ๆ" (สุจิต มุขบงการ 2515: 104)

แอลเพิร์น (Alpern) ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "Insurgency in Northeast Thailand: A New Cause for Alarm" ว่า "คนไทยนั้นมีเป้าหมายในระยะสั้น (short-term orientation goals)" (Alpern. 1975: 688)

เบนเนตต์ (Bennett) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Barriers and Bridges for Rural Development" ว่า "การเลือกที่คงพิจารณาเรื่องใดในระยะยาว เป็นการกระทำที่ไม่ถ่วงน้ำหนักในประเทศไทย เพราะว่าคนไทยนั้น จะสนใจกับอนาคตใกล้ๆ" (Bennett. 2521: 60)

บุญเหลือ เทพยสุวรรณ ได้เขียนไว้ในบทความ ชื่อ "ปัญหาวัฒนธรรม" ว่า "ในการที่จะควบคุมขนาดของพลเมืองในประเทศไทย คดีที่สำคัญที่จะคงเปลี่ยนคือ คนไทยจะต้องเริ่มใช้ความคิดสำหรับประโยชน์ระยะยาว ซึ่งเราไม่ได้นำหนักกันมา เรามักถือความสะดวกสบายที่เห็นง่าย ๆ เป็นแนวพิจารณาการกระทำต่าง ๆ " (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ 2518: 110)

ริกส์ (Riggs) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Interest and Clientele Groups" ว่า "องค์การต่าง ๆ ของไทย ทั้งองค์การรัฐบาลและเอกชน โดยทั่วไปจะคอยจนกระทั่งปัญหาเกิดขึ้นเสียก่อนแล้วต่างคนต่างแก้ปัญหานั้น โดยปราศจากการวางแผนร่วมกัน โดยเหตุนี้สมาคมส่วนใหญ่ จึงมีแนวโน้มที่ก้าวไปอย่างช้า โดยปราศจากเป้าหมาย

สมาชิกจะยอมจนกว่าหัวหน้าจะเสนอแนวทางปฏิบัติมากกว่าที่จะเสนอโครงการของตนเอง" (Singh, 1962: 162)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "การผลักดันปัญหาแบบไทย ๆ" ว่า "รวมราชการไทยยืดยุ่นในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอย่างเกรงกลัว โยนภาระบอกด้วยวิธีมีตัวประกันพ่วง รอคอยให้ปัญหานั้นเป็นปัญหาใหญ่ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จนแน่นอนเสียก่อน จึงจะเริ่มมีปฏิกิริยาโต้ตอบและทำเนิการอย่างหนึ่งอย่างใดลงไม่ชอบการระดมหัวหน้าอาจเร็วในวิธีการวางแผนแต่เพียงรูปแบบ หากไม่ราบรื่นในศาสตร์ของการวาง เน้นระดมการแก้ปัญหาภายหลัง" (ชัยอนันต์ สมุทวณิช 2510: 208-210)

อมร รัชศาสตร์ และโสรัจ สุจริตกุล ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย" ว่า "การบริหารราชการพลเรือนได้ 'มุ่งถึงโครงการ' มากนัก แต่กลับมุ่งถึงรายละเอียดที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเป็นเรื่อง ๆ ไป อนึ่ง การแก้ปัญหาที่นักบริหารเชี่ยวชาญยิ่งนักในเรื่อง 'จริงจังครั้งเดียว'" (อมร รัชศาสตร์ และโสรัจ สุจริตกุล 2515: 67)

ชลอ ธรรมศิริ ได้กล่าวถึงการขาดเป็นงานการบรรเทาความเดือดร้อนและการบรรเทา
งานของรัฐในหนังสือ ชื่อ "การบริหารบุคคลสำหรับประเทศไทย" ว่า "มีอุปสรรคและ
ข้อจำกัดที่สำคัญ คือ ขาดการวางแผนตำแหน่งงานในด้านต่าง ๆ เราพบว่า การ
บรรเทาความเดือดร้อนมีแผนอันค่อนข้างดี แต่มักจะทำในลักษณะคงเหลือ และคำในลักษณะ
ยึดเหนี่ยวไว้ หรือตามวิสัยทัศน์ ไม่มีแผน ไม่มีการหาความเข้าใจอะไรกันนัก ถือว่า
หน่วยงานหน่วยไหนคิดจะทำ มีเงินให้ทำ" (ชลอ ธรรมศิริ 2518: 32 - 33)

ประยูร วิเศษกุล ได้กล่าวถึงการเก็บของนักท่องเที่ยงในบทความชื่อ "รายได้จากนักท่องเที่ยว" ว่า "เราไม่มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและแผนระยะยาวเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่แท้จริง การเพิ่มนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น และทำรายได้ให้แก่ประเทศ

อย่างภาคภูมิใจนั้น เป็นเพียงผลพลอยได้เพราะการคมนาคมสะดวกขึ้น และมีปริมาณนักท่องเที่ยวทั่วโลกเพิ่มขึ้นเท่านั้น" (มยุร วิเศษกุล 2515: 230)

ศรัณย์ คำวิสุทฺธิ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน นักศึกษาในบทความชื่อ "การประเมินเกี่ยวกับการแก้ไขและปลูกฝังทัศนคติทางวิชาการ ของนักเรียนนักศึกษา" ว่า "นักเรียนนักศึกษาของเราส่วนใหญ่มุ่งดูหนังสือเฉพาะตอนสอบ ไม่ค่อยแบ่งเวลาดูหนังสืออย่างสม่ำเสมอ" (ศรัณย์ คำวิสุทฺธิ 2520: 53)

ไพเคอร์ (Piker) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "The Relationship of Belief System to Behavior in Rural Thai Society" เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า "ใบมีงาโลก แม้ทำงานเกษตรกรรมที่จะผูกมัดให้ชาวบ้าน มีความตั้งใจและใช้พลังงานเพื่อเป้าหมายระยะยาวที่มีระบุ" (Piker. 1976: 165)

ในการสัมมนาเรื่อง "Stability and Change in Thai Culture" ได้กล่าวถึงสาเหตุที่คนไทยไม่มีการวางแผนในการทำงานว่า "คนไทยไม่สามารถจะวางแผนเพื่อการวางแผนในอนาคตได้ เพราะมีความรู้สึกว่าการงานทั้งหลายจะเปลี่ยนแปลง" (Sharp and Rapaport. 1966: 34)

รูบิน (Rubin) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่คนไทยไม่มีการวางแผนในการทำงานไว้ในหนังสือชื่อ "The Dynamics of Development in Rural Thailand" ว่า "ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ผู้รับการอุปถัมภ์เกิดความรู้สึกว่า ผู้อุปถัมภ์จะเป็นผู้จัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้ บิดทำให้ผู้รับการอุปถัมภ์มีแรงจูงใจที่จะวางแผนค่า ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับการอุปถัมภ์ มีผลประโยชน์ทาง ๆ ที่จะใช้เพื่อการพัฒนาลูกใช้เพื่อรักษาความสัมพันธ์ ทำให้คนไทยมองเห็นสิ่งใกล้ตัวในระยะสั้น ๆ แทนการวางแผนระยะยาวที่จำเป็นในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ" (Rubin. 1974: 7)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คนไทยนั้นทำงานโดยไม่มีการวางแผน โดยแสดงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น ทำงานโดยไม่แก้ปัญหาเฉพาะหน้า รอให้

เกิดปัญหาเสียก่อนแล้วจึงค่อยแก้ไข การแก้ไขปัญหาก็ได้คำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ มักจะรอให้หัวหน้าเสนอแนวทางปฏิบัติมากกว่าที่จะเสนอโครงการของตนเอง การบริหารราชการก็มีคืองดโครงการแบ่งรายละเอียดยกเลิกชั้นการเจ้าหน้าที่เรื่อง ๆ ทั้งนี้เพราะระบบอุปถัมภ์และการมีเป้าหมายระยะสั้นเป็นเหตุให้คนไทยไม่กระตือรือร้นเพื่อเป้าหมายระยะยาวอย่างมีระบบ

3.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยให้ตอบคำถามในตอนที่ 1 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 1 - 10 เป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามลักษณะพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบ เช่น "เวลาทำงานข้าพเจ้าจะเก็บการทำงานจนจบเฉพาะงานที่ยากแล้วจึงวางมือ" หรือ "ในการทำงานมักพบเสมอว่าในระยะที่ใกล้จะหมดเวลาที่กำหนดไว้ ข้าพเจ้าจะต้องทำงานหนักเป็นพิเศษ" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่จะไม่มีการวางแผนในการทำงาน และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ที่ให้คะแนนสูงสุดจะเป็น 10 คะแนน ถ้าผู้ให้คะแนนต่ำสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในกรณีนี้จะมีค่าเท่ากับ 5.00) โดยใช้ที-เวสต์ ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ ปรากฏว่าค่า $t = 10.88$ ($\bar{x} = 6.69, s = 5.00$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าว แสดงว่าผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนว่าคนไทยไม่มีการวางแผนในการทำงาน จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1 โดยข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน

การวางแผนเพื่อการหางานเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการหางานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว เพราะการหางานในระยะยาวเป็นการทำงานที่มีลักษณะทงเบื้องและมีขั้นตอน ส่วนการหางานโดยไม่มีแผนเป็นการกระทำที่เสี่ยงภัยเฉพาะหน้าเท่านั้น การที่คนไทยไม่มีการวางแผนในการหางานอาจจะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้คนไทยแก้ปัญหาลเฉพาะหน้าได้ แต่การเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่รวดเร็ว การวางแผนร่วมกันมีลักษณะที่ขาดทิศทางและเป้าหมายที่แน่ชัด ทั้งนี้เพราะขาดการวางแผนที่มีแผน หรือมีแผนแต่ไม่ทัวความแน่นอนเกิดขึ้นมาในลักษณะดังกล่าว

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะหางานคนเดียว

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในขั้นนี้ ได้ข้อมูลจากการอ่านเอกสารจำนวน 10 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 6 เรื่อง เอกสารภาษาอังกฤษ 4 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และผลการอ่านทั้ง 10 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ($\chi^2 = 1$) = 10.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะหางานคนเดียว จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะหางานคนเดียวตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

ศิริ รอดบาง ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทย ในบทความชื่อ "วัฒนธรรมในการหางานว่า" ว่า "คนไทยเป็นคนที่มีความขยันขันแข็ง และมีสมรรถภาพในการหางานไม่แพ้นชาวชาติใด ได้มีผู้วิจัยมาแล้ว แต่เป็นความสามารถเฉพาะตัว (ศิริ รอดบาง 2520: 47)

สุัทธา สุภาพ ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "สังคมและวัฒนธรรมไทย: คำนิยม
กรอบกว้าง ศาสนา ประเพณี" เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานคนเดียว ว่า "คนไทยว่า
งานความลำพังคนเดียวจะมีฝีมือ มีความเก่งกลาสามารถมาก" (สุัทธา สุภาพ 2518:
20)

วิท (Wit) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในสังคมไทย ในหนังสือชื่อ "Thailand:
Another Vietnam?" ว่า "ความสำเร็จในสังคมไทยส่วนมากเป็นความสำเร็จที่เกิด
ขึ้นเฉพาะตัว (achievement-oriented individuals)" (Wit, 1968: 70)

พิทยา สายหู ได้เขียนถึงการเล่นกีฬาของคนไทยในหนังสือ ชื่อ "โลกสมมติ"
ว่า "คนไทยชอบเล่นกีฬาประเภทบุคคล ต้องการแสดงความสามารถเอาชนะด้วยฝีมือ
ตัวเองแท้ ไม่ชอบเล่นกีฬาประเภททีม ซึ่งต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมคณะไม่มีโอกาส
แสดงความสามารถของตนเองได้เต็มที่" (พิทยา สายหู 2516: 139)

อดุล วิเชียรเจริญ ได้กล่าวถึงสาเหตุและพฤติกรรมการทำงานคนเดียวของ
คนไทยในบทความชื่อ "Social Values in Thailand" ว่า "สิ่งแรกที่คนไทย
มีอยู่ในจิตใจ คือผลประโยชน์ของตน มีคำกล่าวว่า 'มีอะไรไม่สู้วิชา รู้รักษาตัวรอดเป็น
ยอดดี' จึงมักจะพบเสมอว่า รอบรทุกจะบรรทุกโดยมีน้ำหนักเกินที่กำหนดไว้เสมอ มี
ผลทำให้ถนนสร้างใหม่ ๆ เสียหาย จริงอยู่ถึงแม้จะมีจุคตรวจชั่งน้ำหนักก็ถาม รถก็ยัง
บรรทุกน้ำหนักเกิน ทั้งนี้เพราะหังเจ้าของรถบรรทุกและตำรวจจะสนใจเฉพาะผลประโยชน์
ของตน ไม่สนใจสิ่งที่สังคมสูญเสียไป คนไทยนั้นมีลักษณะ self-oriented ผลประโยชน์
ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด คนในสังคมลักษณะนี้จะไม่ทำงานเต็มที่ หากงานนั้นไม่
มีประโยชน์ต่อตนโดยตรง" (Adul Wichienchareon. 197: 125 - 127)

จาคอบส (Jacobs) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ "Modernization Without
Development" ถึงสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้คนไทยมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว
ว่า "คนไทยมีความเชื่อว่า กิจกรรมทั้งหลายจะต้องพึ่งความสามารถของตนเองที่จะจัด

การกลับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของตนเอง" (Jacobs. 1971: 90)

โมเซล (Hosel) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้คนไทยมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว ไว้ในบทความชื่อ "Thai Administrative Behavior" ว่า "การทำให้ต่าง ๆ ให้สำเร็จ คนไทยมักคิดว่าพึ่งตนเองมากกว่าที่จะรวมกลุ่มเพื่อทำงาน" (Hosel. 1957: 301)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คนไทยนั้นมีสมรรถภาพในการทำงานไม่ด้อยกว่าคนอื่น แต่เป็นความสามารถเฉพาะตัว ที่เป็นเช่นนี้ขึ้นเพราะ

1. การทำงานคนเดียวคนไทยมีโอกาสดึงมือได้เต็มที่
 2. คนไทยมีลักษณะมุ่งตนเอง (self-oriented) มีประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด
 3. คนไทยเชื่อว่ากิจกรรมทั้งหลายจะต้องพึ่งความสามารถของตนเอง
- ด้วยเหตุนี้ คนไทยส่วนใหญ่จึงมีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 4 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 8 ข้อ คือข้อ 11 - 18 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามลักษณะพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบ เช่น "การทำงานคนเดียวไม่ต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ยุ่งยาก ข้าพเจ้าจึงสามารถทำงานได้ดีกว่า" หรือ "ถ้าทำงานคนเดียวข้าพเจ้าจะสามารถดึงมือได้เต็มที่" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะเป็น 8 คะแนน ค่าสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นจะนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนรวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้กำหนดไว้เท่ากับ 4.00) โดยใช้ที-เทสต์ ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ มีปรากฏว่าค่า $t = 8.40$ ($\bar{x} = 5.31$, $\mu_0 = 4.00$) มีนัย

สำคัญระดับ 0.01 ผลจึงกล่าวได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนว่าคนไทยมีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่าคุณไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2

สำหรับเหตุผลที่คนไทยต้องการจะทำงานคนเดียว ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้เหตุผลคือ "ทำงานคล่องตัวกว่า" "มีอิสระ" "สบายใจ" และ "ได้รับผลตอบแทนเต็มที่"

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือ สนับสนุนว่าคุณไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว

การมีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียวเป็นลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่น่าจะส่งเสริม เพราะจะช่วยให้ได้ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลเต็มที่ แต่ถ้ามองงานนั้นมุ่งแก้ปัญหาส่วนคน ไม่น่าถึงถึงผลที่อาจกระทบต่อส่วนรวมแล้ว เป็นพฤติกรรมที่ควรแก้ไข เพราะไม่มีสังคมใดสามารถจะพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วโดยที่ต่างคนต่างทำไม่ร่วมมือกัน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ได้นำข้อมูลมาจากการอ่านเอกสาร จำนวน 75 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 30 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 45 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการอ่านทั้ง 75 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีพฤติกรรมการทำงานถึงกล่าว 60 เรื่อง ไม่สนับสนุน 15 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ได้ค่าไค-สแควร์ ($df = 1$) = 27.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนใหญ่สนับสนุนที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่าคุณไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวถึงปัญหาในการทำงานร่วมกันของคนไทย ในหนังสือชื่อ "ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา" ว่า "คนไทยไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ เมื่อเราทำงานร่วมกันเป็นทีม ก็มักมีปัญหาเรื่องความสามัคคี ปัญหาเรื่องการใช้ปัญญา และเหตุผล ตลอดจนปัญหาการไม่ซื่อสัตย์ต่อกัน" (บรรจง ชูสกุลชาติ 2517: 3)

รัชสิทธิ์ สันสมบุรณ์ทอง ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ประชาธิปไตยกับค่านิยมในสังคมไทย" เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของคนไทยว่า "ถ้าคนไทยทำงานร่วมกันหรือรวมตัวเพื่อกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม มักจะชอบประจบประแจงความขัดแย้งและความล้มเหลว เช่น การจัดตั้งสหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกร เป็นต้น ทั้งนี้เพราะว่าคนส่วนใหญ่ถือว่าธุระไม่ใช่ ถ้าเราไม่ทำก็มีคนอื่นทำ" (รัชสิทธิ์ สันสมบุรณ์ทอง 2520: 1247)

สุวิทย์ บึงวรพันธุ์ ได้กล่าวถึงลักษณะและปัญหาของการทำงานเป็นกลุ่มของคนไทย ในหนังสือชื่อ "พัฒนาชนบทในประเทศไทย" ว่า "คนไทยทั่ว ๆ ไป มีนิสัยชอบทำอะไรตามลำพังตนเองมากกว่าการตั้งกลุ่มหรือรับผิดชอบการทำงานเป็นหมู่ เรื่องนี้จะเห็นว่าการจัดตั้งกลุ่มชาวนาหรือสหกรณ์หรือการรวมกลุ่มใดก็ตาม มักจะประสบกับอุปสรรคทั้งนี้มิใช่แต่ปัญหาเรื่องความเข้าใจและการศึกษา แต่อิทธิพล individualistic ที่ได้ประจักษ์ปฏิบัติมาเป็นเวลาช้านาน ในสังคมไทยไม่มีกลุ่มชาวนา บางครั้งอาจจะมีการจับกลุ่มกันเพื่อกิจกรรมบางอย่างของชุมชน เช่น ร่วมกันจัดงานทำบุญ งานวัด การลงแขก เหล่านี้เป็นการรวมกลุ่มแบบชั่วคราว พฤติกรรมนั้นสิ้นสุดลงก็แยกย้ายกันไป และการจัดกลุ่มตามลักษณะนี้มักจะมีแนวโน้มเอียงไปในทางฉวยโอกาสหรือคนในตระกูลเดียวกัน" (สุวิทย์ บึงวรพันธุ์ 2509: 4)

บทบรรณาธิการคุรุปริทัศน์ ชื่อ "ความสามารถของการทำงานร่วมกัน" ได้กล่าวถึงความก้อยประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันของคนไทยว่า "มีผู้กล่าวถึงธรรมชาติของ

คนไทยเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันว่า คนไทย 1 คน สามารถสู้กับชาติอื่นได้ถึง 3 คน
แต่ถ้าคนไทย 10 คน สู้กับคนชาติอื่นเพียง 3 คน ก็อาจแพ้เขาได้ เราอาจสรุปได้ว่า
คนไทยเราขาดความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นคณะ" (บทบรรณาธิการ-
คุณปริทัศน์ 2522: 1).

โศภณ วัฒนศิริธรรม ได้อภิปรายในการสัมมนาเรื่อง "เอกลักษณ์ของ
สังคมไทยในอนาคต" ว่า "สำหรับคนไทยนั้นสัญชาตญาณกลุ่มไม่ดี คนไทยไม่สามารถ
ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเป็นระเบียบ แม้คนไทยอยากทำอะไรสัก
อย่าง เราก็ไม่สามารถที่จะรวมกำลังเป็นกลุ่มเป็นก้อนแล้วทำงานด้วยความจริงจัง ด้วย
ความมีวินัยสูงเหมือนอย่างบางชาติที่เขาทำกัน" (สมาคมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม
2515: 48)

บลันชาร์ด (Blanchard) ได้กล่าวถึงสาเหตุและปัญหาของการทำงานรวม
กันของคนไทยในหนังสือชื่อ "Thailand" ว่า "วัฒนธรรมไทยไม่มีความสำนึกเื่อ
ส่วนรวม (missionary spirit) ชาติไทยไม่ใช่ชาติที่ชอบทำอะไรด้วยกัน
(a nation of joiners) เหตุที่คนไทยถวายอาหารแด่พระ ไม่ใช่เพื่อช่วยเหลือพระ
แต่เพื่อไถ่บุญจากพระ เป็นความจำเป็นและเป็นความรับผิดชอบของมนุษย์ที่หาเพื่อตนเอง
ไม่ใช่เพื่อคนอื่น คนไทยแทบจะไม่สนใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อมูลนิธิและบริการสังคม
การรวมกลุ่มเป็นองค์การในประเทศไทย ไม่มีความสำคัญมากนัก แทบจะไม่มององค์การ
(organization) ใด ที่มีส่วนร่วมนำส่วนใหญ่งานอย่างจริงจัง (active)
(Blanchard. 1957: 3 - 12)

จาคอบส์ (Jacobs) ได้กล่าวถึงลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานของคนไทย
ในหนังสือชื่อ "Modernization Without Development" ว่า "สังคมไทยไม่มี
องค์การเป็นทางการ (formal organization) ที่มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมี
เป้าหมาย ความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นลักษณะขึ้นอยู่กับบุญ แนวทางและโครงสร้าง
เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล" (Jacobs. 1971: 89)

อดุล วิเชียรเจริญ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Social Values in Thailand" ถึงเรื่องการทำงานร่วมกันในรูปพรรคการเมืองของไทย ว่า "ความเหลื่อมล้ำของพรรคการเมืองในประเทศไทย เกิดจากความยากลำบากที่จะรวมคนไทยเข้าเป็นกลุ่ม เพราะคนไทยสนใจผลประโยชน์ส่วนบุคคลมากกว่าที่จะมีอุดมการณ์ร่วมกัน พฤติกรรมที่มุ่งตนเอง (self-oriented behavior) เป็นเหตุให้คนไทยขาดความร่วมมือ" (Adul Wichienchareon. 1976: 132)

พิทยา สายหู ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของารวมการพัฒนาหมู่บ้าน ในบทความชื่อ "บทบาทของพัฒนากรในหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ว่า "ในการประชุมกรรมการพัฒนาหมู่บ้านเดือนละครั้ง การประชุมแต่ละครั้งจะไม่มีกรรมการมาประชุมครบทุกคนเสมอไป และต้องคอยกรรมการให้ครบของค้ประชุม บางครั้งในบางหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นกรรมการไม่อยู่ประชุม เลยปล่อยให้กรรมการคนอื่นมาประชุมไปช่วย บางครั้งในการประชุมเตรียมโครงการกิจกรรมประจำปีทำให้ผู้ใหญ่บ้านปรากฏว่า กรรมการหมู่บ้านไม่มาประชุม" (พิทยา สายหู 2511: 276)

ไพรัตน์ เทะรินทร์ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Obstacle to the Development of Group Force in Rural Thailand" เกี่ยวกับการทำงานของกลุ่กลาง ๆ ในชนบท ว่า "ปัจจุบันนี้ในหมู่บ้านต่าง ๆ มีกลุ่มไม่น้อยกว่า 20 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีคนประเภทต่าง ๆ กัน กลุ่มเหล่านี้ถูกจัดให้มีขึ้นโดยองค์การของรัฐบาลหลายหน่วยงานด้วยกัน ทั้งขึ้นตามจุดมุ่งหมายและวิธีการทำงาน แต่อาจจะขัดกันตามความเป็นจริง จะเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ที่ชุมชนต่าง ๆ จะก้าวหน้าไปได้ ภายใต้การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม" (Phairat Dejarintr. 1976: 80)

นิพนธ์ ศศิธร ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "การจัดระเบียบองค์การ: ปัจจุบันและอนาคต" เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของคนไทยว่า "ถ้าพิจารณาจากความสำเร็จของรัฐวิสาหกิจ จะเห็นว่า รัฐวิสาหกิจที่เป็นกิจกรรม 'รวม' มักจะ

ประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่เป็นกิจการ "รวม" เช่น บริษัทยนต์โดยสาร "รวม" จะประสบความสำเร็จน้อยกว่ารถโดยสาร "รวม" ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะความเป็นปัจเจกชนไทยที่มีอยู่โดยเฉพาะ ทำให้ทางคนต่างรักษาของ ๆ คนดีกว่าของที่เป็นส่วนรวม อุปนิสัยเช่นนี้ยังเป็นอุปสรรคในการพัฒนาระบบสหกรณ์อยู่มากเช่นกัน" (นิพนธ์ ศกร 2520: 303)

กมล สมวิเชียร ได้กล่าวถึงการรวมตัวของประชาชนไทยในบทความชื่อ "ลักษณะและปัญหาของประชาชนไทย" ว่า "ประชาชนไทยมักจะไปรวมกันเป็นหมู่หรือเป็นกลุ่มเป็นเหล่า มักจะมีนิสัยแตกต่างกันไปทางองตัวใครตัวมัน อยู่กันอย่างกระจัดกระจาย และรวมกันไม่ค่อยดี คือเป็นคณะ บริษัท สมาคมอะไรไม่ค่อยจะได้" (กมล สมวิเชียร 2512: 17)

สมพร แสงชัย ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Coalition Behavior in Modern Thai Politics" เกี่ยวกับความไม่มั่นคงของคณะรัฐมนตรีว่า "ถ้าศึกษาสภาพของคณะรัฐมนตรีไทยชุดต่าง ๆ ในอดีต ก็เห็นอย่างชัดเจนว่า 'ความไม่มั่นคง' ของคณะรัฐมนตรีมีสาเหตุเหมือน ๆ กัน คือ คณะรัฐมนตรีส่วนมากประกอบด้วยบุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในพรรคเดียวกัน แม้แต่สมัยรัฐบาลทหาร 'ความไม่มั่นคง' ก็ยังมีอยู่ ความไม่มั่นคงจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทุกรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลพลเรือนหรือรัฐบาลทหาร ทั้งนี้เพราะคนไทยขาดทักษะการทำงานร่วมกันเป็นองค์กร (organizational skills) หรือไม่สามารถจะรวมกันดำเนินการตามโครงการระยะยาวได้"

(Somporn Sangchai. 1976: 1 - 3)

สมบัติ วงศ์ศรีรัตน์ ได้กล่าวไว้ในบทความชื่อ "การศึกษาวัฒนธรรมการเมืองและพื้นฐานทางสังคมของวัฒนธรรมการเมืองไทย" เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้การทำงานร่วมกันของคนไทยก่อกองประสิทธิภาพว่า "ลักษณะสังคมไทยที่เป็นแบบ individualism ทำให้คนไทยมีลักษณะที่รวมกันเป็นองค์กรหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ทางสังคมไม่ดี และถึง

แม้จะรวมเป็นกลุ่มก่อนแล้ว กวญลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองแบบตามสบายมากไป จึงทำให้การแตกแยกกันในภายหลัง individualism ของคนไทยเป็นแบบ anomic individualism คือการเป็นตัวของตัวเองแบบไม่สนใจหรือผูกพันต่อสถาบันของสังคม ซึ่งเป็นหน่วยส่วนรวมหน่วยใหญ่ที่มีลักษณะที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมแบบมุ่งแต่ความมีอิสระส่วนตัว" (สมบัติ วงศ์ศรีรัตน์ 2519: 307 - 308)

ไพเคอร์ (Piker) ได้กล่าวถึงลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทยที่มีต่อการทำงานร่วมกัน ไว้ในหนังสือชื่อ "The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society" ว่า "ลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทยเป็นลักษณะที่ทำให้ชาวบ้านขาดความอดทนในการที่จะทำหน้าที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม" (Piker. 1976: 133)

รูบิน (Rubin) ได้กล่าวถึงปัญหาการรวมกลุ่มของคนไทย ในหนังสือชื่อ "The Dynamics of Development in Rural Thailand" ว่า "ความรู้สึกตามสบาย (carefreeness) ขาดความผูกพัน (concern) และการมีโครงสร้างหลวม เป็นสิ่งที่ทำให้ชาวบ้านไทยขาดกิจกรรมที่ร่วมมือกันทำและทัศนคติ 'ไม่เป็นไร' จะลดแรงจูงใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมมือกันเป็นกลุ่มเป็นความยุ่งยาก และขัดกับ 'ความเป็นไทย' ที่ไม่อาจควบคุมได้ของคนไทย" (Rubin. 1974: 8)

จากเอกสารที่มีเนื้อหานี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า คนไทยโดยทั่วไปชอบทำอะไรตามลำพังตนเองมากกว่าที่จะร่วมมือชอบทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มงานอะไรก็ตามที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายของกลุ่มในระยะยาว งานนั้นมักจะล้มเหลวหรือดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพโดยยาก เช่น กลุ่มชาวบ้าน องค์กร สหกรณ์ แรงงาน สโมสร พรรคการเมือง สมาคมอาชีพ หรือแม้แต่คณะรัฐมนตรี คนไทยนั้นรวมกลุ่มเป็นองค์การเมื่อไร ความไร้ประสิทธิภาพจะปรากฏให้เห็นทันที งานพัฒนาชุมชนจะคงล้มเหลวเพราะคนไทยทำงานเป็นกลุ่มเพื่อส่วนรวมไม่เป็น กลุ่มในสังคมไทยนั้นอีกจะเป็นกลุ่มชั่วคราว เป็นกลุ่มของเครือญาติ และเมื่อใดที่บรรลุเป้าประสงค์แล้ว กลุ่มจะสลายตัวทันที

ที่เป็นเช่นนี้ จากเอกสารพบว่า เกิดจาก

1. คนไทยมีลักษณะ Anomic Individualism คือการเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ผูกพันกับสังคมหรือสถาบัน

2. คนไทยมีลักษณะ Self-Oriented Behavior คือพฤติกรรมที่มุ่งประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ

3. คนไทยมีความรู้สึกท้อถอย ไม่ผูกพันกับสิ่งที่ลดทอนความสบายลง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้คือ

เคโซ สวานานท์ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ลักษณะประจำชาติไทย" ถึงการร่วมมือกันทำงานของคนไทยว่า "วัฒนธรรมของสังคมไทยแต่โบราณกาลมา นิยมการรวมกำลังน้ำใจร่วมแรงช่วยกัน เช่น เกี่ยวข้าวหรือพืชพันธุ์ธัญญาหารที่สุกไถ่แล้ว งานใดที่ต้องการแรงช่วยเหลือกันเป็นกลุ่มก้อน ชาวไทยมักนิยมการบอกแซกเชิญไปมาช่วยกัน" (เคโซ สวานานท์ 2520: 9)

พอตเตอร์ (Potter) ได้กล่าวถึงการร่วมมือกันทำงานของคนไทยในหนังสือชื่อ "Family Life in a Northern Thai Village" ว่า "ถ้ามีงานที่ต้องทำมากแต่มีเวลาจำกัด ประชาชนในหมู่บ้านในเชียงใหม่จะสร้างกลุ่มเพื่อช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน แนวความคิดที่จะช่วยซึ่งกันและกันมีความสำคัญมากทั้งในแง่ของคุณธรรมและการปฏิบัติ พระภิกษุจะเทศน์เรื่องการร่วมมือกัน หอแมจะอบรมสั่งสอนลูกของตนให้ช่วยเหลือกันและกัน" (Potter. 1977: 58)

แทมเบียห์ (Tambiah) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Buddhism and the Spirit Cults in North-East Thailand" ถึงความพยายามทำงานร่วมกันว่า "ความพยายามทำงานร่วมกันของชาวบ้าน (บ้านพรานเหมือน) ที่วางแผน รวบรวม

บ้านและสร้างโบสถ์ แสดงให้เห็นถึงนิสัยที่จะทำงานด้วยความพยายามร่วมกัน" (Tambiah. 1970: 149)

พอกเตอร์ (Potter) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Peasant Social Structure" เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มของคนไทยในชนบทภาคเหนือว่า "ชาวบ้านในหมู่บ้านเชียงใหม่ (Chaingmai Village) เป็นกลุ่มช่วยการรวมมือกัน มีลักษณะสังคมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ มีทรัพย์สินที่เป็นสมบัติของสาธารณะ ประชาชนในหมู่บ้านมีการจัดรวมกลุ่มของเขาสอง เพื่อคัดสรรใจ" ทุนรวมหมู่บ้านนั้นทั้งหมด ชาวบ้านในหมู่บ้านเชียงใหม่เป็นชาวบ้านที่ทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นผู้ที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ของชุมชน โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว" (Potter. 1976: 35 - 42)

มารูยามา (Maruyama) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "Some Aspects of Socialization Process in a Thai Rural Community" ถึงความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดเพชรบุรีว่า "คณะกรรมการโรงเรียนประกอบไปด้วยสมาชิก 57 คน ส่วนมากเป็นคนหนุ่มสาวพื้นบ้านและเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน (ร.ร. วัดกู่) สมาชิกทุกคนจะต้องจ่ายคนละ 200 บาท เป็นทุนเพื่อทำงานโรงเรียน ถ้างานโรงเรียนใดกำไรสมาชิกจะได้หุ้นคืน ถ้าไรเป็นของโรงเรียน ถ้าขาดทุนกรรมการจะต้องจ่ายหนี้ ตั้งแต่คณะกรรมการจัดงานโรงเรียนมา ไม่ปรากฏว่าขาดทุน แต่กลับปรากฏว่างานใหญ่ขึ้นทุกทีและมีกำไรเพิ่มขึ้น" (Maruyama. 1973: 23)

คิงชิลล์ (Kingshill) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบส่วนรวมของชาวกุยเตง ในหนังสือชื่อ "Ku Deng-The Red Tomb" ว่า "ทุกแห่ง ความรับผิดชอบส่วนรวมแสดงให้เห็นทุกโอกาส งานสาธารณะทั้งหลาย เช่น การทำถนน สะพาน หรือเขื่อนชลประทาน ถูกสร้างขึ้นโดยการออกแรงร่วมกัน ผู้ใหญ่บ้านโดยปกติจะมาดูแล แต่แทบจะไม่มีการบังคับให้ทำงาน" (Kingshill. 1976: 12)

มูร์เรย์ (Murray) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "A Behavioral Study of Rural Modernization" ถึงคณะกรรมการต่าง ๆ ในหมู่บ้านว่า "ในหมู่บ้านอาจมีคณะกรรมการเกี่ยวกับอนามัย คณะกรรมการเกี่ยวกับเกษตร สหกรณ์สหกรณ์เพื่อการศึกษาอ่างเก็บน้ำหรือเขื่อนร่วมกัน มีสมาคมพาณิชย์เพื่อประกันเกี่ยวกับงานสหกรณ์มีสถานีอื่น ๆ ที่จัดรวมกลุ่มขึ้นโดยชาวบ้าน" (Murray. 1977: 31)

ไกรยุดท ดิระตายนันท์ ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thailand-Profile 1975" เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการรวมกลุ่มของคนไทยว่า "เดิมคนไทยมีทัศนคติแบบปัจเจกนิยม คนงานจึงรวมกลุ่มเพื่อให้มีอำนาจต่อรองไต่ถาม แต่หลังจากเหตุการณ์เดือนตุลาคม จึงเกิดสภาพแรงงานขึ้นในวงการอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์และให้มีของกลุ่มกรรมกร" (Krai Yudt Dhiratayakinant. 1975: 69)

จากเอกสารในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันและกันมีปรากฏอยู่ในสังคมไทยมาตั้งแต่โบราณ เป็นการกระทำที่มีความสำคัญทั้งในแง่คุณธรรมและการปฏิบัติ มีการสั่งสอนทั้งในทางศาสนาและครอบครัว ชาวบ้านจะร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น ทำถนน สพาน หรือเขื่อนสหกรณ์ ในหมู่บ้านจะมีคณะกรรมการคณะต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการวัด คณะกรรมการโรงเรียน ฯลฯ และปรากฏว่าคณะกรรมการเหล่านั้นประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

จากเอกสารเป็นต้นาสังเกตว่า การทำงานเพื่อส่วนรวมและเพื่อช่วยเหลือกันและกันมักจะปรากฏอยู่ในสังคมชนบท

เนื้อหาจากเอกสารในส่วนนี้ ก็เป็นอีกทัศนะหนึ่งที่แสดงว่า คนไทยนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม แต่เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ พบว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะทำให้เชื่อได้ว่า คนไทยมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

3.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม

การวิเคราะห์ในส่วน

นี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อความในตอนที่ 4 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 7 ข้อ คือข้อ 19 - 25 เป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามลักษณะพฤติกรรมของผู้ตอบ เช่น "การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ขาพเจ้าพบว่าถ้าเป็นงานที่ยากจะเกี่ยงกันรับผิดชอบทำให้งานไม่เสร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ" หรือ "การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ขาพเจ้าพบว่าถ้าการทำงานกันทำตามความสามารถอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการเลียงงานทำให้งานที่ได้น่าเชื่อถือ" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่ว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะเป็น 7 คะแนน ถ้าผู้ใดจะได้ 0 คะแนน จากนั้นนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้ค่าเท่ากับ 3.50) โดยใช้ t - เทสต์ ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ปรากฏว่า $t_{\text{ค่า}} = 2.26$ ($\bar{x} = 3.79, s = 3.50$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นให้ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนว่าคนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะได้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นมาก เพราะทำให้เกิดพลังที่จะทำงานที่ยากและมีปริมาณมากได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ซึ่งพนักงานเหล่านั้นอาจต่างคนต่างทำจะสำเร็จได้ยาก หรือสำเร็จได้ช้า การที่คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันจึงเป็นอุปสรรคในการทำงานอย่างมาก อาจจะทำให้ขาดองค์การทาง

เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.4 ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงาน

3.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากการอ่านเอกสารจำนวน 57 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 21 เรื่อง เอกสารภาษาอังกฤษ 21 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการอ่านทั้ง 57 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าคนไทยมีพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้นำมาทดสอบโดยวิธีไค-สแควร์ ไคค่าไค-สแควร์ ($df = 1$) = 57.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แสดงว่า เนื้อหาจากเอกสารส่วนมากสนับสนุนที่ว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงาน จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่าการที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.4

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

สุภัทรา สุภาพ ได้กล่าวถึงความไม่มีวินัยของคนไทยไว้ในหนังสือชื่อ "สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครัวยุคใหม่ ศาสนา ประเพณี" ว่า "คนไทยขาดระเบียบวินัยรอบห่ออะไรเพื่อตนเองหรือความพอใจของตนเอง การขาดระเบียบวินัยมิได้เห็นโทษกิจกรรมหลายอย่าง" (สุภัทรา สุภาพ 2518: 12)

ปรีมาวสุต อติศักดิ์ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนาการเมืองไทย" ถึงเรื่องการทำไ้ตามใจของคนไทยว่า "มีคำพังเพยที่ได้รับความนิยมกันว่า 'ทำอะไรตามใจคือไทยแท้' คือความมีอิสระและเสรีภาพเต็มขั้นเอง วิถีชีวิตของคนไทยจึงมักแสดงออกถึงอิสระเสรีภาพเสมอมา การทำตามใจโดยไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์ของสังคม และแม้แต่กฎหมายนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะเด่นอันสำคัญของไทย เมื่อโอกาสอำนวยให้คนไทยสามารถปฏิบัติไ้ตามแต่ปรารถนา คนไทยจะหาความ

จำใจอย่างนี้ โดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะหรือสิ่งเห็นควร" (ปริมาวศุต อคัตถ์ 2519: 330 - 333)

มยุร วิเศษกุล ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะตัวของคนไทยในบทความชื่อ "ทัศนคติและอุปนิสัยของคนไทยกับการพัฒนาประเทศ" ว่า "คนไทยนั้นมีลักษณะเฉพาะตัว คือ

1. รักพวกพ้องมากกว่าระเบียบแบบแผน ยอมเสียสละระเบียบแบบแผนเพื่อช่วยเหลือของ
2. เคารพบุคคลมากกว่าระเบียบข้อบังคับ เช่น ถนนหนทางกำลังก่อสร้างห้ามรถ ห้ามเข้า แต่ถาเป็นคนรู้จักก็ยินยอมให้ผ่านได้ คือเราเคารพตัวบุคคลมากกว่าระเบียบข้อบังคับ
3. เราเลือกที่จะทำผิดข้อบังคับมากกว่าผิดระเบียบ
4. ความไม่มีระเบียบ เห็นได้ชัดในงานพิธีต่าง ๆ ทั้งเล็กและใหญ่ เช่น งานศพ งานแต่งงาน แม้แต่งงานพิธีแต่งกายเต็มยศ พอเล็กก็แย่งกันวอกประทุ" (มยุร วิเศษกุล 2515: 242)

โมล (Hole) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Thai Values and Behavior Pattern" เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาของคนไทยว่า "สัญญาและข้อตกลงที่คนไทยทำกันอย่างจริงจัง ใ้รับการปฏิบัติอย่างจริงจังน้อย ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงโดยไม่อาจเรียกประกาศรวงหนา" (Mole. 1973: 91)

สวน นักพรษา ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามระเบียบของคนไทย ในบทความชื่อ "ค่านิยมของสังคมไทย" ว่า "การถือระเบียบวินัยนั้น คนไทยชอบเอาประโยชน์ของคนมาก่อน เมื่อใดหลักการหรืออุดมการณ์สนับสนุนผลประโยชน์ของตนเอง คนไทยจะถือตามหลักการ ถ้าถือตามหลักการหรืออุดมการณ์นั้นขัดประโยชน์ของตนเองหรือเห็นผลว่า คนไทยจะหักการถืออุดมการณ์นั้นไว้อีก" (สวน นักพรษา 2522: 16)

เอกวิทย์ ฅ กลาง โถกกล่าวถึงสาเหตุของการหย่อนวินัยของคนไทยในการทำงานไว้ในบทความชื่อ "เอกลักษณ์ไทยที่มีผลต่อการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ" ว่า "สังคมไทยเป็นสังคมเปิด ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปอย่างเสรีนิยม และเห็นแก่บุคคลมากกว่าลัทธิหรือกฎเกณฑ์ คนไทยชอบประนีประนอมผ่อนผันผ่อนยาว เราจึงเป็นชาติที่หย่อนระเบียบวินัย" (เอกวิทย์ ฅ กลาง 2520: 12)

ไกรยุดท ดิเรตยาकिनันท์ โถกกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทยไว้ในหนังสือ ชื่อ "Thailand-Profile 1975" ว่า "เพื่อหลีกเลี่ยงความเบี่ยงเบนในการทำงานประจำ คนไทยจะหลบลายความเบี่ยงเบนด้วยการให้ทางไปจากแบบแผนที่กำหนดไว้ เป็นที่น่าสังเกตว่าคนไทยนั้นขาดวินัย ซึ่งเห็นได้จากการที่ไม่มีวินัยอย่างไม่มีระบบและการไม่สามารถจะดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้เพราะคนไทยแต่ละคนมีวิธีการที่จะทำงานเป็นของตนเอง คือจะหาตามทัศนวิสัยเกี่ยวกับงานนั้น หากถามบุคลิกภาพของคน มีลักษณะการทำงานเป็นของตนเอง (very individualistic at work)" (Kraiyudht Dhiratayakinant., 1975: 91)

ไพเคอร์ (Piker) โถกกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทยไว้ในหนังสือ ชื่อ "The Relationship of Belief System to Behavior in Rural Thai Society" ว่า "ความปรารถนาในมรรฐณะถูกชักให้อยู่ในอันคัมเพ็ญผลประโยชน์ในระยะยาว (long-term interest) มีตัวอย่างให้เห็นโคหลายเรื่องในชีวิตของคนไทย เช่น ชาวบ้านอาจจะเลิกทำงานที่โคจาง ถ้าเขาไม่พอใจ และมีกิจกรรมที่น่าพอใจมากกว่าให้เขาทำ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ไม่ได้เป็นเครื่องประคองว่าชาวบ้านจะหาความลึญจากลือกไป แม้ว่าจจะออกไมแล้วจจะวางงานเขาก็จะออก" (Piker. 1976: 131)

สรี รอดบาง โถกกล่าวถึงวัฒนธรรมเกี่ยวกับเวลาของคนไทยไว้ในบทความชื่อ "วัฒนธรรมในการทำงาน" ว่า "วัฒนธรรมเกี่ยวกับเวลาของคนไทยควรจจะได้รับการปรับปรุง ในขณะนี้จะเห็นว่าทุกหนทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นเวลานัดหมาย เวลาทำงาน

การเป็นไปของความสะกดหมาย เวลาไม่มีความหมายอะไร จากความที่
ระเบียนวินัยในการทำงาน" (ศิริ ครอบงำ 2520: 49)

ชอร์ (Shor) ได้กล่าวถึงการทำงานตามระบบราชการไทยไว้ในหนังสือ
ชื่อ "The Thai Bureaucracy" ว่า "ข้าราชการไทย ปกติจะหลีกเลี่ยงการลง-
โทษใคร เป็นวินัยกับลูกน้องที่กระทำความผิด แทนการชี้ให้เห็นความจริง ๆ และถ้าเขาเป็น
คนดี เขาจะหาทางลัดไทยให้เขาที่สุด ระบบของการ ใช้อำนาจในการบริหารมักจะมี
ลักษณะเป็นส่วนบุคคลมากกว่าที่จะเป็นไปตามแบบแผน" (Shor. n.d.: 17)

สกอต (Scott) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ ชื่อ "Corruption in
Thailand" เกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการว่า "กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ
ราชการไทย ไม่เป็นสิ่งที่ใช้อธิบายพฤติกรรมที่แท้จริงของข้าราชการได้เพียงพอ เพราะ
ความจริงนั้นส่วนบุคคลก็ยังมีอยู่มากเป็นปัจจัยสำคัญ ข้าราชการจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
หรือไม่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ของเขา กฎเกณฑ์ต่าง ๆ จึงมีไว้มิใช่เพื่อเหตุผลทางการ
บริหาร ข้าราชการไทยศรัทธาในกฎระเบียบต่าง ๆ น้อยกว่าความศรัทธาในความ
สัมพันธ์ส่วนบุคคล" (Scott. 1976: 354)

บุญชู โรจนเสถียร ได้กล่าวถึงลักษณะสังคมไทยในการปาฐกถาเรื่อง
"รวมใจรวมไทย" ว่า "สังคมของเราเป็นสังคมที่ปราศจากวินัยในเกือบทุกกรณี เป็น
สังคมที่เรามีอันต้องเปลี่ยนแปลง ทำให้งานบริหารปราศจากความต่อเนื่อง สิ่งยังคง
ไม่แน่นอนต่าง ๆ เกิดการชะงักงันและเกิดความสับสนภายในสังคมของเรา" (บุญชู
โรจนเสถียร 2523: 10)

อดุล วะเชียรเจริญ ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้คนไทยไม่มีวินัย ไว้ในบทความ
ชื่อ "Social Values in Thailand" ว่า "การที่คนไทยยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและ
มุ่งตามประโยชน์ส่วนตน ทำให้คนไทยหลีกเลี่ยงกฎหมาย คนไทยไม่ค่อยจริงจังกับกฎเกณฑ์
ระเบียบหรือกฎหมาย ตัวอย่าง คือ การทิ้งขยะลงบนถนนหรือความสับสนของการจราจร
ในกรุงเทพฯ อันเนื่องมาจากคนขับฝ่าฝืนกฎจราจร มีการขับรถฝ่าไฟแดงหรือจอดในที่

หวนจบ ซึ่งคนที่กระทำดังกล่าว ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย มีระเบียบ การกระทำที่ผิดกฎหมายและระเบียบมีข้อ ๆ จนบางครั้งกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของคนไทย" (Adul Wichienchareon, 1976: 128)

จากเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คนไทยนั้นหาระเบียบวินัยไปในทุกกรณี ชอบทำตามความพอใจของตนเองโดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ของสังคมและองค์กร ในการทำงานคนไทยอาจจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานไปตามที่ตนพอใจ การทำงานในระบบราชการจะยึดความคัมพันธ์ส่วนบุคคลกว่ายึดกฎเกณฑ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะคนไทยยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและมองสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน (present-oriented) มากกว่าที่จะมองถึงประโยชน์ที่ได้อในอนาคต

3.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 4 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 10 ข้อ คือ 26 - 35 เป็นข้อคำถามใหญ่รอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามลักษณะพฤติกรรมของผู้ตอบ เช่น "เวลาเจ้านายจะคัดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเหมาะสมกับตนเอง" หรือ "เพิ่มหลักเลียงความเบี่ยงเบนในการทำงานประจำ ข้าพเจ้าอาจทำงานให้แตกต่างไปจากแบบแผนที่กำหนดไว้" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าจริง ไม่โดยจะสนับสนุน พฤติกรรมการทำงานที่ว่ามีวินัยในการทำงาน และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ที่ให้คะแนนสูงสุดจะเป็น 0 คะแนน ถ้าผู้ให้คะแนน 0 คะแนน จากนั้นให้นำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปหาค่าเฉลี่ยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้เรียกว่าเท่ากับ 5.00) โดยใช้ที-เทสต์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ ปรากฏว่าได้ค่า $t = 7.45$ ($\bar{x} = 6.51, s^2_0 = 5.00$) ผลดังกล่าวแสดงว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนว่าคนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.4

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1.1.1.1 ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน ถือสนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงาน

ความมีระเบียบวินัยเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานทั้งในระดับงานเป็นกลุ่ม เพราะช่วยให้มีการวางแผน เป็นการทำงานที่มุ่งบนากที และ เหมำโน้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การตีพิมพ์ว่าคนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน เป็นเรื่องที่จะต้องชี้แจงให้ลึกซึ้งถึงสาเหตุและแนวทางแก้ไขโดยรีบด่วน มิฉะนั้นความเสียหายจะทวีความเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ จะเป็นไม่ไคยยาก เพราะนับแต่บัดนี้ไป การทำงานจะยิ่งมีลักษณะซับซ้อนและมีระบบมากยิ่งขึ้น

4. การฝึกอบรมเพื่อการทำงานของคนไทยในวัยเด็ก ไม่เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1 ที่กล่าวว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ข้อมูลมาจากการอ่านเอกสารจำนวน 29 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 15 เรื่อง ภาษาอังกฤษ 14 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.) และจากการอ่านทั้ง 29 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่าในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าว 21 เรื่อง ไม่สนับสนุน 8 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบโดยใช้วิธีไค-สแควร์ ไคจ่าไค-สแควร์ ($df = 1$) = 5.23 มีนัยสำคัญระดับ 0.05 แสดงว่า เนื่องจากเอกสารส่วนมากสนับสนุนว่าในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะได้ชื่อว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง จากสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น โคกลาวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ
 มุลเดอร์ (Mulder) โคกลาวถึงการฝึกอบรมเด็กไทยในบทความชื่อ "Inter-
 preting Thai Behavior: Reflection on Trust, Relaxation and Self" ว่า
 "เด็กไทยไม่ได้รับการสอนให้ช่วยตนเอง (self-dependent) ตามบรรดาเด็ก แก
 หนึ่งจะสอนให้พึ่งคนอื่น เพื่อสนองความต้องการของตน เด็กจะถูกสอนให้รู้จักแบ่งดี
 ใจ" (Mulder. 1978: 78)

สนิท สนิทการ โคกลาวถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทย ไว้ในบทความชื่อ
 "บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของคนไทย" ว่า "วิธีการเลี้ยงดูและอบรมเด็กอีก
 อย่างหนึ่งของไทยที่มีผลโดยตรงต่อบุคลิกภาพของผู้ใหญ่ คือการที่พ่อแม่และญาติพี่น้องมีเกาะ
 ใจความสำคัญแก่เด็กมากเกินไป แบบที่เราคุ้นทั่วไป 'โอ' เสียจนลูกเสียคนไปเลย
 เพราะเป็นการเลี้ยงดูที่ไม่ต้องการเห็นลูกของตน 'ลาบาก' จึงให้คนเอาอกเอาใจเด็ก
 ด้วยประการต่าง ๆ จนเด็กโตกลายเป็น 'นาย' คนอื่นไปหมดแม่แต่พ่อแม่ของตนเอง"
 (สนิท สนิทการ 2513: 29)

เต็มสิริ บุญสิงห์ โคกลาวไว้ในบทความชื่อ "การสร้างค่านิยมในสังคม"
 เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมไทยว่า "คนไทยเราก็อวว่ารักลูกดวงจอมไม่ให้เด็ก
 ไปถึงลาบาก ถ้าพ่อแม่ยอมลาบากเสียเอง" (เต็มสิริ บุญสิงห์ 2513: 5)

ละม้ายมาศ ศรีหัตถ์ และจรรยา สุวรรณัทธ โคกลองความชัดเจนเกี่ยวกับ
 การอบรมเลี้ยงดูเด็กไว้ในงานวิจัยเรื่อง "อิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการของเด็ก ที่ตำบล
 นานา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี" ว่า "แม่คนไทยปกป้องเด็กมากเกินไป ถ้าหาก
 แม่ไทยเปิดโอกาสให้เด็กรู้จักช่วยตัวเองได้อย่างสมบูรณ์แล้ว ก็เป็นที่คาดหวังไว้ว่า เด็ก
 จะพัฒนาลักษณะบุคลิกภาพที่มีการกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญ และกล้าแสดงตัวมากกว่าเดิม"
 (ละม้ายมาศ ศรีหัตถ์ และจรรยา สุวรรณัทธ 2509: 111)

แกรแฮม (Graham) โคกลาวถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยในหนังสือ
 ชื่อ "Some Changes in Thai Family Life" ว่า "การอบรมเลี้ยงดูเด็กไทย

หลักการของปฏิบัติ 3 ประการ คือ

1. ทำทุกสิ่งทุกอย่างแทนเด็กโดยเฉพาะเด็กชาย
2. คอยกรองไม่ให้เด็กอันตราย
3. ให้ความสนุกสนานแก่เด็ก "(Graham. n.d.: 32)

อภิชัย พันธเสน ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมเด็กว่า "พ่อแม่ได้สร้างสิ่งแวดล้อม ๆ ให้เกิดขึ้นกับลูก เช่น ถ้าลูกไปโรงเรียนแล้วกลับมามีงานให้ทำทางบ้าน บางอันที่จะต้องทำ ก็ถือว่าเป็นงานไม่มีเกียรติ เป็นงานทำค้อย งานพวกนั้นมันให้ทำโดยไม่ต้องทำ นี่เป็นการสร้างนิสัยหยาบโหยงขึ้นมาเรื่อย ๆ" (อภิชัย พันธเสน 2512: 239)

คำหมาน คนโต ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "การศึกษาของไทยในสายทาส บานนอก" เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนว่า "ถ้าแบ่งคนในวงการศึกษามองไทย ออกเป็นสองส่วนใหญ่ ๆ จะได้ครูส่วนหนึ่ง และนักเรียนอีกส่วนหนึ่ง นักเรียนมีหน้าที่เรียน ครูมีหน้าที่สอน การสอนของครูคือ การบอก การเรียนของนักเรียน คือ การฟัง การเชื่อ และการจำ คนที่สอนเก่งคือคนที่บอกเก่ง ทำให้คนฟังเข้าใจง่ายจำได้ง่าย คนที่เรียนเก่ง คือคนที่เชื่อฟังครูและจำคำครูได้มาก ใครฟังมากและจำมากก็ถือว่าเป็นคนเก่ง บทบาทของครูที่ว่าบอกล้วนมีจุดสำคัญสองอย่าง คือ

1. บอกให้รู้และให้จำ
2. บอกให้เชื่อและทำตาม (คำหมาน คนโต 2521: 5)

สมาน แสงมณี ได้กล่าวในการบรรยายเรื่อง "ภาระหน้าที่ของนักการศึกษาต่อ การปลูกฝังทัศนคติทางสังคม" ว่า "การสอนความรู้ของครูให้แก่เด็ก เราจะพบว่า ครูจำนวนมากใช้วิธีบอกความรู้ให้แก่เด็กมากกว่า เด็กไม่รู้จักคิดไม่รู้จักสังเกต ไม่รู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง ไม่รู้จักวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินใจด้วยตนเอง" (สมาน แสงมณี

ไกรยุด ธีรยาคินันท์ ได้กล่าวถึงวิธีสอนในระบบการศึกษาไทยในหนังสือ
ชื่อ "Thailand-Profile 1975" ว่า "วิธีสอนของระบบการศึกษาไทย ได้รับการ
วิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการ ป้อน (spoon-feeding) และมีลักษณะเน้นผู้สอน นักเรียน
แทบไม่มีโอกาสอภิปราย นักเรียนถูกกำหนดให้ยอมรับสิ่งที่ครูสอนว่าถูกต้องเพราะครูเป็น
บุคคลผู้ถูกต้อง" (Kraiyudt Dhiratayakinant. 1975: 135)

จากเอกสารที่ได้อ่านสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า เด็ก
ไทยไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ทำงานเพื่อช่วยตนเอง แต่จะสอนให้พึ่งผู้อื่นเพื่อสนองความ
ต้องการของตน พ่อแม่เลี้ยงดูเด็กโดยไม่มีหลักการของสาขา พ่อแม่จะคิดว่าพื้นที่ของใจ
ความกลัวของเด็กมาก เอาใจเด็กด้วยประการต่าง ๆ จนเด็กทำอะไรไม่เต็ม ส่วนการ
ศึกษาอบรมในระบบโรงเรียนก็ยิ่งทำให้เด็กไทย ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอยู่แล้วยิ่งต่ำลง
ไปอีก การเรียนการสอนนั้น ครูเป็นผู้บอก เด็กมีหน้าที่จำ เด็กไม่รู้จักคิด ไม่รู้จักหา
ความรู้ หรือคิดที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สรุปว่าเนื่องจากเอกสารที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยนั้น ได้กล่าวไว้ใน
ลักษณะต่อไปนี้ คือ

บลันชาร์ด (Blanchard) ได้กล่าวถึงการศึกษาเด็กไทยไว้ในหนังสือ
ชื่อ "Thailand" ว่า "หลังจากเด็กมีอายุมากพอสมควร เด็กจะได้รับมอบหมาย
ให้ช่วยเหลืองานต่าง ๆ ในครอบครัว เด็กจะถูกสอนให้รู้จักการพึ่งตนเอง (self-
reliant) สิ่งที่เด็กไทยจะต้องเรียนรู้ไม่เพียงแต่สามารถพึ่งตนเองได้เท่านั้น แต่จะ
ต้องเรียนรู้เพื่อเผชิญกับทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม" (Blanchard. 1957: 2)

ดาร์ลิง (Darling) ได้กล่าวถึงวิธีการสอนเด็กของไทยไว้ในหนังสือ
ชื่อ "Thailand: The Modern Kingdom" ว่า "เด็กได้รับการสอนโดยการกระตือรือร้น
ให้เป็นผู้เป็นตัวช่วยมากกว่าที่จะถูกถามและลงโทษเด็กถูกสอนให้เคารพผู้ใหญ่ ถูกสอนให้รู้จัก
คิดและพึ่งตนเอง" (Darling. 1971: 28)

คิงชิลล์ (Kingshill) ได้กล่าวถึงการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่บ้านตนเอง ในงานวิจัยของเขาชื่อ "McDang-The Red Tomb" ว่า "ถึงแม้ว่าอายุน้อย เด็กในท้องถิ่นจะถูกฝึกอบรมให้คุ้นเคยกับการเป็นตัวของตัวเองและการพึ่งตนเอง เด็กมีอายุมากจนกระทั่งเห็นว่าที่ทำงานต้องรับผิดชอบ เมื่อเด็กโตขึ้น เด็กจะดำเนินชีวิตตามพี่ชายและพี่สาว โดยการทำงาน เมื่ออยู่ที่บ้านจะมีของเล่นที่เลียนแบบการทำงานของผู้ใหญ่ เราจะมีกระดานหรือแท่นเล็ก ๆ แล้วจะเล่นการทำงานด้วยสิ่งเหล่านั้น" (Kingshill, 1976: 70)

มัวร์ (Moore) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมเด็กไทยในหนังสือชื่อ "Thailand: Its People Its Society Its Culture" ว่า "หลังจากมีอายุพอสมควร เด็กจะทำงานต่าง ๆ ของครอบครัว เด็กจะถูกสอนให้พึ่งตนเอง เมื่อเด็กเรียนจบชั้นประถมศึกษา เด็กจะทำงานแบบผู้ใหญ่ เมื่ออายุ 15 หรือ 16 ปี เด็กจะรับผิดชอบงานเต็มตัว" (Moore, 1974: 11)

จากเอกสารในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่า เด็กไทยได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการพึ่งตนเอง ให้รู้จักช่วยเหลือทำงานในครอบครัว การสอนนั้นจะสอนโดยการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และเมื่อเด็กโตขึ้นจะต้องรับผิดชอบทำงานเต็มที่

จากเนื้อหาในเอกสารเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับ การฝึกอบรมให้เด็กรู้จักการทำงานเพื่อช่วยตัวเองนั้น จะมีการฝึกอบรมเฉพาะในครอบครัว ไม่มีเนื้อหาจากเอกสารที่กล่าวถึงการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเองในระบบโรงเรียนเลย

เนื้อหาจากเอกสารในส่วนนี้ก็เป็นอีกทัศนะหนึ่งที่แสดงว่า แท้จริงแล้วในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเองเหมือนกัน แต่ในน้ำมือผู้ที่ได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้เชื่อว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนท้ายของ

แบบสัมภาษณ์จำนวน 8 ข้อ คือข้อ 1 - 8 เป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ตามลักษณะการฝึกอบรมที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับ เช่น ในวัยเด็กต้องทำอะไรต่าง ๆ ซึ่งเป็นของส่วนตัว เช่น เลี้ยงปลา เราเราจะเก็บรักษาและทำความสะอาดด้วยตนเอง" หรือ "การเรียนรู้การสอนในวัยเด็กความรู้แทบทุกอย่างนั้นเรียนรู้ได้จากครูไทยไม่ต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะที่สนับสนุนลักษณะการฝึกอบรมในวัยเด็กที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง และให้ 0 คะแนน ถ้าตอบเป็นอย่างอื่น ฉะนั้น ผู้ให้คะแนนสูงสุด จะเป็น 8 คะแนน ทำสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นนำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกันเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 4.00) โดยใช้ t -เทสต์ ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ ปรากฏว่า $t_{\text{ค่าที่}} = 6.10$ ($\bar{x} = .76$, $s^2 = 4.00$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลดังกล่าวแสดงว่าสนับสนุนลักษณะการฝึกอบรมที่ว่าในวัยเด็กคนไทยไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะให้ถือว่าในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1

นั่นคือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1 โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่า มีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่าในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อบุคลิกลักษณะของบุคคล การฝึกอบรมให้รู้จักทำงานเพื่อช่วยตนเอง นอกจากจะทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้ว ยังได้เด็กคุ้นเคยกับการทำงานอีกด้วย การที่พบว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง แต่ส่งเสริมให้พึ่งคนอื่น ตลอดจนการที่พ่อแม่ญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือทุกอย่างเหล่านี้ เป็นการส่งเสริมให้คนไทยรังเกียจการทำงานและนับผลทำให้ความเชื่อมั่นในตนเองต่ำลง ผลสุดท้ายสังคมไทยจะประกอบด้วยสมาชิกที่คอยจะ

ในวัยเด็กหรือผู้ใหญ่อาจจะพึ่งตนเองได้เลย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 ที่กล่าวว่า
ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้
ได้รวบรวมจากการอ่านเอกสารจำนวน 50 เรื่อง เป็นเอกสารภาษาไทย 32 เรื่อง
ภาษาอังกฤษ 18 เรื่อง (รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก.)
และจากการอ่านทั้ง 50 เรื่อง ได้เนื้อหาที่สนับสนุนว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้
รับการฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าว 33 เรื่อง ไม่สนับสนุน 17 เรื่อง นำข้อมูลที่ได้มาหาค
ถ้อยไทยวีทีไค-สแควร์ โคคาโต-สแควร์ ($df = 1$) = 5.12 ซึ่งนัยสำคัญระดับ
0.05 แสดงว่าเนื้อหาจากเอกสารส่วนมากสนับสนุนลักษณะการฝึกอบรมที่ว่าในวัยเด็ก
คนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ จึงมีเหตุผลเพียงพอ
ที่จะเชื่อได้ว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำ
งานอาชีพ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่สนับสนุนนั้น ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ
แกรแฮม (Graham) ได้กล่าวถึงลักษณะของลูกที่พ่อแม่ต้องการ ไว้ใน
หนังสือชื่อ "Some Changes in Thai Family Life" ว่า "ลักษณะที่พ่อแม่ต้องการ
ให้ลูกมีมากที่สุด คือ เชื่อฟัง มีความประพฤติดี สำหรับลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องการได้แก่
มีความสุภาพ เล่นกับเด็กอื่น ๆ ได้ดี มีมิตรพ่อแม่และญาติคนอื่น ๆ ส่วนลักษณะที่ทำให้
เด็กไทยสมัยใหม่ เช่น ไม่เชื่อฟัง ทะเลาะกับญาติพี่น้อง และต้องสิ่งที่ต้องการ" (Graham.
ก.ศ.: 54 - 55)

ศิริ รอดบาง ได้กล่าวถึงการศึกษาของไทย ไว้ในบทความชื่อ "วัฒนธรรม
ในการทำงาน" ว่า "การศึกษาของประเทศเรา ตั้งแต่ระดับอนุบาลขึ้นไป ไม่มีหลัก-
สูตร กิจกรรม หรือการสร้างทัศนคติให้เด็กมีนิสัยรักงานเหมือนบางประเทศ" (ศิริ
รอดบาง 2520: 48)

วิมพร มีสุข ได้กล่าวถึงการศึกษาของไทยที่เกี่ยวกับการหางาน ไว้ในบทความชื่อ "ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมไทย" ว่า "ระบบโรงเรียนของเราไม่ช่วยเด็กส่วนมากที่ไม่มีโอกาสเรียนถึงขั้นสูง ให้มีความรู้และสามารถพอเลี้ยงตัวได้...ระบบโรงเรียนยังทำให้เด็กมีความรู้สึกว่า งานใดแรงเป็นงานไม่สำคัญ ทั้ง ๆ ที่เด็กส่วนมาก เมื่อออกจากโรงเรียนไปแล้ว ก็คงไปหางานหาเลี้ยงชีพด้วยตัวร่างกาย" (วิมพร มีสุข 2521: 15)

บุญเหลือ เทพยสุวรรณ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "การอบรมศึกษากับค่านิยมที่พึงประสงค์" ว่า "ได้เคยตั้งข้อสังเกตว่า เมื่อให้ลูกหลานได้ับการศึกษาในโรงเรียนสูงขึ้นแล้ว ก็มักจะหวังพึ่งให้ช่วยในงานกิจกรรมของบรรพบุรุษไม่ได้ กลายเป็นว่า งานกิจกรรมซึ่งเป็นงานสำคัญที่สุดของชาติไทย เป็นงานสำหรับคนที่มีการศึกษาในโรงเรียนน้อยปี ถ้าศึกษานานปี ควรพยายามหลีกเลี่ยงงานอันสำคัญยิ่งนั้น" (บุญเหลือ เทพยสุวรรณ 2520: 41)

กองเทพ เหลือบพินิจกุล ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "การศึกษาเพื่อความอยู่รอดของชาติไทย" เกี่ยวกับการศึกษาและการหางานว่า "การศึกษาได้แยกเด็กนักเรียนออกจากวิถีชีวิตที่แท้จริงของสังคมตั้งแต่อายุยังเยาว์ คือได้แยกเด็กออกจากวิชาที่ไม่ใช่สศคล้องกับงานจริง ๆ ในสังคมและท้องถิ่น ถึงแม้พ่อแม่ของเค้าจะยากจน แต่เค้าจะถูกสอนให้มีความรังเกียจงานหนัก ไม่เคยได้รับการฝึกทำงานหนักอย่างพ่อแม่ของเค้า เด็กจะเริ่มหางานตามหลักวิชาที่ตนเรียนรู้อยู่เมื่อเรียนจบจากสถาบันการศึกษา" (กองเทพ เหลือบพินิจกุล 2520: 18)

บุญชู โรจนเสถียร ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในบทความชื่อ "เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง" ว่า "การศึกษามีได้มีผลช่วยให้ประชากรในชนบทมีความรู้ในการหาอาหารกินให้ดีขึ้น เคยมีโอกาส เคยมีความรู้ในการหาอาหารกินแต่ก่อนอย่างไรก็ตาม โอกาสและความรู้นั้นก็ยังคงเหมือนเดิม แม้แต่ความรู้ที่ใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตในไร่

ในทางของตนเอง ก็ไม่มีทางได้รับเพิ่มเติมจากโรงเรียนเลย... ในโรงเรียนของเรา
 ทางการอบรมทางค่านิยมในการทำงาน โดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและ
 ความรู้สึกกับมิตรรอบในหน้าที่ทางงานและประสานงานกับบุคคลอื่นที่ร่วมงานอยู่ด้วย และ
 ความแรงกล้าในการปฏิบัติภาระหน้าที่ตามแบบแผนของการทำงานที่วางไว้ ทั้งความวินัย
 ใจเอาจริงเอาจังในการทำงาน เรายังได้ให้คำอบรมอย่างละเอียดถี่ถ้วนแก่
 นักเรียน" (บุญชู โรจนเสถียร 2517: 117 - 122)

วัชระ วัฒนาพันธุ์ ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "ให้เด็กเข้าใจอย่างจากการ
 ไปสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา" ว่า "การสอนวิชาครู เป็นแบบแนว
 และกำลังสอนอะไรที่ไม่ใช่การศึกษา นอกจากไม่ช่วยการศึกษาแล้ว น่าจะถือว่าเป็น
 ฆ่าหลายชีวิต ฆ่าหลายอาชีพ การงานวันหนึ่งจะได้มาซึ่งความสูญเปล่าใน
 อนาคต" (วัชระ วัฒนาพันธุ์ 2516: 35)

เบนเนต ได้กล่าวไว้ในบทความชื่อ "การศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบทใน
 ประเทศไทย" ว่า "ระบบการประถมศึกษาในนี้สร้างความรู้สึกรังเกียจการไป
 โรงเรียนอย่างแน่นอน หายที่ลุดังนี้ไม่มีงานปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา เรื่องการ
 เรียนรู้ทักษะชีวิตก็จะเป็นประโยชน์แก่เด็กที่เรียนมาหลังจากที่ออกจากโรงเรียน ไปสู่
 เชนพักทางตามวิชาการมากเกินไป มิได้เน้นถึงการทำงานภาคปฏิบัติอะไร" (เบนเนต 2519: 54 - 57)

บรรจง ชูสกุลชาติ ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียนว่า "การ
 ปฏิบัติจริงอย่างชีวิตจริง มีอยู่ในอัตราน้อยมาก เขารับรองวิชาที่ ไม่ควรเรียนใด ๆ
 ได้ เมื่อจบชั้นตอนของการศึกษาแต่ละระดับแล้ว ระดับมัธยมศึกษาทั้งสามสามัญจะ
 อาชีพ เรามีได้มีนักเรียนไปประกอบอาชีพได้จริง เรียนสามสามัญก็เพื่อเรียนต่อระดับ
 มหาวิทยาลัย สามัญก็เพื่อเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย" (บรรจง ชูสกุลชาติ
 2517: 114)

จากเอกสารที่มีเนื้อหาสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมไทยนั้น ไม่ได้นับเรื่องการทำงาน (work-oriented) แต่เน้นที่จะสร้างลักษณะอื่น ๆ เพื่อให้เป็นทรัพยากรของผู้อื่นและคนอื่น ๆ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับในสังคมและอนาคต การเรียนการสอนในระบบโรงเรียนก็ไม่มีการมุ่งให้นักเรียนทำงานหรือรู้จักเตรียมตัวเพื่อการหางาน การเรียนการสอนมุ่งที่จะเตรียมตัวนักเรียนให้สามารถเรียนต่อสูงขึ้น เด็กไม่ได้เรียนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในท้องถิ่น เด็กรู้จักพึ่งพาการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใช้แรงกาย แม้แต่จะเรียนวิชาทางอาชีพก็ไม่มีทักษะเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ การเตรียมตัวเพื่อจะทำงานอาชีพได้รับการละเลยทั้งจากครอบครัวและโรงเรียน

สำหรับเนื้อหาจากเอกสารที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยนี้ ได้กล่าวไว้ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

วิบูลย์ ธรรมวิทย์ และโกลเดน (Vibul Thamavit and Golden) ได้กล่าวถึงกรอบมรดกเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวไทย ในบทความเรื่อง "The Family in Thailand" ว่า "เด็กถึงแก่อายุยังน้อยจะได้รับมอบหมายงานบ้านให้ทำ เช่น ช่วยเก็บมะพร้าว ทำน้ำจิ้ม รับของ ตามคำสั่งความสามารถในครอบครัวที่เกี่ยวกับการค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่หายากในชุมชนไทย สมาชิกในครอบครัวทั้งหมดรวมทั้งเด็กเล็ก ๆ จะเปลี่ยนกันขายของและเฝ้า-ร้าน" (Vibul Thamavit and Golden. 1959: 6)

คิงฮิลล์ (Kingshill) ได้กล่าวถึงการทำงานของเด็กไทยไว้ในงานวิจัยเรื่อง "KuDaeng-The Red Tomb" ว่า "เด็กจะช่วยเหลือตามที่เราสามารถจะทำได้ โดยปกติลูกอายุ 14 ปี จะร่วมทำงานทุกอย่างที่ผู้ใหญ่ทำ แม้ว่าลักษณะทางร่างกายของเขาจะยังเป็นเด็กอยู่ เมื่อเด็กออกจากโรงเรียน การศึกษาในระบบโรงเรียนจะสิ้นสุดลง การฝึกอบรมนอกระบบ การเรียนรู้ด้วยการทำสิ่งต่าง ๆ จะเริ่มต้น ในช่วงนี้ เด็กผู้ชายจะไม่พูนากับผู้ใหญ่และทำตามผู้ใหญ่ทำ เด็กเล็กจะเรียนรู้จากเด็กโต ถ้าคนทั้ง

คนในท้องถิ่นเรียนรู้อะไรเป็นพิเศษ เชนงานช่างไม้ ชื่อนั้นจะไปเฝ้าครูช่างไม้ทำงานคือ
เรียนรู้วิธีการทำงานช่างไม้ การเรียนรู้ลักษณะนี้จะถ่ายทอดไปเรื่อย ๆ จนมีอายุมากขึ้น"
(Kingshill. 1976: 92)

เคลาสเนอร์ (Klausner) ได้เขียนไว้ในบทความชื่อ "The Work Cycle
in a Northeastern Thai Village" ว่า "เด็กชายและเด็กหญิงได้ช่วยเหลืออย่างมาตุ
รุษในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันยังน้อยว่าทุกคนจะมองทำงานเพื่อหาความรู้ เขาเรียนรู้จาก
การเฝ้าในการที่จะจับกับ เกล่ง หอย และปลา นอกจากนี้จะต้องเรียนรู้การเลี้ยงดู
การถักผ้าจากขบ ฯลฯ" (Klausner. 2515: 42)

ละม้ายนาศ ศรีหัตถ์ และจรรยา สุวรรณหัตถ์ ได้กล่าวถึงการทำงานของ
เด็กที่ตำบลนาบ่อ อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี ไว้ในงานวิจัย เรื่อง "วิถีชีวิตของสังคม
ต่อพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาบ่อ อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี" ว่า "เด็กชายที่อายุ
ต่ำกว่า 14 ปี มีหน้าที่เฝ้าช่วยอย่างหนึ่งทางเศรษฐกิจ คือ เฝ้าควาย ก่อนเขารับเรียนหรือ
เมื่อโรงเรียนเลิกแล้ว และในวันหยุดเรียน เด็กจะวิ่งควายไปเลี้ยงให้กินหญ้า ฯลฯ
เด็กชายที่อายุ 15 - 16 ปี จะทำงานถักกรรมได้เหมือนผู้ใหญ่ ทุกคนถือว่าอายุขนาดนี้
พอที่จะทำงานต่าง ๆ เช่น โถนา เกียวข้าว ฯลฯ ได้แล้ว ส่วนหญิงในวัยนี้ไม่เพียงแต่
จะทำงานในบ้านเท่านั้น ยังต้องช่วยงานถักกรรมอีกด้วย" (ละม้ายนาศ ศรีหัตถ์ และ
จรรยา สุวรรณหัตถ์ 2509: 212)

จากเนื้อหาของเอกสารในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าในวัยเด็กนั้น คนไทยไ้
รับการฝึกอบรมเพื่อการเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ แต่เป็นการฝึกอบรมในครอบครัว โดย
ฝึกให้ช่วยเหลืองานของผู้ใหญ่คน เด็กชายก็ช่วยงานของพ่อ เช่น เฝ้าควาย ส่วน
เด็กผู้หญิงจะช่วยเหลือทำงานบ้าน หุงหาอาหาร เป็นการฝึกอบรมทาง
ด้านอาชีพตามประเพณีที่สืบทอดกันมาจากรุ่นปู่ เช่น พ่อแม่หลาน ลูกจะได้รับการฝึก
การหุงหา พ่อแม่ชายลูกจะได้รับการฝึกอบรมทางด้านค้าขาย ไม่ค่อยมีการอบรมเรื่อง
สร้างงานอาชีพใหม่ขึ้นมา

จากเอกสารในส่วนนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า การฝึกอบรมเด็กเพื่อประกอบอาชีพ มีการกระทำอยู่ในครอบครัวชนบท แต่ในระบบการศึกษาที่มีการฝึกอบรมน้อยมาก การเห็นนี้อาจกล่าวได้ว่าหากเด็กไทยไม่ได้รับการฝึกอบรมทางด้านอาชีพจากบ้าน ในโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาของเยาวชนนั้นน้อยมาก และจากการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการทางสถิติ ก็ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะทำให้เชื่อได้ว่าในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูลในขณะนี้ ได้ขมูผลมาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามในตอนที่ 5 ของแบบสัมภาษณ์จำนวน 11 ข้อ คือ ข้อ 1-19 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" ว่าลักษณะการฝึกอบรมที่ได้รับ ได้เคยได้รับ เช่น "ในการเรียนการสอน ครูมักจะเน้นเรื่องการเรียนรู้ที่จะเข้าถึงความรู้ความสามารถที่นำไปใช้ในการประกอบอาชีพ" หรือ "ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมตั้งแต่เล็กแล้วว่า ข้าพเจ้าควรที่จะเตรียมตัวเพื่อการทำงานอย่างไร" เป็นต้น โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามในลักษณะที่สนับสนุนลักษณะการฝึกอบรมในวัยเด็กที่ว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ และจะให้ 0 คะแนน ถ้าตอบคำถามเป็นอย่างอื่น ฉะนั้นผู้ที่ให้คะแนนสูงสุดจะเว้น 11 คะแนน ค่าสุดจะเป็น 0 คะแนน จากนั้นให้นำคะแนนของผู้ตอบทุกคนมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย กับค่าที่กำหนดไว้ (ซึ่งในส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 5.50) โดยใช้ที-เทสต์ ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ พบว่าค่า $t_{\text{ค่าที่}} = 3.43$ ($\bar{x} = 6.16, s_o = 5.50$) ซึ่งมีระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลจึงกล่าวได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์สนับสนุนว่าเด็กไทยไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่าในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2

นั่นคือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 โภภีไร
ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือสนับสนุนว่าใน
วัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

การทำงานมีความสำคัญควบคู่กับความเป็นมนุษย์ มนุษย์เกิดมาโดยไม่ทำงาน
ได้ การฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานจึงเป็นภาระหน้าที่ของสังคม การฝึกอบรมที่ในสังคม
เริ่มให้คนรู้จักการทำงานเป็นการฝึกอบรมที่ไม่ช่วยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือการฝึก
อบรมที่เน้นแต่ให้ทำงานที่ไร้สมองเพียงบรรดาการเคี่ยวให้ละเอียดหรือรังเกียจการทำงานที่
ต้องใช้แรงกาย ก็เป็นการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เพราะไม่มีสังคมใดที่ดำรงอยู่
ได้ด้วยการทำงานเพียงลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพียงลักษณะเดียว การที่พบว่าคนไทยไม่ไ้
รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพนี้ก็ หรือการสอนให้ถูกงานที่ต้องใช้แรง-
กายก็ถือเป็นเรื่องที่ดีควรจะแก้ไขโดยเร็ววัน มิฉะนั้นแล้วสังคมไทยจะประกอบความสามัคคี
ไว้ความสามารถในการทำงาน เป็นสังคมที่บริโภคมากกว่าที่จะผลิต

(สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม จากตาราง
26 ในภาคผนวก ง.)

ผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อช่วยให้เข้าใจ
วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยชัดเจนยิ่งขึ้น การวิเคราะห์จะใช้วิธีหาความถี่และค่า
ร้อยละ ข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลจากภาคสนาม ซึ่งได้มา
จากการใช้ข้อความแบบปลายเปิดสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนข้อมูลจากเอกสารไม่มีการ
วิเคราะห์เพิ่มเติม การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมจะแบ่งการเสนอ ดังนี้

1. แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ได้แบ่งการเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือ

1.1 ความหมายของการทำงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยให้ข้อความแบบปลายเปิดข้อที่ 52 ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 ซึ่งถามว่า "ท่านคิดว่าการทำงานคืออะไร" ปรากฏว่า มีผู้ตอบว่า การทำงานหมายถึงการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวมากที่สุด โดยมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงไปตอบว่า การทำงานหมายถึงการกระทำที่เป็นประโยชน์ทั้งกับตนเองและส่วนรวม โดยมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และที่ตอบว่า การทำงานหมายถึงการใช้พลังงาน ทั่ว ๆ ของร่างกายเป็นอยุ่ที่สุด โดยมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 (ตาราง 27 ในภาคผนวก ง.)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองการทำงานในแง่ของการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว

การให้ความหมายของการทำงานในลักษณะนี้ เป็นการให้ความหมายของการทำงานในแง่ที่จะต้องมีสิ่งตอบแทนในรูปของปัจจัยที่จะช่วยให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตอยู่ได้ และตามองให้กว้างออกไปอาจจะได้ว่า การกระทำใดที่ไม่มีสิ่งตอบแทนอาจไม่ถือว่าเป็นการทำงาน และในทางกลับกัน การกระทำใด ๆ ที่ได้สิ่งตอบแทนไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่สุจริตหรือทุจริต คนอื่นจะเดือดร้อนหรือไม่ก็ตาม อาจถือว่าเป็นการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งถ้าเป็นไปตามที่มานี้ อาจสรุปได้ว่าคนไทยทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ จึงเป็นการสรุปที่สอดคล้องกับลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทยและผลการวิจัยที่ได้กล่าวไว้ในบทก่อน

1.2 สิ่งที่คิดว่าจะทำให้คนไม่ทำงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยให้ข้อความแบบปลายเปิดข้อที่ 53 ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 ซึ่งถามว่า "ท่านคิดว่าถ้าคนเราไม่ทำงานจะเกิดอะไรขึ้น" เป็นการถามเพื่อทราบแนวความคิดและความคาดหวังถึงผลที่จะเกิดขึ้น ถ้าคนไม่ทำงาน พบว่า มีผู้ตอบว่าจะเกิดความอดอยากไม่มีกินมากที่สุด คือมี 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงไปตอบว่า จะไม่มีเงินใช้เกิดความยากจน ซึ่งมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และที่ตอบว่า

ชีวิตจะขาดคุณค่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือมีเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 (ตาราง 28 ในภาคผนวก ง.)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คิดว่า ถ้าคนไม่ทำงานตนเองจะมีความอึดอยาก จะไม่มีเงินไปหาให้ตนเองควยลำบาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สอดคล้องกับผลที่ได้ในข้อ 5.4.1 ในแง่ที่ว่าถ้าไม่ทำงานจะขาดปัจจัยที่จะช่วยให้ตนเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นความคาดหวังเฉพาะผลที่อาจเกิดขึ้นกับตนเองเป็นสำคัญ ส่วนที่คิดว่าจะเกิดผลกระทบต่อส่วนรวมมีเพียง 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 โดยตอบว่า "ทำให้เกิดปัญหาสังคม" และ "ประเทศชาติจะไม่เจริญ" และเป็นที่น่าสังเกตว่าอย่างน้อยก็มีผู้ให้สัมภาษณ์ 4 คน ที่คิดว่าชีวิตจะมีคุณค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับการทำงาน

1.3 จุดมุ่งหมายของการทำงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อความแบบปลายเปิดข้อที่ 54 ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 ซึ่งถามว่า "ท่านคิดว่าคนเราทำงานเพื่ออะไร" พบว่า มีผู้ตอบว่าทำงานเพื่อความอยู่รอดของชีวิตมากที่สุด คือมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงไปตอบว่า ทำงานเพื่อเงินมี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ที่ตอบว่าทำงานเพื่อคุณภาพของงานที่ทำ (ตาราง 29 ในภาคผนวก ง.)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ทำงานเพื่อปัจจัยในการดำรงชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อ 1.3 นี้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อ 1.1 และ 1.2 คือทำงานเพื่อปัจจัยในการดำรงชีพของตน เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน การทำงานเพื่องานมีน้อยที่สุด และอาจจะแปลความได้ต่อไปว่า หากมีปัจจัยที่ช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะไม่ทำงานก็ได้

1.4 ความรู้สึกของบุคคลเมื่อไม่ได้อำนาจ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิดข้อที่ 55 ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 ซึ่งถามว่า "ความรู้สึกอย่างไรบ้าง ถ้าท่านไม่ได้อำนาจ" พบว่า มีผู้ตอบว่า รู้สึกไม่สบายใจมากที่สุด คือมีจำนวนถึง 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงไปตอบว่า รู้สึกสบายใจ คือมี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และที่ตอบว่า รู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์น้อยที่สุด คือมี 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 (ตาราง 30 ในภาคผนวก ง.)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่รู้สึกไม่สบายใจ ถ้าไม่ได้อำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้ หากจะพิจารณาประกอบกับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในข้ออื่น ๆ ที่กล่าวแล้ว อาจกล่าวได้ว่าความไม่สบายใจของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ไม่สบายใจ มีเหตุมาจากความวิตกกังวลว่าจะขาดรายได้ ทำให้ตนเองและครอบครัวต้องลำบากชีวิตไปมีความสุข เพราะขาดเงินและปัจจัยที่จำเป็นต่อชีวิต

กล่าวโดยสรุปจะได้ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเป็นการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ถ้าไม่ทำงานจะเกิดความอดอยาก เกิดความลำบาก ทำให้ไม่สบายใจ ในทัศนะของคนไทยการทำงานจึงเป็นมรรค (mean) ที่นำไปสู่ผล (end) อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ได้อำนาจเนื่องจากความดีของการทำงานอยู่ช่วยให้ได้สิ่งที่ชีวิตต้องการ

2. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิดข้อ 34 ในตอนที่ 3 ของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งถามว่า "งานลักษณะใดที่ท่านต้องการทำมากที่สุด" พบว่า มีผู้ตอบว่า ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความหมายอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด คือมี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงไปตอบว่า ต้องการงานที่มีอิสระ คือมี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และที่ตอบว่า ต้องการงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีน้อยที่สุด คือมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 (ตาราง 31 ในภาคผนวก ง.)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ง่าย

และมีอิสระ

เป็นที่น่าสนใจของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนกับผลของการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่าความนิยมเกี่ยวกับการทำงานของแบบไทยที่ได้ออกมาแล้ว คือ ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ งานที่ไม่เครียด งานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ งานที่ไม่ต้องเสี่ยง ส่วนความต้องการที่เพิ่มขึ้นมาจากการที่วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ มีต้องการงานที่สุจริต งานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและงานที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่เป็นลักษณะความต้องการของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนน้อย ซึ่งมีเพียง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

3. การฝึกอบรมให้เด็กรู้จักการทำงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยให้ข้อความถามข้อ 23 ในตอนที่ 5 ของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งถามว่า "ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องฝึกอบรมเด็กให้รู้จักทำงาน ถ้าจำเป็น การอบรมที่ดีควรฝึกอบรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับเด็ก" จากการถามหาว่าจำเป็นหรือไม่จำเป็นที่ควรฝึกอบรมเด็กให้รู้จักการทำงาน พบว่ามี 151 คน คิดเป็นร้อยละ 94.4 มีคำตอบว่าจำเป็น อีก 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตอบว่าไม่จำเป็น และเมื่อถามผู้ที่ตอบว่าไม่จำเป็น ถึงวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับเด็ก มีผู้ตอบว่า ฝึกอบรมและปลูกฝังนิสัยที่เหมาะสมมากที่สุด คือมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงไปตอบว่า เรื่องการฝึกอบรมเด็กช่วยการให้ทำงานง่าย ๆ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และที่ตอบว่าฝึกอบรมโดยให้เด็กช่วยตัวเองตามวัยที่สามารถทำได้ มีน้อยที่สุด คือมี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 (ตาราง 32 ในภาคผนวก ง.)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองเห็นความจำเป็นของการฝึกอบรมเด็กให้รู้จักการทำงาน และในการฝึกอบรมนั้น มุ่งที่จะฝึกเด็กให้มีลักษณะนิสัยการทำงานที่เหมาะสมเป็นสำคัญ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่าคนไทยนั้นเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเด็กให้รู้จักการทำงาน แต่มุ่งที่จะฝึกลักษณะนิสัยมากกว่ามุ่งที่จะฝึกทักษะในการทำงาน ส่วนวิธีการฝึกนั้น ยังไม่สรุปได้แน่ชัดว่าควรจะมีวิธีการอย่างไร สำหรับวิธีการฝึกอบรมที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบ และสามารถสรุปได้ มี เริ่มการฝึกอบรมด้วยการให้ทำงานง่าย ๆ ฝึกให้เด็กทำงานนาน ผู้ใหญ่ทำให้ดูเป็นตัวอย่างแล้วให้เด็กทำตาม และฝึกให้เด็กช่วยตัวเองตามวัยที่สามารถจะทำได้

กล่าวโดยสรุป จะได้ว่า คนส่วนใหญ่เห็นว่าจำเป็นจะต้องฝึกอบรมให้เด็กรู้จักการทำงาน แต่จะฝึกอบรมด้วยวิธีการใดยังไม่อาจจะตอบได้แน่ชัด

บทที่ 5

บทย่อ สรุปย่อ อภิปราย และข้อเสนอนะ

บทย่อ

การหางานเป็นปัจจัยเบื้องต้นนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งเพราะ
การหางานทำให้โอกาสและโอกาสมาถึงถึงในส่วนบุคคลและสังคม ซึ่งปัจจัยที่ควรตระหนักคือ
บุคคลที่ใดหรือบทบาทในการหางานสูง มีหลายของสิ่งกีดขวางที่จะถูกแก้ไขได้โดยง่ายแล้ว
ตรงกันข้ามกับสังคมที่เห็นไม่ด้วยคนที่จะประสบผลสำเร็จในการหางาน การที่มีปัญหาทาง
การเป็นไปด้วยความดีหรือการที่เห็นผลทำให้มีฐานะทางความอยู่ยากและมีความยากขึ้น การ
ที่เห็นผลดีขึ้น

ในขณะที่สังคมจะประกอบไปด้วยคนที่มีสมรรถภาพและวิธีการหางานแตกต่างกันไปจาก
สังคมอื่น ดังนั้นจึงมีขั้นตอนวิธีการหางานของคนในสังคมนั้น ๆ และเนื่องจากความต่าง
กันของความยากง่ายจึงกล่าวได้ว่า การศึกษาพัฒนาสังคมจึงไม่เพียงแต่จะช่วยให้เข้าใจแนว
ทางที่คนมีความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับวิถีการเป็นวิถีการของ
สังคมสังคมนั้นอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยวัฒนธรรมการหางานของประเทศไทย จึงมี
ความสำคัญเป็น

1. ปัญหาเชิงวิจัย การวิจัยเรื่องนี้ผู้กำหนดจากความต้องการของปัญหาเชิงวิจัย

และการ คือ

- 1.1 คนไทยมีแนวทางการศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับการหางานอย่างไร
- 1.2 คนไทยมีฐานะเกี่ยวกับการหางานอย่างไร
- 1.3 คนไทยมีวิถีการปฏิบัติเกี่ยวกับการหางานอย่างไร
- 1.4 คนไทยได้ศึกษาไทยให้รับทราบและยอมรับเพื่อการหางานอย่างไร

2. ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 2.1 เพื่อทราบแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย
- 2.2 เพื่อทราบทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย
- 2.3 เพื่อทราบพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย
- 2.4 เพื่อทราบลักษณะการนิยมนับถือการทำงานของคนไทยในวัยเด็ก

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนออกได้

เป็น 2 ประเภท คือ

3.1.1. เอกสารสิ่งพิมพ์ เป็นเอกสารสิ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 210 เรื่อง

3.1.2 คนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ เป็นผู้นำชุมชนอยู่ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน

3.2 การรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งจากแนกตามแหล่งข้อมูล ออกได้ คือ

3.2.1 ข้อมูลจากเอกสาร เก็บข้อมูลด้วยการอ่านวิเคราะห์เนื้อหา

3.2.2 ข้อมูลจากภาคสนาม เก็บข้อมูลด้วยการสังเกต โดยได้แบ่งลักษณะที่สร้างขึ้น ซึ่งแบบสอบถามมีระบอบของเวลาต่าง 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวความคิดและ ความเชื่อในการทำงาน ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการนิยมนับถือการทำงาน แบบสอบถามนี้ทั้งขอคำถามแบบปลายเปิดและแบบเลือกตอบ รวมทั้งหมด 162 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากเอกสาร โจทย์แนกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น

4.1.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น ได้ใช้วิธีการแจกแจงนับความถี่และหาการอยละ

4.1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ใช้วิธีการทดสอบค่าไค-สแควร์

4.2 ข้อมูลจากภาคสนาม โจทย์แนกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น

4.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงเบื้องต้น ได้ใช้วิธีการแจกแจงนับความถี่และหาการอยละ

4.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ใช้วิธีการทดสอบค่าไค

4.2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบเพิ่มเติม ได้ใช้วิธีการแจกแจงนับความถี่และหาการอยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จของ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) และใช้โปรแกรมที่สร้างขึ้นเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามปัญหาเชิงวิจัย คือ ผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 โดยใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และใช้การทดสอบค่าไค สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาว่า คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร มีปัญหาเชิงวิจัยข้อนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อการทดสอบไว้ เป็น 5 ข้อ คือ สมมติฐาน

การวิจัยข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 และข้อ 1.5 ซึ่งปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม กล่าวคือ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 ที่ว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความสำคัญในตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนามไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว

1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางกลับสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางกลับสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปโดยปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางกลับสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่มิใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานว่า การสะสมทรัพย์สินหาเงินได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นั่นคือ จากผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 1 ปรากฏว่า สมมติฐานการวิจัย 5 ข้อ ได้รับการสนับสนุน 4 ข้อ คือ สมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2, 1.3, 1.4 และ 1.5 ส่วนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 ได้รับการสนับสนุนเพียงบางส่วน

2. ผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาว่า คนไทยมีเจตคติเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร ปัญหาเชิงวิจัยข้อนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย เพื่อการทดสอบเป็น 4 ข้อคือ คือสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1, 2.2, 2.3 และข้อ 2.4 ซึ่งปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.1 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.2 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย

ข้อ 2.3 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย

ข้อ 2.4 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ

นั่นคือ จากการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 2 ปรากฏว่า สมมติฐานการวิจัยทั้ง 4 ข้อได้รับการสนับสนุน

3. ผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาว่า คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร ปัญหาเชิงวิจัยข้อนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อการทดสอบไว้ 4 ข้อย่อย คือ สมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1, 3.2, 3.3 และข้อ 3.4 ซึ่งปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.1 ที่ว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.2 ที่ว่าคนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และทางก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.3 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม กล่าวคือ ต่างก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3.4 ที่ว่า คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นั่นคือ จากผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 3 ปรากฏว่า สมมติฐานการวิจัยทั้ง 4 ข้อ ได้รับการสนับสนุน

4. ผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาว่าในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงานอย่างไร ปัญหาเชิงวิจัยข้อนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อการทดสอบได้ 2 ข้อย่อย คือ สมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1 และข้อ 4.2 ซึ่งปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และต่างก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.1 ที่ว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุนกันและกันกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม และต่างก็สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 ที่ว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นั่นคือ จากผลการวิจัยเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยข้อ 4 ปรากฏว่าสมมติฐานการวิจัยทั้ง 4 ข้อ ได้รับการสนับสนุน

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเบื้องต้น การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย และการอภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบเพิ่มเติม ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

1. การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเบื้องต้น ซึ่งได้จำแนกการอภิปรายผลออกเป็นดังนี้

1.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร สำหรับส่วนนี้จะอภิปรายเฉพาะตัวแปรสำคัญ 2 ตัว คือ เชื้อชาติของผู้เขียนและปีที่พิมพ์เอกสาร คือ

1.1.1 เชื้อชาติของผู้เขียน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้เขียนเอกสารส่วนใหญ่เป็นคนไทย ควบคู่กัน ข้อมูลจากเอกสารจึงเป็นทัศนะของคนไทย ที่มองวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ จึงนับว่าเป็นทัศนะที่เกิดจากการศึกษาอย่างพินิจพิจารณาเป็นเวลานาน และเป็นการพิจารณาที่มีความต่อเนื่อง

1.1.2 ปีที่พิมพ์เอกสาร ผลจากการวิจัยปรากฏว่า เอกสารส่วนใหญ่ได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เป็นเอกสารที่พิมพ์ในระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2523 ซึ่งนับว่าเป็นเอกสารที่ค่อนข้างใหม่ จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัย

โดยสรุป ข้อมูลจากเอกสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เป็นทัศนะของคนไทยและมีลักษณะเป็นปัจจุบัน จึงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอย่างยิ่ง

1.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม ในส่วนนี้จะอภิปรายตัวแปรต่อไปนี้ คือ เพศ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา จำนวนคนที่ทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว รายได้ของครอบครัว และจำนวนคนในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู คือ

1.2.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่า มีจำนวนเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน จึงทำให้เชื่อได้ว่า ข้อมูลที่ได้จากภาคสนาม เป็นข้อมูลที่ใกล้เคียงกัน

ทั้ง 2 เพศ

1.2.2 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบชั้น ป.4 ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของคนไทยส่วนใหญ่

1.2.3 ระดับการศึกษาของบิดา จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีบิดาจบชั้น ป.4 มากที่สุด ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของคนไทยส่วนใหญ่ การให้การศึกษอบรมจึงน่าจะมีลักษณะและวิธีการเหมือนคนไทยทั่ว ๆ ไป

1.2.4 ระดับการศึกษาของมารดา จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีมารดาจบชั้น ป.4 มากที่สุด ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของคนไทยส่วนใหญ่ การให้การอบรมเลี้ยงดูจึงน่าจะมีลักษณะและวิธีการเหมือนคนไทยทั่ว ๆ ไป

1.2.5 อาชีพของบิดา จากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีบิดาเป็นเกษตรกร ซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนไทย คนไทยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพนี้

1.2.6 จำนวนคนที่ทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีคนในครอบครัวทำงานครอบครัวละ 1 - 2 คน ซึ่งปกติครอบครัวไทยครอบครัวหนึ่ง จะมีสมาชิกในครอบครัวโดยเฉลี่ย 5.47 คน (เมธี ครอบแก้ว และจินตนา เชื้อศิริ 2518: 48) แสดงว่าครอบครัวหนึ่งมีคนประมาณ 5 - 6 คนที่ไม่ได้ทำงาน

1.2.7 รายได้ของครอบครัว จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ครอบครัวจะมีรายได้อยู่ระหว่าง 1,000 - 3,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้ค่อนข้างต่ำ เป็นรายได้ที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดความยากจนเล็กน้อย

1.2.8 จำนวนคนในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีบุคคลในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู 4 - 6 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบกับข้อ 1.2.6 จะเห็นว่า มีจำนวนคนในครอบครัวที่ไม่ได้ทำงานใกล้เคียงกัน นั่นคือ ในแต่ละครอบครัวมีคนจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่ทำงานและเป็นคนส่วนน้อย

โดยสรุป จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปเหมือนกับคนไทยส่วนใหญ่

2. การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ตอน

อธิบาย ผลการวิเคราะห์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

2.1 แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย

2.1.1 แนวความคิดและความเชื่อที่ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่

ไม่มีความดีในตัวเอง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่าผลที่ได้จากการ
วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารไม่สนับสนุนและกันกับผลที่ได้จากการที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม กล่าวคือ
ผลการวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากเอกสารสนับสนุน แต่ผลที่ได้จากการที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนามไม่
สนับสนุนแนวความคิดและความเชื่อกันกล่าว จึงน่าจะกล่าวได้ว่าคนไทยส่วนใหญ่
จะมีแนวความคิดและความเชื่อที่ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง

➢ การมีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้ จะมีผลทำให้บุคคลทำงานเพื่องาน
ไม่เลื่องงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เรียบร้อยสมบูรณ์ แนวความคิดและความเชื่อ
ในลักษณะนี้ เป็นความคิดที่มีปรากฏอยู่ในสังคมพัฒนา เป็นลักษณะที่ควรส่งเสริม
เพราะเป็นแนวความคิดที่ทำให้บุคคลของงานทุกชนิดมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยไม่
คำนึงว่างานนั้นจะ เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่ แต่ถ้ามองเห็นความดีของการทำงาน
เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ได้ประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว พฤติกรรมการทำงานจะมีลักษณะ
ไปอีกอย่างหนึ่ง คือจะเลื่องงาน และทำงานที่ช่วยให้ตนได้ประโยชน์สูงสุด และเมื่อได้
สิ่งดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะเลิกทำงานนั้น แม้ว่าจะเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวมมากเพียง
ใดก็ตาม

2.1.2 แนวความคิดและความเชื่อที่ว่าการทำงานและหาผลกำไร

เป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่าผล
ที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม สนับสนุนกันและกัน และต่างก็

สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะดังกล่าว

การมีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้ ถ้ามองในแง่ของการพัฒนา การทำงานโดยควบคุมไปกับการหาความสุข จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้การเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเชื่องช้า ทำให้ไม่อาจจะบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างรวดเร็วได้ การคิดแต่จะหาความสุข อาจจะมีผลต่อการมีวินัยในการทำงาน และถ้ามีโอกาสเลือกงานจะเลือกทำงานที่ช่วยให้ตนเองเกิดความสุข โดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะส่งผลกระทบต่อส่วนรวมในลักษณะใด ส่วนงานที่ไม่สนุกเช่นงานประจำ จะทำไปโดยขาดความกระตือรือร้น

ในสังคมพัฒนา จะประกอบด้วยคนที่มีความจริงจังในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ มีลักษณะทำงานเป็นงาน เล่นเป็นเล่น แยกจากกันโดยเด็ดขาด จึงมีผลทำให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างรวดเร็ว

2.1.3 แนวความคิดและความเชื่อที่ว่าการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปโดยยาก ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนามสนับสนุนกันและกัน และต่างก็สนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะดังกล่าว

การมีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้ มีผลทำให้เกิดลักษณะเฉื่อยช้า การค้นร่นต่อสู้ มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ผล ส่วนในสังคมพัฒนานั้น คนในสังคมจะมีความพอใจอย่างสูงที่สามารถเอาชนะสถานะแวดล้อมและเงื่อนไขทางสังคมได้ มีแนวความคิดและความเชื่อว่า สถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนามีอะไรที่ขวางกั้นที่ก่อให้เกิดความท้อแท้ เป็นสิ่งทำลายความสามารรถ ในสังคมอุตสาหกรรมจะเชื่อว่า มนุษย์สามารถทำอะไรสำเร็จแทบทุกอย่าง ถ้ามีความพยายามอย่างจริงจัง ผลก็คือทำให้เกิดความก้าวหน้าในส่วนต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว

2.1.4 แนวความคิดและความเชื่อที่ว่าการทำงานเพียงอย่างเดียว
ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งจากการ
 วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจาก
 ภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และต่างก็สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและ
 ความเชื่อในลักษณะดังกล่าว

การมีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้ มีผลทำให้บุคคลหาความสำเร็จใน
 ชีวิตด้วยวิธีการต่าง ๆ ขาดการใส่ใจที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้น เพราะแม้ไม่ทำงานก็
 สามารถจะหาความสำเร็จให้กับชีวิตได้ ส่วนในสังคมพัฒนานั้น จะเน้นการทำงาน
 (work-oriented) ใ้งานเป็นเครื่องวัดคุณค่าของคน ความสามารถในการทำงาน
 เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต คนในสังคมพัฒนาจึงมุ่งเน้น
 หาความก้าวหน้าด้วยการทำงานแทนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจวิธีการทางไสยศาสตร์
 หรือโชคชะตา ฯลฯ เช่นที่คนไทยนิยมกระทำกันอยู่ในปัจจุบัน

2.1.5 แนวความคิดและความเชื่อที่ว่าการสะสมทรัพย์สินนำมาได้
จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ทองกระทำ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้
 ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกัน
 และกัน และต่างก็สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะดังกล่าว

การมีแนวความคิดและความเชื่อในลักษณะนี้ ทำให้คนไทยขาดลักษณะสำคัญ
 เชื้อต่อการพัฒนา คือ การประหยัด ซึ่งทำให้มีเงินออมที่สามารถนำไปลงทุนทางเศรษฐกิจ
 ได้ อันมีผลทำให้เกิดการสร้างงาน ทำให้ลดปัญหาคนว่างงานลง การมุ่งที่จะรวยหรือ
 เพื่อการบริโภคโดยไม่ประหยัด ทำให้ประเทศไทยต้องเลียบเปรียบอุตสาหกรรมกับกองทุนน้ำมัน
 จากต่างประเทศมาเป็นเงินทุนเพื่อการพัฒนา ในสังคมพัฒนานั้น การประหยัดมีความสำคัญ
 บ่งบอกการเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยในการบริโภคและการดำรงชีพ การประหยัดทำให้
 ให้เกิดการเจริญเติบโตในระบบเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว

2.2 ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย

2.2.1 ค่านิยมที่ว่าการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่าง

สม่ำเสมอ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และต่างก็สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าว

การมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้ ข้างตรงในแง่ของการพัฒนา จะเป็นเหตุจูงใจให้คนในสังคมเลือกหางานง่าย ๆ ส่วนงานที่ยากและมีความซับซ้อนนั้นจะมีประโยชน์ต่อส่วนรวมเพียงเล็กน้อย จะหาคนทำไม่ค่อยได้ ความต้องการที่จะหางานง่าย ๆ สะดวกสบาย แสดงถึงการมีแรงจูงใจไม่เต็มฤทธิ์เท่า ซึ่งเป็นลักษณะของคนในสังคมที่พัฒนาเป็นส่วนใหญ่ ส่วนคนในสังคมพัฒนามักจะเห็นงานที่ยากและต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เป็นงานที่มีความท้าทาย และมีคุณค่าพอที่จะทดสอบ หากทำได้สำเร็จจะเป็นสิ่งที่ควรภูมิใจ ความขี้เกียจและความซับซ้อนของงานไม่ได้เป็นอุปสรรคของคนในสังคมพัฒนาเลย

2.2.2 ค่านิยมที่ว่าการทำงานที่ไม่ควรรับผิดชอบ ซึ่งจาก

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่าผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และต่างก็สนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าว

การมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้ จะมีผลให้บุคคลทำงานแค่เพียงให้เสร็จ ทำงานเพียงให้จบจากการที่ได้รับมอบหมาย ไม่ต้องการความสมบูรณ์หรือความเรียบร้อย การขาดคนที่รับผิดชอบทำให้งานเสร็จช้าในบางกรณี เพราะเพิ่มขั้นตอนในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อหาคนรับผิดชอบหลาย ๆ คน ถ้ามองในแง่ของการพัฒนา ลักษณะความไม่ต้องการทำงานที่รับผิดชอบมีความสำคัญมาก สังคมไทยประกอบด้วยสมาชิกในสังคมที่กลัวรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ความไม่ต้องการที่จะทำงานในลักษณะดังกล่าวของคนไทย จึงเป็นลักษณะที่ไม่เอื้อต่อการ

พัฒนาอย่างหนึ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงแก้ไข

2.2.3 ค่านิยมที่ว่าต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการไขข้อมูลจากเอกสารกับที่ไขข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และทางก็สนับสนุนว่าคนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าว

การมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้ จะมีผลทำให้สังคมนี้ผู้ประกอบ การ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ความไม่ต้องการเสี่ยง เป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการริเริ่มสร้างงานอิสระ งานที่เป็นเจ้านายของตนเอง ความจริงคนเคยชอบเสี่ยงแต่เป็นการเสี่ยงตามบุญกรรม เช่น เล่นการพนัน ไม่โต้เสี่ยงอย่างมีเหตุผลตามลักษณะของผู้ประกอบการ ในแง่ของการพัฒนานั้น ความต้องการทำงาน ที่เสี่ยงมีความสำคัญมาก เพราะการต้องการดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจตามที่เฝ้ากล่าวมาแล้ว ความไม่ต้องการที่จะเสี่ยงอย่างมีเหตุผลของคนไทย จึงทำให้เศรษฐกิจของไทยตกอยู่ในอิทธิพลของคนต่างชาติทั้งที่เห็น ๆ กันอยู่ทั่วไป

2.2.4 ค่านิยมที่ว่าต้องการทำงานที่มีอิสระ ซึ่งจากการวิเคราะห์ ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการไขข้อมูลจากเอกสารกับที่ไขข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และทางก็สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานใน ลักษณะดังกล่าว

การมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะนี้ เป็นความต้องการของคนในสังคม อุตสาหกรรม การที่คนไทยมีค่านิยมในลักษณะนี้ จึงเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุน และการสนับสนุน ความต้องการทำงานที่มีอิสระ ควรจะมีเหตุผลและมีขอบเขต เพราะความต้องการอิสระของ คนไทยเมื่อครั้งก่อนข้างสูง จนบางครั้งทำให้ขาดระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกัน โดยทาง คนต่างก็ทำตามที่ตนพอใจจะทำ ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มีอิสระโดยไม่มีขอบเขตเช่นนี้ ย่อมจะไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง และขัดกับแนวทางพัฒนาที่กำลังกระทำกัน อยู่ในปัจจุบัน

2.3 พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย

2.3.1 พฤติกรรมที่ไม่มีการวางแผนในการทำงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการไขข้อมูลจากเอกสารกับที่ไขข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และต่างก็สันนิษฐานว่า คนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าว

ในการพัฒนานั้น การวางแผนเพื่อการทำงานเป็นลักษณะที่จำเป็นมาก เสร้าะการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน อย่างมีเป้าหมาย สังคมใดที่ประกอบด้วยคนที่ไม่รู้จักวางแผนในการทำงานจะเป็นสังคมที่พัฒนาได้ยาก เป็นโอกาสเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีระบบ การที่คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เป็นพฤติกรรมที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลง

2.3.2 พฤติกรรมที่ว่ามีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการไขข้อมูลจากเอกสารกับที่ไขข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และต่างก็สันนิษฐานว่าคนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าว

การที่คนไทยมีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ควรส่งเสริม เป็นลักษณะที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา แต่ถ้ามองถึงสาเหตุที่คนไทยมีพฤติกรรมดังกล่าวจากข้อมูลจากเอกสารแล้ว จะพบว่าสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียวเกิดจากการมุ่งถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ เกิดจากความรู้สึกที่ว่าตนเท่านั้นเป็นที่พึ่งของตนคนอื่นไม่สามารถจะช่วยให้ การมีแนวความคิดในลักษณะนี้เป็นอันร้ายอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน ตามแนวทางการพัฒนาสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอยู่ในปัจจุบัน

2.3.3 พฤติกรรมที่ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการไขข้อมูลจากเอกสารกับที่ไขข้อมูลจากภาคสนาม สันนิษฐานกันและกัน และต่างก็สันนิษฐานว่า คนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าว

ในการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นพฤติกรรมที่
จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้เกิดพลังและทุนอย่างมหาศาล การทำงานร่วมกันเป็นพฤติกรรม
ที่จะต้องปรากฏอยู่ในทุกกระบวนการพัฒนาของทุกระบบ การพัฒนาฉบับหลักคือ การหาวิธีการ
ที่เหมาะสมที่สุด การรวมตัวเพื่อตั้งพรรคการเมืองที่ดี การจัดตั้งสหกรณ์ที่ดี เหล่านี้ ต้อง
อาศัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งสิ้น การที่คนไทยไม่อาจทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างมี
ประสิทธิภาพได้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการที่กล่าวมาแล้วเกิดความล้มเหลว และมี
ผลให้การพัฒนาในระบบต่าง ๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเกิดความวุ่นวาย

2.3.4 พฤติกรรมที่ว่าไม่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์
ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาค-
สนาม สัมภาษณ์และกัน และต่างก็สนับสนุนว่า คนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการ
ทำงานในลักษณะดังกล่าว

ความมีระเบียบวินัยในการทำงานเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับคนในสังคมพัฒนา
เพราะความมีวินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานคนเดียวหรือ
การทำงานเป็นกลุ่มมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีวินัยทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความ
ปกติสุข การที่คนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานที่ขาด
เป้าหมาย ขาดความสม่ำเสมอ และขาดระบบที่แน่นอน มีผลทำให้การพัฒนาในระบบต่าง ๆ
ดำเนินไปได้อย่างยาก การมีพฤติกรรมการทำงานที่ขาดระเบียบวินัยจึงเป็นอุปสรรคอย่างมาก
ต่อการพัฒนาสังคมไทย

2.4 การอบรมเลี้ยงดูเพื่อการทำงาน

2.4.1 ลักษณะการฝึกอบรมที่เด็กไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จัก
การทำงานเพื่อช่วยตนเอง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่าผลที่ได้จาก
การใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม สัมภาษณ์กันและกัน และต่างก็สนับสนุน
ว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าว

ในสังคมที่มุ่งเน้นการทำงาน (work-oriented) การฝึกอบรมให้เด็กรู้จักทำงานเพื่อช่วยตนเองเป็นเรื่องสำคัญ เป็นการสร้างลักษณะความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานต่าง ๆ ได้ (self-reliance) เด็กที่ได้รับการฝึกอบรมมาในลักษณะนี้จะมีแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์สูง การที่คนไทยเลี้ยงดูลูกโดยไม่ยอมให้ลูกช่วยตัวเอง นอกจากจะสร้างบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมบางประการแล้ว บางครั้งยังกลายเป็นเครื่องมือที่ทำลายอนาคตลูกของตนอย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ การกลัวลูกลำบาก การเอาใจลูกจนเกินไป เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นการสะสมนิสัยความถือตนเองเป็นใหญ่ให้เกิดขึ้นกับเด็กทั้งสิ้น สังคมใดที่ประกอบด้วยการคนลักษณะนี้มาก ๆ จะเป็นสังคมที่ไม่มีระเบียบในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมอันเป็นส่วนรวม

2.4.2 ลักษณะการฝึกอบรมที่ว่าเด็กไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ปรากฏว่า ผลที่ได้จากการใช้ข้อมูลจากเอกสารกับที่ใช้ข้อมูลจากภาคสนาม สนับสนุนกันและกัน และคงก็สนับสนุนว่า ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมในลักษณะดังกล่าว

ในสังคมพัฒนา การฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวเด็กให้สามารถประกอบอาชีพได้ เป็นเรื่องที่เน้นกันมาก เป็นการช่วยให้เด็กเกิดความรู้สึกคุ้นเคยกับโลกของการทำงาน เมื่อจบการศึกษาในระดับหนึ่ง ๆ แล้ว สามารถจะทำงานเพื่อเลี้ยงตนเองได้ทันที หรืออย่างน้อยก็มีทักษะติดตัวไปพอที่จะทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้ สำหรับสังคมไทยนั้น หากจะมีการฝึกอบรมให้เด็กรู้จักทำงานประกอบอาชีพบ้าง ก็มิได้อยู่เฉพาะในสถานันครอบครัว แต่เป็นการฝึกอบรมแบบประเพณีดั้งเดิม บรรพบุรุษเคยทำมาอย่างไรก็ทำอย่างนั้นต่อ ๆ กันไป จึงไม่อาจจะทันกับการเปลี่ยนแปลงในสมัยนี้ได้ ส่วนการศึกษาในระบบนั้น มุ่งเน้นให้เด็กไทยแสวงหาวิชาการที่ไม่อาจจะนำไปประกอบอาชีพอะไรได้ นอกจากงานในสำนักงานซึ่งนับวันจะหาตำแหน่งให้หายากขึ้นทุกที ความละเอียดการฝึกอบรมเด็กในสถานันทางการศึกษานี้ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป แต่เป็นเรื่องน่าแปลกที่ว่าไม่ทันใดก็ไข่มืดหายไปอย่างจริง จึงนับว่าเป็นเรื่องเสียค่ายและน่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง

3. การอภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติม เป็นการ
อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนาม ที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยไร้ข้อคำถามแบบ
ปลายเปิด การเสนอผลการอภิปรายจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย
จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า

3.1.1 ความหมายของการทำงาน คนไทยส่วนใหญ่เห็นว่า การ
ทำงานคือการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว

3.1.2 สิ่งที่กลัวว่าจะเกิดขึ้นถ้าคนไม่ทำงาน คนไทยส่วนใหญ่มอง
ว่า ถ้าคนไม่ทำงานจะเกิดความอดอยาก ไม่มีกิน เกิดความยากจน ตัวเองจะต้องลำบาก

3.1.3 จุดมุ่งหมายของการทำงาน คนไทยส่วนใหญ่จะทำงาน
เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ทำงานเพื่อเงิน

3.1.4 ความรู้สึกเมื่อไม่ทำงาน คนไทยส่วนใหญ่จะรู้สึกไม่
สบายใจ

จากผลของการวิจัย เป็นที่น่าสังเกตว่า การให้ความหมายของการทำงานก็
สิ่งที่คนไทยคิดว่าเกิดขึ้น ถ้าคนไม่ทำงานก็กลัวจุดมุ่งหมายของการทำงานก็ คนไทยจะ
ชอบโดยให้ตนเองเป็นศูนย์กลาง มีแนวความคิดและความเชื่ออยู่ในขอบเขตที่เกี่ยวข้อง
กับตนและคนใกล้ชิด และหากจะพิจารณาข้อ 3.1.4 โดยใช่ผลการวิจัยจากข้อ 3.1.1
3.1.2 และ 3.1.3 ประกอบ อาจจะกล่าวได้ว่า การที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่สบายใจ นั
จะเนื่องมาจากมีความวิตกกังวลว่าตนเองจะไม่มีกิน ตนเองจะต้องลำบาก

การที่คนไทยให้สัมภาษณ์ในลักษณะที่มุ่งตนเองเป็นสำคัญเช่นนี้ น่าจะเกิดจากเหตุ
ปัจจัยหลายประการ เป็นต้นว่า ลักษณะปัจเจกชนนิยม ความรักอิสระเสรี ความเชื่อที่ว่า
ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน และลักษณะที่มุ่งปัจจุบัน (present-oriented) เหล่านี้มีผลทำให้
คนไทยไม่อาจจะมองไกลไปถึงผลที่เกิดแก่สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

การมีแนวความคิดและความเชื่อดังกล่าว ถ้ามองในแง่ของการพัฒนา นับว่าเป็นอุปสรรคอย่างยิ่ง การที่คนในสังคมคิดและทำโดยมุ่งตนเองเป็นสำคัญ ทำให้บุคคลที่เจนาประโยชน์ให้กับตนเองมากที่สุด แม้การหาผลประโยชน์นั้นคนอื่น ๆ จะเดือดร้อนก็ตาม การมุ่งแต่ประโยชน์ของทำให่เกิดการทุจริตคดโกงในหน่วยงานต่าง ๆ ผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมถูกละเลย เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมก็ไม่สามารถจะพัฒนาไปได้

3.2 ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ต้องการงานที่มีอิสระ ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ สันนิษฐานกันและกันกับผลของการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่าค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย

การที่คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานในสังคมดังกล่าว น่าจะเป็นเพราะการรักความสุข ความสะดวกและความสบายของคนไทย การที่ทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ย่อมจะขัดกับความต้องการดังกล่าว ส่วนความต้องการงานที่มีอิสระนั้นเป็นไปตามลักษณะ "รักความเป็นไทย" ของคนไทย หากมองในแง่ของการพัฒนาความต้องการที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เป็นค่านิยมที่ควรได้รับการเปลี่ยนแปลง เพราะไม่เอื้อต่อการพัฒนา

3.4 การฝึกอบรมให้เด็กรู้จักการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า คนไทยเห็นความจำเป็นจะต้องฝึกอบรมให้เด็กรู้จักการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1 ที่พบว่า ไม่อาจจะเชื่อได้ว่า คนไทยส่วนใหญ่จะมีแนวความคิดและความเชื่อว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวของมันเอง การที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะคนไทยเริ่มตระหนักถึงความดีของการทำงาน จึงคิดที่จะฝึกอบรมให้เด็กรู้จักการทำงาน เมื่อถามต่อไปว่า มีวิธีการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะเหมาะกับเด็ก คำตอบที่ได้คือ การฝึกอบรมให้เด็กนิสัยการทำงานที่เหมาะสมและให้เด็กช่วยทำงานบ้าน

ซึ่งวิธีการฝึกอบรมดังกล่าว ไม่เพียงพอดต่อการที่จะสร้างเสริมเด็กให้ทำงาน ด้
งานด้วยความขยัน การฝึกอบรมเด็กนั้นจำเป็นต้องให้ความรู้และทักษะแก่เด็กด้วย การ
ให้เด็กทำงานไม่ควรมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ แต่ควรมุ่งให้เด็กได้คุ
ยค่าและความสำคัญของการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยประเภทสำรวจ
เชิงพรรณนา ไม่เคยมีการวิจัยในลักษณะนี้มาก่อน เป็นงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ใน
ลักษณะกว้าง ๆ ไม่ได้ลึกลงไปเฉพาะตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะบาง
ประการเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ควรจะมีการวิจัยในลักษณะนี้ แต่ขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง
จากภาคสนามให้กว้างขวางออกไปให้ครอบคลุมทุกส่วนของประเทศ เช่น ศึกษาวัฒนธรรม
การทำงานของคนในชุมชนเมือง วัฒนธรรมการทำงานของคนในชุมชนชนบท วัฒนธรรม
การทำงานของคนภาคเหนือ ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ลึกลงไป ได้แบบแผน
ของวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่ชัดเจนและลึกซึ้ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก
กว่า

1.2 ควรจะมีการวิจัยวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่ประกอบอาชีพ
สำคัญ ๆ เช่น อาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย ข้าราชการ เป็นต้น เพราะผู้ประกอบ
อาชีพที่ต่างกันเหล่านี้ย่อมจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ผลที่ได้จากการวิจัย
ในลักษณะนี้ สามารถจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานให้เหมาะสม
ยิ่งขึ้น

1.3 ควรจะมีการศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้คนประกอบอาชีพต่างกัน
เช่น เหตุปัจจัยที่ทำให้คนประกอบอาชีพค้าขาย เหตุปัจจัยที่ทำให้คนประกอบอาชีพ

กรรมกร เหตุปัจจัยที่ทำให้คนประกอบอาชีพการเกษตร เหตุปัจจัยที่ทำให้คนประกอบอาชีพราชการ ฯลฯ พร้อมกับหาข้อพิจารณาว่า เหตุปัจจัยใดที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลประกอบอาชีพนั้น ๆ ผลที่ได้สามารถจะนำไปใช้ในการเสริมสร้างลักษณะที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน ก็สามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดคนเราจึงมีความต้องการที่จะประกอบอาชีพในลักษณะที่ต่างกัน

1.4 ควรจะศึกษาจิตลักษณะของผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น จิตลักษณะของผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จิตลักษณะของผู้ประกอบธุรกิจ การค้า จิตลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น เพื่อจะทราบว่าผู้ประกอบอาชีพเหล่านั้นมีจิตลักษณะแตกต่างกันอย่างไร การวิจัยตามข้อนี้อาจจะศึกษาเป็นรายอาชีพหรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาชีพก็ได้ ผลที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคนในอาชีพต่าง ๆ ให้มีจิตลักษณะที่เหมาะสมต่อการที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ ตลอดจนนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการแนะแนวและหาวิธีแก้ปัญหาด้านอาชีพได้อีกด้วย

1.5 ควรจะได้มีการศึกษาลักษณะบางประการของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงานให้กว้างขวางและลึกซึ้ง เช่น ลักษณะการใช้ทรัพยากรที่หามาได้จากการทำงาน ลักษณะการทำงานแบบรวมกลุ่มที่มีระบบ ลักษณะปัจเจกชนนิยมของคนไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้ มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมาก เพราะการออมกติกการทำงานร่วมกันก็ดี เป็นลักษณะสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนา

1.6 ควรจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาอบรมกับการทำงาน การศึกษาอบรมในขั้นนี้เป็นการศึกษาอบรมทั้งในสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา เมื่อกล่าว ความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาสามารถจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการทำงานได้นานน้อยเพียงใด ตลอดจนศึกษาต่อไปว่ามีเรื่องใดบ้างที่บุคคลต้องการจะเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการทำงาน แต่ไม่ได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการหาแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

1.7 ควรจะได้มีการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบในหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1.7.1 การอบรมเลี้ยงดู โดยศึกษาเปรียบเทียบวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในสังคมพัฒนา หรือสังคมที่มีความซับซ้อนสูงในการทำงาน มีระเบียบวินัยในการทำงาน เช่น ศึกษาเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยกับเด็กญี่ปุ่น เด็กอิสราเอล เด็กเยอรมัน หรือเด็กอเมริกัน ซึ่งการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบนี้ อาจศึกษาในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ หรือทั้งสองอย่าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดต่าง ๆ

1.7.2 การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน เป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบถึงวิธีการอบรมของสถาบันหลัก 2 สถาบัน คือสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา การวิจัยตามข้อนี้มีทิศทางและวิธีการเช่นเดียวกับการวิจัยในข้อ 1.7.1

1.8 ควรจะให้มีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างและพัฒนา แนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม เช่น มีความสม่ำเสมอในการทำงาน เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รู้จักการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ฯลฯ ตลอดจนสร้างแบบแผนของการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

2. เพื่อการศึกษาอบรม ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยให้เหมาะสมมีดังนี้

2.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางบุคลิกภาพของเด็กมาก ลักษณะของพ่อแม่ทั้งในทางดีและไม่ดี จะมีโอกาสถ่ายทอดไปยังตัวเด็ก โดยการอบรมทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เกี่ยวกับการทำงานก็เช่นกัน ชีวิตภายในบ้านเป็นแหล่งสำคัญในการสร้างประสบการณ์การทำงานให้แก่คนในวัยเด็ก การให้เด็กมีประสบการณ์และเกิดความคุ้นเคยกับการทำงาน เด็กจะได้รับการปลูกฝัง ค่านิยม และนิสัยการทำงานโดยไม่รู้ตัว ฉะนั้น ถ้าต้องการให้เด็กมีทัศนคติ ค่านิยม และนิสัยการทำงานที่ดี ควรจะเริ่มให้การศึกษอบรมตั้งแต่เด็กโดยเริ่มที่ครอบครัว แต่จากการวิจัยพบว่า เด็กไทยไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง พ่อแม่จะแสดงความรักลูกด้วยการช่วยเหลือทุกอย่าง ไม่ยอมให้ลูกทำอะไร ถนนลูกลังเกินไม่

ยอมเหลือค่ามาก การอบรมเลี้ยงดูเด็กในลักษณะนี้ ไม่เพียงแต่เด็กจะไม่สามารถจะทำงานช่วยเหลือตัวเองได้แล้ว ยังทำให้เด็กมีลักษณะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ยอมผูกพันตัวเองกับกฎเกณฑ์ของสังคมอีกด้วย ซึ่งแนวทางการอบรมเลี้ยงดูเด็กเพื่อการพัฒนาวิสัยธรรมการห่างงาน ควรจะกระทำในลักษณะต่อไปนี้

1. อบรมเลี้ยงดูให้เด็กมีโอกาสได้ทำงานเพื่อช่วยตนเอง งานใดที่เด็กพอจะทำได้ให้เด็กทำ อย่าช่วยเหลือจนเด็กทำอะไรไม่เป็น อบรมให้เด็กรู้จักทำงานที่เป็นภาระหน้าที่ของตน เช่น รู้จักเก็บรักษาสิ่งของเครื่องใช้ของตน ขับรถเล่นบ้าง เก็บกวาดที่หลับที่นอน ฯลฯ การจะให้เด็กทำงานเพื่อช่วยตนเองในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัยของเด็ก การอบรมเลี้ยงดูในลักษณะนี้จะช่วยให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กลัวที่จะทำจนอ่อนล้าตลอดเวลา

2. ฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพ ความจริงการให้ความรู้และทักษะเพื่อการหางานนั้น สถาบันครอบครัวไม่อาจจะทำหน้าที่ได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานได้ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพในที่นี้เป็นเพียงการสร้างความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการหางานที่เหมาะสม เช่น ให้เด็กมีแนวความคิดว่าคุณค่าของคนอยู่ที่การทำงาน ผู้ทำงานสุจริตทุกชนิดเป็นผู้มีเกียรติ มนุษย์สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จจากพยายาม ฯลฯ ขณะเดียวกันก็ฝึกอุปนิสัยของผู้ทำงานที่ดี ให้ข้อมูลและประสบการณ์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในปัจจุบัน รู้จักการหางานหา รู้จักใช้รายเงินที่หามาได้ เหล่านี้เป็นต้น สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน ควรเริ่มหาค่ายการให้เด็กรู้จักทำงานง่าย ๆ จนถึงงานยาก ๆ เปิดโอกาสให้เด็กได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกชนิด การให้เด็กทำงานนั้น อย่าให้เด็กทำเพราะเป็นการเบี่ยงเบนการระมัดระวังให้เด็กทำเพื่อฝึกการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ขณะที่เด็กทำงานจึงต้องคอยดูและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

3. การอบรมเลี้ยงดูไม่ควรตามใจหรือ "โอ" เด็กมากเกินไป จนทำให้เด็กมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญเหนือคนอื่น อย่ากลัวเด็กลำบาก อย่าปล่อยให้เด็กสร้างความพอใจให้เด็กเป็นสำคัญ เพราะลักษณะการอบรมเลี้ยงดูเช่นนั้น เป็นการทำให้

ให้เด็กมีบุคลิกภาพที่ไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่ยอมผูกพันตนเองเพื่อรับนิชอบสังคม ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างยิ่ง

4. ควรหลีกเลี่ยงการกระทำหรือการชี้แนะ ที่ทำให้เด็กเกิดความเชื่อที่ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ เช่น เชื่อในเรื่องภูตผีมีสาว โชคชะตา ว่านาลูกลับเหนืยขรรษาภิบุตรบนแท่นอาภิปางก่อน เพราะความเชื่อในลักษณะนั้นมีผลทำให้เด็กเชื่ออำนาจภายนอกมากกว่าที่จะเชื่อในความสามารถของตนเอง (self-reliance) คนที่เชื่อในอำนาจภายนอกจะมีบุคลิกภาพเฉื่อย (passive) ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนบุคคลและสังคม

สำหรับวิธีการให้ความรู้ดังกล่าว สามารถกระทำได้โดย

1. ให้พี่เอกสารเมยแพร่ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กำนันนายบวรฐนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข
2. ให้ความรู้โดยอาศัยสื่อสารมวลชน โดยใช้ทั้งวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ ทั้งของภาคเอกชนและภาครัฐบาล โดยเสนอบทความสั้น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้เป็นอยู่ทำงานดี

2.2 ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาใหม่ให้เป็นระบบการศึกษา ที่เอื้อต่อการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ เพราะในปัจจุบัน สถานับการศึกษาไม่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมเด็กให้รู้จักการทำงาน ให้เป็นผู้มีความรู้และทักษะ เพื่อการทำงานมากกว่าสถาบันใด ๆ ในสังคม สถาบันครอบครัวซึ่งเคยมีบทบาทสำคัญแต่เดิมนั้น เดียวนี้ไม่อาจจะสร้างประสบการณ์ ทักษะการทำงานได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อีกต่อไป ภาระอันนี้จึงตกเป็นภาระหน้าที่ของสถาบันการศึกษา แต่จากการวิจัยพบว่า ระบบการศึกษาไทยนั้น ไม่เอื้อต่อการผลิตคนเพื่อทำงานได้ทุกประเภท มีความสามารถเฉพาะการผลิตคนเพื่อทำงานนั่งโต๊ะ และเป็นอยู่ทำงานนั่งโต๊ะที่ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน สถาบันการศึกษาได้สร้างทัศนคติที่รังเกียจงานที่ต้องใช้มือ เป็นคนเล็องงาน ด้วยเหตุนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการศึกษาเสียใหม่ ซึ่งแนวทางและวิธีการปรับปรุงอาจทำได้ดังนี้

1. หลักสูตร ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับชั้น ให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ ไม่เกิดความรู้ผิดแปลกแยกเมื่อจบการศึกษา และจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากโรงเรียนไปใช้ได้อย่างจริงจัง ผลที่ได้จากการปรับปรุงหลักสูตรในลักษณะนี้ นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและรักท้องถิ่นของตนแล้ว ยังช่วยให้มองเห็นช่องทางที่จะประกอบอาชีพต่อไปภายหน้าอีกด้วย นอกจากนั้น ในทุกระดับชั้นตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา ควรมีหลักสูตร "การศึกษาเพื่อการทํางาน" เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับโลกของการทํางาน สร้างแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และลักษณะนิสัย การทํางานที่เหมาะสม สร้างจริยธรรมของการทํางาน ฯลฯ การศึกษาเพื่อการทํางานมิได้มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะในการทํางาน แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทํางาน รักงาน และมองเห็นช่องทางในการทํางานที่จะทำเพื่อเลี้ยงชีพในภายหน้า

2. การเรียนการสอน ควรจะเปลี่ยนจากการบอกมาให้เด็กได้ปฏิบัติจริง ความรู้ต่าง ๆ ให้เด็กมีโอกาสศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ควรลดการป้อน (spoon feeding) เนื้อหา ทุก ๆ วิชาจะต้องมีการปฏิบัติควบคู่ไปด้วยเสมอ การวัดผลการศึกษาจะต้องวัดทั้งทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป การเรียนการสอนควร "เสนอแนวปฏิบัติ" มากกว่า "ห้าม"

3. การฝึกงาน ทุกโรงเรียนควรมีโรงฝึกงาน เพื่อให้เด็กได้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทํางาน เป็นโรงฝึกงานที่มีเครื่องมือครบครัน และมีมากพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกงานกันอย่างทั่วถึง นอกจากนั้น ควรมีระบบการฝึกงานให้ผู้เรียนได้ออกไปฝึกงานในโรงงานจริง ๆ ในฐานะลูกมือ ทั้งนี้เพื่อจะได้สัมผัสวิถีชีวิตการทํางานที่แท้จริง และถ้าหากเป็นโรงเรียนในชุมชนที่มีอาชีพการเกษตรเป็นหลักก็ควรให้เด็กมีโอกาสได้ทํางานในท้องไร่ท้องนาจริง ๆ

4. ครู มีครูจำนวนมากที่สร้างทัศนคติที่ไม่ถูกต้องให้กับนักเรียน เหล่านี้ควรจะได้รับ การอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยม

เกี่ยวกับการทำงานเสียใหม่ เพราะถ้าหากครูมีความคิดแบบดั้งเดิมย่อมยากที่จะเปลี่ยนความคิดของนักเรียนได้ นอกจากนี้ ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ "การศึกษาเพื่อการทำงาน" ทั้งนี้ เพื่อให้ครูสามารถสอนนักเรียนได้ตามเป้าหมายของวิชา

5. การแนะแนวอาชีพ จะจัดให้มีคู่กระกับกัน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นช่องทางการทำงาน ตลอดจนมีข้อมูลเพียงพอที่ช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม สำหรับการแนะแนวอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ ไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้บริหารเท่าที่ควร การทำเป็นภารกิจของงบประมาณ บุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดบริการแนะแนวอาชีพไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้เด็กสนใจการทำงานมากขึ้น

3. การจัดให้มีหน่วยงานเพื่อการวิจัยและพัฒนาการทำงาน หน่วยงานทั้งชั้นนี้ มีความสำคัญมาก เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง แนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และอบรมเลี้ยงดูเพื่อการทำงาน การมีภาระงานที่ใหญ่โตและกว้างขวางเช่นนี้ การจัดเป็นหน่วยงานระดับชาติ มีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และให้หน่วยงานนี้มีภาระหน้าที่หลักดังนี้ คือ

3.1 วิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การวิจัยนี้อาจจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ และผลที่ได้จากการวิจัยควรได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีระบบและมีความสม่ำเสมอ

3.2 เป็นหน่วยอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเริ่มสร้างแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนลักษณะนิสัยการทำงานที่เหมาะสม การอบรมควรแบ่งเป็นหลายระดับ แต่ละระดับมีระยะเวลาในการอบรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัยและลักษณะของงานที่บุคคลนั้นประกอบอยู่ หน่วยอบรมนี้ควรเป็นหน่วยที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในแง่ทฤษฎีและการปฏิบัติ มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมบริบูรณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 เป็นศูนย์สารสนเทศทางอาชีพ เป็นหน่วยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานอาชีพที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอกับความต้องการของบุคคล ข้อมูลเหล่านั้นอาจเป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน การหางานทำ การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ฯลฯ เป็นศูนย์ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานอาชีพทั้งของภาครัฐบาลและภาคเอกชน และข้อมูลเหล่านี้ควรจะได้รับการเผยแพร่อย่างควดเนื่องโดยอาศัยช่องทางที่เหมาะสม เช่น วัสดุสาร-มวชน หรือเผยแพร่ในรูปแบบของเอกสาร เป็นต้น

3.4 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับโลกของการทำงาน หน่วยงานนี้ทำหน้าที่เสริมสร้างลักษณะบางประการ ที่จำเป็นต่อการหางาน ซึ่งช่องทางการทำงานทั้งงานอิสระและงานรับจ้างให้แก่ผู้จบการศึกษา ให้เห็นช่องทางการทำงานกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อช่วยมิให้ผู้หางานจบการศึกษาว่างงานหรือเกิดการขาดแคลนแรงงานในบางแขนงของระบบเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกัน ยังเห็นหน่วยงานที่บ่อนข้อมูลกลับไปยังสถาบันการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและลักษณะการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กอ สวัสดิภาพนิธย์ คู่มือเตรียมสอบวิชาครูชุด พ.กศ. อักษรเจริญทัศน์ 2506,
504 หน้า

_____ . "ความเป็นมาของการศึกษาในประเทศไทย" ใน รายงานการประชุม
การพัฒนาการศึกษา หน้า 6 - 10 สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์ 2508

จกัตติยา กรรณสูต "การปฏิรูปการศึกษา: ทางออกของปัญหาความยากไร้ในชนบท"
พัฒนบริหารศาสตร์ 2: 137 - 168 เมษายน 2518

เขียน วีระวิทย์ "เหตุใดเศรษฐกิจญี่ปุ่นจึงเจริญกว่าไทย" วารสารสังคมศาสตร์
2: 95 - 121 เมษายน 2516

คณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานกองวางแผน
ประชากรและกำลังคน ประชากร กำลังคน แรงงาน การมีงานทำ ค่าจ้าง และ
สวัสดิภาพแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 -
2524 สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2509,
46 หน้า อัดสำเนา

_____ . แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สี่ พ.ศ. 2520 - 2524
กะวันนา 2520, 365 หน้า

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน กองแผนงาน รายงาน: สภาพและปัญหา
สถานศึกษาต่าง ๆ โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี 2517, 25 หน้า

ไพฑูริย์ อาริยา "ค่านิยมและนิสัยของชาวญี่ปุ่น" สังคมศาสตร์ปริทัศน์ 1: 128 - 136
มกราคม - มีนาคม 2518

ไข่มุก ปันเปี่ยมวิมล "ประสบการณ์และแนวความคิดในการวางแผนพัฒนา" วารสาร
เศรษฐกิจและสังคม: แนวทางการพัฒนาในอนาคต ฉบับพิเศษ: 25 - 47

มกราคม 2522

เจือ สตะเวทิน สุภานิตไทย สุธิสารการพิมพ์ 2515, 182 หน้า

เฉลียว บุรีภักดิ์ การใช้ระบบการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2521, 8 หน้า อัดสำเนา

การออกแบบการวิจัยและการจัดทำเครื่องมือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 45 หน้า อัดสำเนา

ทิศทางกาวิจัยทางพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 15 หน้า อัดสำเนา

รุจรม ชูโต (นามแฝง) "อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในประเทศเหนือโอชะของนายทุนต่างชาติ" โลกใหม่ 14: 23 - 27 ตุลาคม 2521

"บทบาทไทยภาพส่วนรวมห่มองเห็น" วารสารเศรษฐกิจและสังคม 4: 9 - 12 กรกฎาคม - สิงหาคม 2521

จิตยา สุวรรณะชญ์ รวบรวม สังคมและวัฒนธรรมไทย: ข้อสังเกตในการเปลี่ยนแปลง สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2522, 86 หน้า อัดสำเนา

เทียนฉาย กิระนันท์ เศรษฐกิจศาสตร์: ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน ไทยวัฒนาพานิช 2509, 108 หน้า

วิรัช ยงกิตกฤต และโฆนิท บันเปี่ยมรัชฎ์ "กลวิธีกาพัฒนาของประเทศไทย" วารสารเศรษฐกิจและสังคม: แนวทางการพัฒนาในอนาคต ฉบับพิเศษ: 5 - 21 มกราคม 2522

นราวัลลภ (นามแฝง) "ชาวญี่ปุ่นกับการดำเนินชีวิตประจำวัน" ประชาศึกษา 7: 38 - 40 กุมภาพันธ์ 2517

นิม คำนวณนาสก "วัดและความสำคัญของวัดในชุมชนตำบลนาบ่า" ใน รายงานการวิจัยฉบับที่ 7 เรื่องอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาบ่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี หน้า 53 - 98 สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก 2509

นิยม ปุราคำ หนังสือของกรมสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์ ศ.ส. การพิมพ์
2517, 361 หน้า

มิตร อ่อนคำ "ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับชาวจีนในประเทศไทย" วารสาร-
กรรมศาสตร์ 1: 87 - 109 มิถุนายน - กันยายน 2517

บรรจง ชุตติลลชาติ ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา วัฒนาพานิช 2517, 211 หน้า

บุษเหลือ เทพสุพรรณ "การอบรมศึกษากับค่านิยมที่พึงประสงค์" เอกสารไทย 1:
31 - 48 มกราคม 2520

เบนเนท, นีโคลัส การศึกษาในประเทศด้อยพัฒนา แปลโดย อรรถ พงษ์วาท
เกล้าไทย 2518, 267 หน้า

ประสาธ หลักศิลา สังคมมนุษย์ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ วัฒนาพานิช 2514, 128
หน้า

_____ สังคมวิทยา สื่อการค้า 2503, 306 หน้า

ประเสริฐ แยมกลิ่นรุ่ง "ประเพณีและการสร้างสังคมสมัยใหม่" วารสารสังคมศาสตร์
3: 43 - 61 กรกฎาคม 2521

_____ สถาบันทางสังคม: ครอบครัวในสังคมไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512,
11 หน้า อัดสำเนา

บริษัทธิธรรมธาดา, พระยา โบราณศึกษาและวิธีสอนหนังสือไทย การช่างวิจิตรศึกษา
2502, 73 หน้า

ทัทยา ลายหุ "การไร้แบบความคิดเรื่องวัฒนธรรมในการพัฒนาประเทศ" ใน ชุมนุม
บทความทางวิชาการประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม หน้า 1 - 21 สมาคมสังคมศาสตร์
แห่งประเทศไทย 2514

_____ ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม เกล้าไทย 2516, 238 หน้า
(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสำหรับชาวบ้าน อันที่ 3)

ไพจิตร เอื้อทวีกุล "ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศและนักเรียนนอก" อนาคต 1: 9 -
14 มกราคม - มีนาคม 2516

- ไพฑูรย์ เกรืองแก้ว ลักษณะสังคมไทย พิมพ์ครั้งที่ 3 ปีพ.ศ. 2518, 373 หน้า
- ไพรัช กฤษณมณี พัฒนาการเศรษฐกิจเมืองคน คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันวิจัย
พัฒนาบริหารศาสตร์ 2521, 146 หน้า อัดสำเนา
- มยุร วิเศษกุล เมืองหลับเมืองตื่น แพร่พิทยา 2514, 281 หน้า
- เมธี กรองแก้ว และจินตนา เชื้อศิริ "การวัดระดับความยากจนในประเทศไทย"
วารสารธรรมศาสตร์ 1: 48 - 67 มิถุนายน - กันยายน 2518.
- เขาวลัดชัย ราชแพทยาคม "แนวโน้มและลักษณะการเพิ่มของประชากรไทย"
วารสารประชากรศึกษา 2: 62 พฤศจิกายน 2516
- รังสรรค์ หนองพินธุ์ "กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความยากจนในประเทศไทย" ใน
สังคมกับเศรษฐกิจ หน้า 333 - 365 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2519
- _____ ทัศนะทางการศึกษา เคล็ดไทย 2518, 273 หน้า
- รักษา สักดามนต์ วิเคราะห์สุขภาพพระร่วงในแง่วัฒนธรรม ปริญญาโท กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 219 หน้า อัดสำเนา
- "เรียนไปทำไม จบแล้วไม่มีงานทำ" สภา 28: 25 - 27 กันยายน 2520
- ละม้ายมาศ ศรีหาคัก และจรรยา สุวรรณทัต รายงานการวิจัยฉบับที่ 9 เรื่อง
อิทธิพลสังคมต่อการพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
สถาบันระหว่างชาติสำหรับการคนละว่าเรื่องเด็ก 2510, 184 หน้า
- วิจิตรฯ พรหมพันธุ์ "ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนกำลังคน" วารสาร
ประชากรศึกษา 4: 50 - 59 สิงหาคม 2521
- วิจารณ์, กรม กองวิจัยทางการศึกษา การศึกษามูลการใช้หลักสูตรประโยค
มัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ
2520, 63 หน้า อัดสำเนา
- วิทยากร เวียงกุล ปัญหาและทางออกของประเทศไทยยุคพัฒนา เคล็ดไทย 2517,
98 หน้า

วิชิต แสงทอง "การศึกษากับความต้องการแรงงาน" วารสารสังคมศึกษา 7:

39 - 43 กรกฎาคม 2520

วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521, 155 หน้า อักษรสามเส้า

"วิพากษ์เศรษฐกิจไทย" วารสารเศรษฐกิจและการเมืองกรุงเทพ จำกัด 2: 85 - 88 มีนาคม 2522

วิระ บำรุงรักษ์ "ระบบค่านิยมแบบไทย" วารสารวัฒนธรรมไทย 2: 30 - 35 กุมภาพันธ์ 2520

วิรุทธ วิเชียรโชติ รายงานการวิจัยเรื่องความเกรงใจในคนไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ม.ป.ป., 134 หน้า อักษรสามเส้า /

ศิริ รอดบาง "วัฒนธรรมในการทำงาน" วารสารวัฒนธรรมไทย 11: 47 - 50 พฤศจิกายน 2520

ศึกษาธิการ, กระทรวง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (2520 - 2524) เฉพาะที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคม กระทรวงศึกษาธิการ 2519, 61 หน้า

สุภชัย พานิชภักดิ์ "ปัญหากำลังคนของประเทศไทยในอนาคต" วารสารสังคมศาสตร์ 4: 1 - 20 ตุลาคม 2518

สันติ สมักรการ "ความขัดแย้ง ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ" ใน สังคมและวัฒนธรรมไทย: ข้อสังเกตในการเปลี่ยนแปลง หน้า 33 - 59 สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2522

_____. "บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของคนไทย" ใน รักเมืองไทย เล่ม 1 หน้า 1 - 36 สภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย 2519

_____. มีเงินก็นับว่านอกร มีทองก็นับว่าพี่: ระบบครอบครัวและเครือญาติของไทย บรรณกิจ 2519, 236 หน้า

..... "วัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม" พัฒนบริหารศาสตร์ 19: 419 - 442

กรกฎาคม 2522

เนนระ อุนาตุล "ปัญหาเศรษฐกิจที่ฉีกัก: ชนเผ่าชนเผ่าปี 2522" รวมประชาชาติ-
ธุรกิจ 273 (173): 7 - 8 19 พฤษภาคม 2522

สวาม แสงมณี "ภาระหน้าที่ของนักการศึกษาต่อการปลูกฝังทัศนคติทางสังคม" ใน
การศึกษากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หน้า 123 - 138 ตีพิมพ์ต้น: 2517

สัญญา จิตตานนท์ การศึกษาและการประกอบอาชีพอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กศ.ค.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2521, 233 หน้า อักษรย่อ

สิมพันธ์ เกตุพิศ การปฏิรูปการศึกษา: รายงานของคณะกรรมการวางแผนเพื่อ
ปฏิรูปการศึกษา สภาคณบดีบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศไทย 2518, 294 หน้า

สุข สูงสว่าง บรรณาธิการ 20 ความคิด ดวงกมล 2518, 405 หน้า

สุนทร โกลนิน "ผลกระทบของการพัฒนาในแง่ของจิตวิทยาสังคม" พัฒนบริหาร-
ศาสตร์ 19: 374 - 396 กรกฎาคม 2522

สุหัทธรา สุภาพ ปัญหาสังคม ไทวัฒนาพานิช 2515, 177 หน้า

สุวิทย์ บึงวรพันธ์ พัฒนาชนบทในประเทศไทย พิมพ์ครั้งที่ 3 ม.ป.ท. 2512,
710 หน้า

อกุล วิเวียรเจริญ "ค่านิยมในสังคมไทย" วารสารธรรมศาสตร์ 1: 138 - 164

มิถุนายน - ตุลาคม 2515

อมร วิทยาศาสตร์ และโสรัจ สุจริตกุล บรรณาธิการ การบริหารงานบุคคลใน-
ประเทศไทย พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2514,
590 หน้า

อชาล, เอส. บี "ค่านิยมและการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศไทย" เก็บความ
โดย พรชัย สุจิตต์ จุลสารโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 3:

58 - 65 มกราคม - มีนาคม 2519

"อาเซียนทางเศรษฐกิจ" อาทิตย์ 7: 11 - 13 สิงหาคม 2520

อานนท์ อาภาภิรม มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย พิมพ์ครั้งที่ 3 โรงพิมพ์

บำรุงนุกุลกิจ 2515, 357 หน้า

อุดม เกิดพิบูลย์ "แนวโน้มทางเศรษฐกิจและหลักสูตรการศึกษา" เพื่อน 5: 40 -

49 มิถุนายน 2516

Acuff, F. Gene, Donald E. Allen and Lloyd A. Taylor. From Man to Society. Hinsdale, Illinois, The Bryden Press, 1973. 539 p.

Adams, Don, ed. Education in National Development. London, Routledge & Kegan Paul, 1971. 254 p.

Adams, Don and Robert M. Bjork. Education in Developing Areas. New York, David McKay Company, Inc., 1963. 161 p.

Alexander, Franz. "Educative Influence of Personality Factors in the Environments" in Personality in Nature, Society and Culture. 2nd ed. p. 421 - 435, ed. by Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and David K. Schneider. New York, Alfred A. Knopf, 1967.

Ayal, Eliezer B. "Some Crucial Issues in Thailand's Economic Development", Pacific Affairs. 2: 157 - 164, Summer, 1981.

_____. "Value System and Economic Development in Japan and Thailand" in Man, State and Society in Contemporary Southeast Asia. p. 535 - 549, ed. by Robert C. Tilman. New York, Praeger Publishers, Inc., 1969.

Farnouw, Victor. Culture and Personality. Illinois, The Dorsey Press, Inc., 1964. 410 p.

- Benedict, Ruth. Patterns of Culture. Boston Houghton Mifflin Company, 1959. 291 p.
- _____. Thai Culture and Behavior. An Unpublished Wartime Study Data Paper: Number 4. Ithaca, New York, Cornell University, 1963. 45 p.
- Berelson, Bernard. Content Analysis in Communication Research. New York, Hafner Publishing Company, 1971. 220 p.
- Bergsten, Urban. Adult Education in Relation to Work and Leisure. Stockholm, Almquist & Wiksell International, 1977. 245 p.
- Biesanz, Mavis Hiltunen and John Biesanz. Introduction to Sociology. 3rd. ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1978. 501 p.
- Boonsanong Punyodyana. "Social Structure, Social System, and Two Levels of Analysis: A Thai View" in Loosely Structured Social Systems: Thailand in Comparative Perspective. p. 77- 105, ed. by Hans-Dieter Evers. New Haven, Yale University Southeast Asia Studies, 1969.
- Burns, Robert W. ed. Education and the Development of Nations. New York, Syracuse University Press, 1963. 112 p.
- Broom, Leonard and Philip Selznick. Sociology. 4th ed. New York, Harper & Row, Publishers, 1968. 562 p.
- Caplow, Theodore. The Sociology of Work. Minneapolis, University of Minnesota Press, 1954. 330 p.

- Carney, T.F. Content Analysis: A Technique for Systematic Inference from Communications. London, B.T. Batsford Ltd., 1972. 343 p.
- Castle, E.B. Education for Self-Help: New Strategies for Developing Countries. London, Oxford University Press, 1972. 163 p.
- Chaudhri, G. Shabbir. "The Human Factor in Development," Development Forum. 1: 7 - 10, June 1977.
- Closter, Glen U. Making Work Human. Ohio, The Antioch Press, 1949. 326 p.
- Cole, Michael and Sylvia Scribner. Culture and Thought. New York, John Wiley & Sons, Inc., 1974. 227 p.
- Cowell, F.R. Culture in Private and Public Life. London, Thames and Hudson, 1959. 357 p.
- Curle, Adam. Educational Strategy for Developing Societies. London, Tavistock Publications, 1963. 180 p.
- Dayo, Frederic C. "Ethnicity and Work Culture in Thailand: A Comparison of Thai and Thai-Chinese White-Collar Workers," Journal of Asian Studies. 4: 995 - 1015, August, 1975.
- De Young, John E. Village Life in Modern Thailand. California, University of California Press, 1966. 225 p.
- Donahue, S.J., John W. Work and Education. Chicago, Loyola University Press, 1959. 238 p.
- Dore, Ronald. The Diploma Disease: Education, Qualification and Development. London, George Allen & Unwin Ltd., 1976. 214 p.

- Dube, S.C. "Social and Cultural Factors in Development" in Asian Rethinking on Development. p. 3 - 49 ed. by United Nations Asian Development Institute. New Delhi, Abhinav Publications, 1977.
- Dumont, Rene. "School Versus Manual Work," Prospects. 2: 355 - 361, 1977.
- Dunnette, Maevin D. ed. Work and Nonwork in the Year 2001. California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1973. 212 p.
- Embree, John F. "Thailand - A Loosely Structured Social System" in Loosely Structured Social Systems: Thailand in Comparative Perspective. p.3 - 15, ed. by Hans-Dieter Evers. New Haven, Yale University Southeast Asia Studies, 1969.
- Entwistle, Harold. Education, Work and Leisure. London, Routledge & Kegan Paul, 1970. 119 p.
- Evers, Hans-Dieter. Loosely Structured Social Systems: Thailand in Comparative Perspective. New Haven, Yale University Southeast Asia Studies, 1969. 148 p.
- Feather, Norman F. Values in Education and Society. New York. The Free Press, 1975. 350 p.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1975. 578 p.
- Foster, George M. Traditional Societies and Technological Change. 2nd ed. New York, Harper & Row, Publishers, 1973. 286 p.
- Goldthorpe, J.E. The Sociology of the Third World: Disparity and In-

- volvement. Cambridge, Cambridge University Press, 1975. 325 p.
- Goodman, Mary Ellen. The Individual and Culture. Homewood, Illinois, The Dorsey Press, 1967. 265 p.
- Gorer, Geoffrey. "The Concept of National Character" in Personality in Nature, Society and Culture, 2nd ed. p. 246 - 259, ed. by Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and David M. Schneider New York, Alfred. A. Knopf, 1967.
- Guskin, Alan E. Changing Value of Thai College Students: A Research Report. Bangkok, Faculty of Education, Chulalongkorn University, 1964. 112 p.
- Hanks Jr., L.M. "Merit and Power in the Thai Social Order, American Anthropologist. 64: 1247 - 1261, December 1962.
- Harbison, Frederick H. Human Resources as the Wealth of Nations. New York, Oxford University Press, Inc., 1975. 173 p.
- Harbison, F. and C.A. Myers. Education, Manpower and Economic Growth. New York, McGraw-Hill Book Co., 1962. 229 p.
- Hauser, Philip M. "Cultural and Personal Obstacles to Economic Development in the Less Developed Areas", Human Organization. 2: 78 - 84, Summer, 1959.
- Haviland, William A. Cultural Anthropology. New York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1975. 446 p.
- Herskovits, Melville J. Cultural Dynamics. New York, Alfred A. Knopf. Inc., 1967. 260 p.
- _____. Economic Anthropology. New York, Alfred A. Knopf. Inc., 1952. 547 p.

- Heneman, Jr., Herbert. "Work and Nonwork: Historical Perspectives" in Work and Nonwork in the Year 2001. p. 12 - 28, ed. by Marvin D. Dunnette. California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1973.
- Higgins, Benjamin. Economic Development. Revised Edition. New York, W.W. Norton Company, Inc., 1968. 918 p.
- Hoebel, E. Adamson. Anthropology: The Study of Man. New York, McGraw-Hill Book Company, 1972. 756 p.
- _____. "The Nature of Culture" in Man, Culture, and Society. p. 168 - 181 ed. by Henry L. Shapiro. New York, Oxford University Press, 1959.
- Holsti, Ole R. "Content Analysis" in the Handbook of Social Psychology. V. 2 p. 596 - 692, ed. by Gerdner Lindzey and Elliot Aronson. Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1968.
- Inkeles, Alex. "The Modernization of Man" in Modernization: The Dynamics of Growth. p. 151 - 163, ed. by Myron Weiner. Washington, D.C., U.S. Information Agency, 1966.
- Inkeles, Alex and Donald B. Holsinger. eds. Education and Individual Modernity in Developing Countries. Leiden, E.J. Brill, 1974. 136 p.
- Inlow, Gail M. Values in Transition: A Handbook. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1972. 205 p.
- Jacobs, Norman. Modernization Without Development: Thailand as an Asian Case Study. New York, Praeger Publishers, 1971. 420 p.

- Jolly, Richard, et al. Third World Employment. London, Penguin Education, 1973. 448 p.
- Kinunda, M.J. and A. Tesh. "The School and Community Interaction: Community-Centered Education in the United Republic of Tanzania" in Basic Services for Children: A Continuing Search for Learning Priorities. p. 72 - 90, Paris, Unesco, 1978.
- Klausner, William J. Reflections in a Log Pond. Bangkok, Saksit Siam, 1972. 130 p.
- Kluckhohn, Clyde. Culture and Behavior. New York, The Free Press, 1966. 402 p.
- Kluckhohn, Clyde and Henry A. Murray. "Personality Formation: The Determinants" in Personality in Nature, Society and Culture. 2nd ed. p. 53 - 67, ed. by Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and David M. Schneider. New York, Alfred A. Knopf, 1967.
- Kluckhohn, Clyde, Henry A. Murray and David M. Schneider, eds. Personality in Nature, Society and Culture. 2nd ed. New York, Alfred A. Knopf, 1967. 701 p.
- Kluckhohn, Florence Rockwood. "Dominant and Variant Value Orientations" in Personality in Nature, Society and Culture. 2nd ed. p. 342 - 357, ed. by Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and David M. Schneider. New York, Alfred A. Knopf, 1967.
- Krai Yudht Dhiratayakinant. ed. Thailand-Profile 1975. Bangkok, Four Aces, 1975. 310 p.

- Lee, Donothy. "Are Basic Needs Ultimate?" in Personality in Nature, Society and Culture. 2nd ed. p. 335 - 341, ed. by Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and David M. Schneider. New York, Alfred A. Knopf, 1967.
- Lewy, Sidney. The Meanings of Work. Illinois, Center for the Study of Liberal Education for Adult, 1963. 17 p.
- Lewis, W. Arthur. The Theory of Economic Growth. 6th ed. London. The English Language Book Society, 1963. 453 p.
- Linton, Ralph. The Cultural Background of Personality. New York, Appleton-Century-Crafts, Inc., 1945. 157 p.
- Lissak, Moshe. A Socio-political Hierarchy in a Loose Social Structure: The Structure of Stratification in Thailand. Jerusalem, Institute of Asian and African Studies, The Hebrew University of Jerusalem, 1970. 70 p.
- Marland, Jr., Sidney P. Career Education. New York, McGraw-Hill Book Company, 1974. 334 p.
- Maruyama, Koichi. "Some Aspects of Socialization Process in a Thai Rural Society, with a Special Reference to the Educational Functions of Familial and Buddhist Temples" in Education and Culture in a Thai Rural Community. p. 9 - 29, ed. by Tsuneo Ayabe. Fukuoka, Kyushu University, 1973. 145 p.
- McClelland, David C. "The Impulse to Modernization" in Modernization: The Dynamics of Growth. p. 28 - 40, ed. by Myron Weiner. Washington D.C., U.S. Information Agency, 1966.

- McClelland, David C. and David Winter. Motivating Economic Achievement. New York, The Free Press, 1969. 409 p.
- Meier, Gerald M. Leading Issues in Economics Development Studies in International Poverty. 2nd ed. Singapore, Oxford University Press, Inc., 1971. 758 p.
- Mari, G.R.V. "Attempts to Link School with Work: The Tanzanian Experience", Prospects. 2: 379 - 388, 1977.
- Mole, Robert L. Thai Values and Behavior Pattern. Tokyo, Charles E. Tuttle Company, 1973. 182 p.
- Montagu, Ashley. The Direction of Human Development. New York, Hawthorn Books, Inc. Publishers, 1970. 406 p.
- Moore, Frank J. Thailand: Its People Its Society Its Culture. New Haven, Hraf Press, 1974. 607 p.
- Morton, W. Scott. The Japanese: How They Live and Work. Morton Abbot, David & Charles, Ltd., 1973. 152 p.
- Mulder, Hiel. "Interpreting Thai Behavior: Reflection on Presentation and Power," Thai Journal of Development Administration. 4: 614 - 648, October, 1977.
- _____. "Interpreting Thai Behavior: Reflection on Trust, Relaxation, and Self," Journal of Social Sciences. 1: 73 - 91, January - March, 1978.
- _____. "Modern Times, Thai Culture, and Development" Journal of Social Sciences. 16: 84 - 106, July - September 1979.

- _____. "Sociology and Religion in Thailand: A Critique," The Journal of the Siam Society. 55: 101 - 111, January, 1967.
- _____. "The Achievement Motive in Contemporary Thai Society," Thai Journal of Development Administration. 2: 293 - 306, April, 1976.
- Murray, Henry A. and Clyde Kluckhohn. "Outline of A Conception of Personality" in Personality in Nature, Society and Culture .p. 3-49 ed. by Clyde Kluckhohn, Henry A. Murray and David M. Schneider. New York, Alfred A. Knopf, 1967.
- Neff, Walter S. Work and Human Behavior. New York, Atherton Press, 1968. 280 p.
- Nopamas Dhiravegin. "The Overseas Chinese in Southeast Asia: Comparative Study with a Special Case Study of Thailand" The Journal of Social Sciences. 1: 86 - 105, January 1974.
- Ooy Astra Moesook. Income Distribution in Thailand. Quezon City, Council for Asian Manpower Studies, University of the Philippines, 1976. 128 p. Unpublished.
- Oppenheim, A.N. Questionnaire Design and Attitude Measurement. New York, Basic Books, Inc., Publishers, 1966. 298 p.
- Oskamp, Stuart. Attitude and Opinions. New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1977. 466 p.
- O'Toole, James. Chairman. Work in America. Massachusetts, The MIT Press, 1971. 262 p.
- Patya Saihoo. "Beliefs, Values and Goals of Farmers in Relation to Agricultural Development," The Journal of Social Sciences. 1:

59 - 52 January, 1974.

Pfanner, David E. and Jasper Ingersoll. "Theravada Buddhism and Village Economic Behavior: A Burmese and Thai Comparison", The Journal of Asian Studies. 5: 341 - 361, May, 1962.

Rogers, Everett M. Modernization Among Peasants: The Impact of Communication. New York, Holt Rinehart and Winston, Inc., 1969. 429 p.

Rabin, Herbert J. The Dynamics of Development in Rural Thailand. Illinois, Northern Illinois University Center for Southeast Asian Studies, 1974. 158 p.

Schultz, Theodore W. Investment in Human Capital. New York, The Free Press, 1971. 272 p.

Selltiz, Claire, Lawrence S. Wrightsman and Stuart W. Cook. Research Methods in Social Relations. 3rd ed. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1976. 624 p.

Shamsul Hug, Muhammad. Education, Manpower, and Development in South and Southeast Asia. New York, Praeger Publishers, Inc., 1975. 221 p.

Shapiro, Henry L. ed. Man, Culture, and Society. New York, Oxford University Press, 1956. 380 p.

Sharp, Lauriston and Susan Rapaport. eds. Stability and Change in Thai Culture. Ithaca, New York, Department of Asian Studies, Cornell University, 1966. 101 p.

Siegel, Sidney. Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences.

- New York, McGraw-Hill Book Company, Inc., 1956. 312 p.
- Singer, Milton. "The Modernization of Religious Beliefs" in Modernization: The Dynamics of Growth. p. 59 - 70, ed. by Myron Weiner. Washington, D.C., U.S. Information Agency, 1966.
- Santaroo Komin. "Some Empirical Evidence of Thai Values and Personality," Thai Journal of Development Administration. 2: 271 - 292, April, 1978.
- _____. "Value Systems as Means to Assess the Impact of Modernization," Thai Journal of Development Administration. 4: 567 - 595, October, 1977.
- Tchen, Young. "Education and Productive Work in China," Prospects. 2: 413 - 416, 1977.
- Terwiel, B.J. "The Development of a Centrally Organized Education System in Thailand" in Appetite for Education in Contemporary Asia. p. 39 - 61, ed. by Kenneth Orr. Canberra. The Australian National University, 1977. 165 p.
- Thiravet Pramuanratkarn. "A note on Structural Aspects in the Study of Thai Society", The Journal of Social Sciences. 2: 89 - 105, April, 1977.
- Thomas, Lawrence G. "Types of Schooling for Developing Nations" in Education in National Development. p. 179 - 205, ed. by Don Adams. London, Routledge and Kegan Paul Ltd., 1971. 234 p.
- Thorndike, Robert L. "Reliability" in Educational Measurement. p. 560 - 620, ed. by E.F. Lindquist. Washington D.C., American

- Council on Education, 1951. 319 p.
- Triandis, Henry C. "Work and Nonwork: Intercultural Perspectives" in Work and Nonwork in the Year 2001. p. 29 - 52, ed. by Marvin D. Danette. California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1973.
- Udy, Jr., Stanley H. Work in Traditional and Modern Society. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, Inc., 1970. 154 p.
- United Nations Asian Development Institute. Asian Rethinking on Development. New Delhi, Abhinav Publications, 1977. 179 p.
- Valentine, Charles. A. Culture and Poverty. Chicago, the University of Chicago Press, 1968. 216 p.
- Walpole, Ronald E. Elementary Statistical Concepts. New York, Macmillan Publishing Co., Inc., 1976. 251 p.
- Weiler, Hans M. "Education and Development: From the Age of Innocence to the Age of Scepticism," Comparative Education. 3: 179 - 198, October, 1978.
- Weiner, Myron. ed. Modernization: The Dynamics of Growth. Washington. D.C., U.S. Information Agency, 1966. 376 p.
- Weiss, Gerald. "A Scientific Concept of Culture" American Anthropologist. 5: 1376 - 1413 October 1973.
- White, Leslie A. The Concept of Cultural System. New York, Columbia University Press, 1975. 192 p.
- Wit, Daniel. Thailand: Another Vietnam?. New York, Charles Scribner's Sons, 1968. 205 p.

ကမ္ဘာတစ်ခု

ภาคผนวก ก.

- เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย
เรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย
- เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัย

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
ก. เอกสารภาษาไทย	
1. หนองเมืองพร้าว	อภิเชษฐ์ นาคเสนา
2. มีเงินก็มีขวานทองก็มีทองก็มีว่าที่: ระบบ ครอบครัวและเครือญาติของไทย	สนิท สัมภักการ
3. สารคดีและนิยายแห่งชีวิต 50 ปีของข้าพเจ้า	ประเท็บ คล่องตรวจโรค
4. คู่มือแปลและอนุพัทธ์เปรียบเทียบอุปนิสัย ใจรักงานระหว่างไทยกับญี่ปุ่น	ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช
5. การศึกษาของชาวจีนป้อนก เรศึกษาแก่ พลเมืองอย่างไรก็ดี	ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช
6. ความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย	มยุร วิเศษกุล
7. การปรับปรุงระบบราชการ	มยุร วิเศษกุล
8. ปัญหาสังคม	ประเสริฐ แยมกลิ่นรุ่ง
9. สังคมไทยปัจจุบันและอนาคต	ม.ล. บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
10. ข้อเสนอแนะเพื่อสันติสุขในมหาวิทยาลัย	ม.ล. บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
11. สังคมไทย-ปัจจุบันและอนาคต	พิทยา สายหู
12. ความขัดแย้ง ปัญหาและอนาคตของ สังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทาง วัฒนธรรมเป็นสำคัญ	สนิท สัมภักการ
13. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เครือแก้ว

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
4. การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต	นิพนธ์ ศศิธร
15. ทิศนทางการศึกษา	รังสรรค์ อดุลย์พันธุ์
16. การศึกษากับความต้องการแรงงาน	วิจิต แสงทอง
17. ความเกรงใจในคนไทย	วิบุต วิเชียรโรติ
18. ทัศนคติชนบทในประเทศไทย	สุวิทย์ บึงวรพันธุ์
19. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย	อมร รักชาติชัย และโสรัจ สุจริตกุล
20. การอบรมศึกษากับค่านิยมที่พึงประสงค์	ม.จ.บุญเหลือ เทพรสุพรรณ
21. การปฏิรูปการศึกษา : ทางรอดของปัญหาความยากไร้ในชนบท	ชกิตยา กรรณธูต
22. ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา	บรรจง อุตกุลชาติ
23. ภาระหน้าที่ของนักการศึกษาต่อการปลูกฝังทัศนคติทางสังคม	สมาน แสงนาคี
24. การวิจัยเรื่องอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการของเด็กควบลานาว่า อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี	ละม้ายมาศ ศรีจักร์ และจรรยา สุวรรณศักดิ์
25. วัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม	สนิท สัมกรการ
26. ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับชาวจีนในประเทศไทย	บันทร ออ ส่า
27. บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของคนไทย	สนิท สัมกรการ

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
28. นักเรียนนอก	กมล สมวิเชียร
29. การบ้านการเมือง	กมล สมวิเชียร
30. คนชั้นรถในบ้านเรา	กมล สมวิเชียร
31. มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	ชานนท์ อากาภิรม
32. การศึกษาวัฒนธรรมการเมืองและพื้นฐานบางแง่ของวัฒนธรรมการเมืองไทย	สมบัติ วงศ์ทวีรักษ์
33. วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนาการเมืองไทย	ปรีณาวสุต อภิศักดิ์
34. พุทธศาสนากับชนชั้นปกครองของไทย	เจริญเกียรติ ชนะสุขถาวร
35. การศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบทในประเทศไทย	นิโคลัส เบเนเนก
36. การศึกษาปฏิรูปหรือปฏิวัติ	อภิชัย พันธุเสน
37. ประชาธิปไตยกับสังคมไทย	กมล สมวิเชียร
38. หัสนคติและอุปนิสัยของคนไทยกับการพัฒนาประเทศ	มยุร วิเศษกุล
39. ความสามารถของการทำงานร่วมกัน	บทบรรณาธิการกรุ๊ปปริทัศน์
40. การปลูกฝังนิสัยทอรับชั้นในโรงเรียน	สุนิทยัม เป้นนามอน
41. การศึกษาของไทยในสายตาครูบ้านนอก	สมพงษ์ พลละสุรย์ (คำหมาน คนโต)
42. โครงสร้างอำนาจในสังคมไทย	บัททร อ่อนกา
43. โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมืองกับความยากจนของคนไทย	สุรเดช อ่างงไทย

ชื่อเรื่อง	ชื่อย่อ
44. ลักษณะและปัญหาของปัญญาชนไทย	กมล สมิวัชร
45. สังคมและวัฒนธรรมไทย	สุพิศรา สุภาพ
46. ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย:	พิศยา สุวรรณะชัย
พิจารณาจากทางสังคมวิทยา	
47. ประชาธิปไตยกับค่านิยมในสังคมไทย	ชัยสิทธิ์ สันตมบรรณทอง
48. วิฤตการณ์ในระบบการศึกษาไทย	นิโคลัส เบเนเนก
49. แนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีพ และการพัฒนาสังคมอารยนิยม	วิบูลย์ วิเชียรโชติ
50. ใ้เห็นอะไรมาบ้างจากการไปสำรวจ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา	วิณะ วัฒนาพันธุ์
51. ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมไทย	อัมพร นิคุช
52. ค่านิยมของคนไทยกับหลักประชาธิปไตย	แก้วตา คณะวรรณ
53. อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไทย ที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์	กรรณิการ์ เจาหะเพ็ญแสง
54. ค่านิยมของสังคมไทย	จวน นักพรรษา
55. ปัญหาวัฒนธรรม	ม.ค. บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
56. ปัญหาและอนาคตของสังคมไทยด้าน การเมือง	นิพนธ์ ศศิธร
57. คนไทยกับพระพุทธศาสนา	พิน กอกบัว
58. การฉ้อราษฎร์บังหลวง	เสวีชน (นามแฝง)
59. วัฒนธรรมเราวัฒนธรรมเขา	นพพล (นามแฝง)

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
60. ความร่ายของคณจน	ปุ๋ย โรจนะบุรานนท์
61. วัฒนธรรมในการทำงาน	หิรั รอดบาง
62. ทางเลือกของครู	จิกรกร ตั้งเกษมสุข
63. ไทยในอดีต ปัจจุบันและอนาคต	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
64. โครงสร้างสังคมของหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สุเทพ สุนทรเกษม
65. พุทธศาสนิกชนแบบชาวบ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิลเลียม เกลาสเนอร์
66. บทบาทของพัฒนากรในหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	พญา ลานहु
67. ลักษณะผู้นำในชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จาค อัมโบต์
68. บนเส้นทางแสวงหา: โฉมหน้าใหม่ของการศึกษาไทย	เอกวิทย์ ณ ถกลาง
69. คนไทยกับจิตสำนึกทางการเมือง	ชวน หลีกภัย
70. อุดมการณ์และค่านิยมในสังคมไทยดั้งเดิม	อนุช อภาภิรม
71. อุดมการณ์ทางการเมืองของไทย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
72. อุดมการณ์กับสังคมไทยปัจจุบัน	สุจิต บุญบงการ
73. อุดมการณ์ค่านิยมและการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย	กอบปร กฤตยาภิรม
74. บริษัทชนสังคมไทย	สลักพันธ์ ศิวรักษ์

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
75. อหังการของฝรั่ง	สุลักษณ์ ศิวรักษ์
76. บทสัมภาษณ์ศาสตราจารย์เจเนาะ กันบูยูเอ็น เรื่องการศึกษา	เจเนาะ กันบูยูเอ็น
77. เหมอู่อัจฉริยะเรียนเหมอง	บุญชู โรจนเสถียร
78. ความเป็นอยู่ของชาวไทย	พระยาอนุমানราชธน
79. การนับถือศาสนาของชาวไทย	พระยาอนุমানราชธน
80. กาคีไบนานียะ	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
81. คำนิยมของคนไทย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
82. อุดมการณ์การเมืองไทย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
83. การตัดสินปัญหาแบบไทย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
84. ช่วยกันสร้างคนที่เป็นประชาธิปไตย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
85. โลกสมัย	พิทยา สายหนู
86. การสร้างค่านิยมในสังคม	เกษมสิริ บุญสังข์
87. สังคมชาวบ้านนา	พิชญ์ สมทอง
88. ข้อคิดบางประการ เกี่ยวกับสังคมไทยและ การศึกษาแบบตะวันตก	ไพจิตร เอื้อทวีกุล
89. การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนา อุปนิสัยที่สำคัญของคนไทย	ชม ภูมิภาค
90. การศึกษาเพื่ออาชีพ	ชม ภูมิภาค
91. พัฒนาการ เมืองไทย	กมล สมวิเชียร
92. พฤติกรรมที่น่าเข้ากับหลักสูตรใหม่	ไพบุลย์ จันทยศ

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
93. หันมาสอนกันดีกว่า	บุญเสริม ฤทธาภิรมย์
94. เด็กทองบางหลวง	กาญจนาภรณ์ (นามแฝง)
95. สภาพการศึกษา: พื้นฐานของการ คอร์ปชั่น	ไพบุลย์ จันทยศ
96. การพัฒนาตนเอง	ไพโรสศักดิ์ จันทรัฐวิวัฒน์
97. คำนึงกับความมั่นคงแห่งชาติ	พลเรือตรี เจื้อ เกตุะเลียม
98. ลักษณะประจำประเทศไทย	เกโซ สนวนนท
99. ภาระหน้าที่ของนักการศึกษาต่อการ ปลูกฝังทัศนคติทางสังคม	สมาน แสงมลิ
100. บรรณารักษ์ไทย	บุญชู วิจารณ์เสถียร
101. การศึกษาเพื่อความอยู่รอดของชาติไทย	กองทัพ เกือบพันกุล
102. การศึกษาที่จำเป็นต่อความมั่นคงและ พัฒนา	สุนิตย์ เป้นน abon
103. ความเชื่อและค่านิยมกับปัญหาสิ่งแวดล้อม	เย็นใจ เลหาณ
104. ฐานะแนวกับการแก้ไขและปลูกฝัง ทัศนคติบางประการของนักเรียน นักศึกษา	ศรัณย์ คำวิสุท
105. การสร้างเอกลักษณ์ของไทยใน โรงเรียน	คุณณี ทองสีมา
106. ฐานะแนวกับการปลูกฝังค่านิยม	สถิตย์ นิยมญาติ

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
107. เอกลักษณ์ของไทย	ทวีรัสมิ์ ฐานาคม
108. เอกลักษณ์ไทยที่มีต่อผลการศึกษาความเป็น มั่นคงแห่งชาติ	เอกวิทย์ ณ ถลาง
109. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของ คนไทย	บำรุง สุพรรณผล
110. คำให้สัมภาษณ์ของ ดร.อภิรักษ์ พันธเสน	อภิรักษ์ พันธเสน
111. บันทึกการสัมภาษณ์เรื่องเอกลักษณ์ของ สังคมไทยในอนาคต	สมาคมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม
112. อุทกการศาสนากับสังคมไทย	นิทัศน์กานต์ พิทักษ์ธรรม
113. การบริหารประยุตต์สำหรับประเทศไทย	ชดอ. ธรรมศิริ

3. เอกสารภาษาอังกฤษ

1. Thai Peasant Personality	Herbert P. Phillips
2. School Beyond the Village: A Study of Education and Society in Northeastern Thailand.	Henry Holmes
3. Thailand: Land of the Free.	James Basche
4. The Dynamics of Development in Rural Thailand.	Herbert J. Rubin
5. Types of Schooling for Developing Nations.	Lawrence G. Thomas

301504	300104
6. The Achievement Motive in Contemporary Thai Society.	Niels Mulder
7. Thailand: Its People Its Society Its Culture.	Frank J. Moore
8. Thailand-Profile 1975.	Krai Yudht Dhiratayakinent
9. Thailand-A Loosely Structured Social System.	John F. Embree
10. Social Structure, Social System, and Two Levels of Analysis: A Thai View.	Boonsanong Panyodyana
11. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapaport
12. Obstacle to the Development of Group Force in Rural Thailand.	Phairat Dejarintr
13. Thai Culture and Behavior.	Ruth Benedict
14. Thailand: Another Vietnam?	Daniel Wit
15. Thai Values and Behavior Pattern.	Robert L. Mole
16. Value System and Economic Development in Japan and Thailand.	Eliezer B. Ayal
17. Interpreting Thai Behavior Reflections on Trust, Relaxation and Self.	Niels Mulder

1960	1961
18. Village Life in Modern Thailand.	John E. DeYoung
19. Theravada Buddhism and Village Economic Behavior: A Burmese and Thai Comparison.	David E. Pfanner and Jasper Ingersoll
20. Some Crucial Issues in Thailand's Economic Development.	Eliezer B. Ayal
21. Belief, Values and Goals of Farmers in Relation to Agricultural Development.	Patya Sainoo
22. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchereon
23. The Overseas Chinese in Southeast Asia: Comparative Study With a Special Case Study of Thailand.	Hopamas Dhirevagin
24. A Note on Structural Aspects in the Study of Thai Society.	Thiravet Pramuanrathkarn
25. Merit and Power in the Social Order.	L.M. Hanks Jr.
26. Modernization Without Development: Thailand as an Asian Case Study.	Norman Jacobs.

Title	Author
27. Barriers and Bridges for Rural Development.	Nicholas Bennett
28. Some Aspects of Socialization Process in a Thai Rural Community.	Keiichi Maruyama
29. Values Held by Thai Rural Community Inhabitants.	Tebuo Ando and Yoshio Gondo
30. Factors Causing Class Repeating in the Elementary Education in Thailand.	Tebuo Ando
31. Modern Times, Thai Culture, and Development.	Hicls Halder
32. Family Life in a Northern Thai Village.	Sulanith Hoins Potter
33. The Far Province.	Francis Cripps.
34. Chao Rai Thai	Lawrence C. Judd
35. The Social Organization of Rice-Growing Villages.	Keiichi Mizuno
36. Thailand.	Charles Levine
37. Economy, Polity, and Religion in Thailand.	A. Thomas Kirsch

Thai Edition	English Edition
50. Some Aspect of Rural Life in Thailand. 51. Mai Pen Rai Means Never Mind. 52. Conflict or Communication? Studies in Thai and Western Culture. 53. Thailand: Its People Its Society Its Culture. 54. Thai Teachers and Community Development: An Exploration into Conflicting Roles. 55. Village Agasthaia 56. Some Empirical Evidence of Thai Values and Personality. 57. Stewardship and Process, Ideas and Change: Dynamics and Conflicting Values in the Modern Thai Order. 58. Buddhism, Nation Identity and Modernity in Contemporary Thailand.	G. Wijewardene Coral Hellinger William and Kampan Klausner Wendell Blanchard William H. Butt Jacques Bayot Sunterao Kamin Niels Mulder Niels Mulder

Title	Author
59. Insurgency in Northeast Thailand: A New Cause for Alarm.	Stephen I. Alpern
60. Teachers, Rural Development and the Civil Service in Thailand.	Robert Garevich
61. The Thai Bureaucracy: Institutional Change and Development.	William J. Siffin
62. Bangkok: A Community Study in Thailand.	Howard Kava Kaufman
63. Politics in Thailand.	David A. Wilson
64. The Family in Thailand.	Vibul Thumavit and Robert D. Golden
65. Thai Peasant Social Structure.	Jack M. Potter
66. Modernity and Buddhist Meditation in Thailand.	John Van Esterik
67. Thailand: The Modern Kingdom	Frank and Ann Darling
68. Western Culture and the Thai Way of the Life.	Michael Moerman
69. The Bureaucratic Elite of Thailand.	Likhit Dhiravegin
70. Thailand.	Boonlua DeChayasavarn
71. Massage Girl.	John C. Caldwell.

Title	Author
72. Politics, Society and Education: An Appraisal of Modern Thailand's Experience.	Tanchoom Chenchai
73. The Scope and Limits of "The Loose Structure" Concept.	Herbert P. Phillips
74. The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society.	Steven Pike
75. Relationship between Personality and Social Structure in a Siamese Peasant Community.	Herbert Phillips
76. Local Leadership in Rural Thailand.	Charles F. Keyes
77. Will and Awe. Illustrations of Thai villages Dependency Upon Officials.	Herbert J. Rubin
78. Corruption in Thailand.	James C. Scott
79. Cultural Differences and Southeast Asian Research.	Lauriston Sharp
80. Cities of the World: Bangkok.	James Kirkup

Title	Author
81. The Realm of the Green Buddha.	Ludwig Koch-Iseburg
82. Thailand.	John D. Eyre
83. Political Buddhism in Southeast Asia.	Somborn Suksamran
84. Buddhist Monk, Buddhist Layman: A Study of Urban Monastic.	Jane Iannag
85. A Behavioral Study of Rural Modernization Social and Economic Change in Thai Villages.	Charles M. Henry
86. Bureaucratic Corruption in Thailand: Incongruities between Legal Codes and Social Norms.	Thirapan Wokata
87. Coalition Behavior in Modern Thai Politics.	Somporn Sangchai
88. The Thai Bureaucracy.	Edgar L. Shor
89. The Dynamics of Politics and Administration in Rural Thailand.	Clark D. Neher
90. Some Changes in Thai Family Life.	Henry M. Graham
91. Thai Administrative Behavior	James W. Mosel

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทบทวนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. ความขัดแย้ง ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ	สนิท สัตถการ
2. โครงสร้างสังคมของหมู่บ้านเกาะวันออกเฉียงเหนือ	สุเทพ สุนทร เลิศ
3. ค่านิยมของคนไทย	วิวัฒน์ ลมวนิช
4. เราจะไปทางไหนกัน	วิทยากร เชียงกูล
5. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เทวธนา
6. ภาระหน้าที่ของนักการศึกษาต่อการปลูกฝังค่านิยมทางสังคม	สมาน แสงมณี
7. การยอมรับที่เข้ากับค่านิยมที่พึงประสงค์	จ.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
8. การปฏิรูปการศึกษา: ทางออกของปัญหาความยากไร้ในชนบท	ชิตกัญญา กรรณสูต
9. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของคนไทย	บำรุง สุนทรพร
10. อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไทยที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์	กรรณิการ์ เภาเพ็ญ
11. การศึกษากับความทองการแรงงาน	วิรัช แสงทอง

J J EDITION	J V I REQUIRE
12. Thailand-A Loosely Structured Social System.	John F. Embree
13. The Achievement Motive in Contemporary Thai Society.	Niels Mulder
14. Values Held by Thai Rural Community Inhabitants.	Hobuo Ando and Yoshio Gondo
15. Factors Causing Class Repeating in the Elementary Education in Thailand.	Yoshio Gondo and Hobuo Ando
16. The Dynamics of Development in Rural Thailand.	Herbert J. Rabin
17. Thailand.	Wendell Blanchard
18. Education and Contemporary Thai Society.	Paitoon Sinlarat
19. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapoport
20. Teachers, Rural Development and the Civil Service in Thailand	Robert Garovich
21. Village Ayutthaya	Jacques Amyot

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดลองสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
1. การจักรเย็บของจักร: ปัจจุบันและอนาคต	นิพนธ์ ศุภีพร
2. วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนาการเมืองไทย	มริมาวสุก อภิศักดิ์
3. สังคมและวัฒนธรรมไทย: คำนิยมครอบครัว ศาสนา ประเพณี	สุพิทรา สุภาส
4. อุดมการณ์และค่านิยมในสังคมไทยตั้งแต่เดิม	อานนท์ อารักษ์พร
5. วัฒนธรรมในการทำงาน	ศิริ ร. งาม
6. มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	อานนท์ อารักษ์พร
7. ไทยในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต	บุญเหลือ เทพสุวรรณ์ (บรรณาธิการ)
8. การธนาคารเมือง	กมล งามวิเชียร
9. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เจริญแก้ว
10. คุรุและแนวทางการปลูกฝังค่านิยม	สตีเฟ่น นินนุภาติ
11. ค่านิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ	พลเรือตรี เจือ เกตุะเขียร
12. เอกลักษณะของไทย	ทวีศักดิ์ ธนาคม
13. การพัฒนาตนเอง	ไพรัตน์ จันทน์อุทัยวงศ์
14. Thailand-Profile 1975	Kradyudht Dhiravayakinant
15. KuDaeng-The Red Tomb.	Konrad Kingshill
16. Thai Culture and Behavior.	Ruth Benedict

Title	Author
17. Thailand: The Modern Kingdom.	Frank and Ann Darling
18. The Thai Bureaucracy: Institutional Change and Development.	W.J. Siffin
19. Thai Values and Behavior Pattern.	Robert L. Hols
20. The Overseas Chinese in Southeast Asia: Comparative Study with a Special Case Study of Thailand.	Nopamas Dhiravegin
21. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapaport
22. The Far Province.	Francis Gripps
23. The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society.	Steven Baker
24. Value System and Economic Development in Japan and Thailand.	Eliot E. Ayal
25. Chao Rai Thai.	Laurence C. Judd
26. The Realm of the Green-Buddha.	Ludwig Koch-Isenburg
27. Thai Peasant Personality.	Herbert F. Phillips
28. Merit and Identity in Village Thailand.	Jasper Ingersoll

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
29. Thailand: Land of the Free.	James Buscho

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบต้นทฤษฎีการวิจัยข้อ 1.3

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. ลักษณะผู้นำในรบบทลาคตะวันตกเฉียงเหนือ	จาล วัยโยค
2. โลกสมมติ	พิทยา สายชู
3. อุดมการณ์และค่านิยมในสังคมไทยตั้งแต่เริ่ม	อนุช อากำกรัม
4. ค่าที่ไม่แน่นอน	อานันท์ สมุทวณิช
5. มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	อานันท์ อากำกรัม
6. พหุศาสตร์นำกับชนชั้นปกครองของไทย	เจริญเกียรติ ณะสุชะวาร์
7. ความขัดแย้ง ปัญหา และอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ	สนิท สันติการ
8. อุดมการณ์ค่านิยมและการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย	ถอปรี กฤษณะกำแหง
9. ปัญหาสังคม	ประเสริฐ ขัยมกลีนสูง
10. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต	สมาคมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
11. เราจะไปทางไหนกัน	วิทยากร เชียงกูล
12. โครงสร้างอำนาจในสังคมไทย	จันทร์ อ่อนคำ
13. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เกรียงแก้ว
14. ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมไทย	อัมพร มีสุข
15. อุดมการณ์ชาตินิยมสังคมไทย	มัลลิสานต์ พัทธมิตรารักษ์
16. Thai Values and Behavior Pattern	Robert L. Mole
17. Politics, Society and Education	Prachan Chenchai
:An Appraisal of Modern Thailand's Experience.	
18. The "Cool Heart".	William J. Klausner
19. Political and Administrative Leadership.	Joseph L. Sutton
20. Buddhist Monk, Buddhist Layman: A Study of Urban Monastic.	Jane Bunnag
21. Thailand.	Wendell Blanchard
22. The Thai Bureaucracy: Institutional Change and Development.	W.J. Siffin
23. Barriers and Bridges for Rural Development.	Nicholas Bennett
24. Thailand -Profile 1975.	Kraiyutht Dhiratayakinant
25. Thailand: Another Vietnam?	Daniel Wit.

เอกสารที่ไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
1. ค่านิยมของคนไทย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช
2. โลกสมมติ	พิทยา สายหุ
3. พุทธศาสนาตามแบบชาวบ้านในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	วิจิตร เลิศเนอ
4. ทัศนคติและอุปนิสัยของคนไทยกับการ พัฒนาประเทศ	มยุร วิเศษกุล
5. ความขัดแย้ง ปัญหา และอนาคตของ สังคมไทย: พิจารณารากลึกลงทาง วัฒนธรรมเป็นสำคัญ	สนธิ ลิ้มถาวร
6. พุทธศาสนากับชนชั้นปกครองของไทย	เจริญเกียรติ ชนะสุธาวาร
7. มุขยัตติสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	อาณนัฏ อากาภิรม
8. สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครั้ว ศาสนา ประเพณี	สุพิศร่า สุภาพ
9. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต	ฉมาคมอนุรักษศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม
10. โครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมืองกับ ความยากจนของคนไทย	สุรเดช ช่างไทย
11. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เครือแก้ว
12. อุดมการณ์ศาสนากับสังคมไทย	ปัทมศักดิ์ พิทักษ์ธรรม
13. อุดมการณ์ทางการเมืองของไทย	ฉัตรทิพย์ นาถสุภา

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
14. ทนอเมืองพรวา	อภิเดช นาคเสนา
15. คนไทยกับพระพุทธศาสนา	ไฉน คอกบัว
16. ความนิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ	พลเรือตรี เรือโท เกตุเมียร
17. ความนิยมของคนไทยกับหลักการประชาธิปไตย	แก้วกา คอวารณ
18. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย	อนันท์ รัชกาลย์ และโสวัจ สุจริตกุล
19. มัจฉัยที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของคนไทย	มารุจ สุพรรณย์
20. ปรัชญาสังคมไทย	สุลักษณ์ ศิวรักษ์
21. บรรพชาธิปไตยกับความนิยมในสังคมไทย	ชัยสิทธิ์ สืบสมบูรณ์ทอง
22. Cultural Differences and Southeast Asian Research.	Lauriston Sharp
23. Corruption in Thailand.	James C. Scott
24. The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society.	Steven Tiker
25. Some Changes in Thai Family Life.	Henry M. Graham
26. Merit and Power in the Thai Social Order.	Lucien M. Hanks
27. Modernity and Buddhist Meditation in Thailand	John Van Esterik

Title	Author
28. The Social Organization of Rice-Growing Villages.	Koichi Mizuno
29. Some Empirical Evidence of Thai Value and Personality.	Suntaree Komin
30. Thailand.	Charles Levine
31. Theravada Buddhism and Village Economic Behavior.	David E. Pfanner and Jasper Ingersoll
32. Some Cultural Aspects of Thai Political Behavior and Student Activism.	Narong Sinsawasdi and Ross Prizzia
33. Value System and Economic Development in Japan and Thailand	Eliczer B. Ayal
34. Conflict or Communication?: Studies in Thai and Western Cultures.	William and Kampan Klausner
35. Thai Peasant Social Structure.	Jack M. Potter
36. Thai Peasant Personality.	Herbert P. Phillips
37. Merit and Identity in Village Thailand.	Jasper Ingersoll
38. Economy, Polity and Religion in Thailand.	A. Thomas Kirsch

Number	Title	Author
39.	Thailand: Land of the Free.	James Basche
40.	A Note on Structural Aspects in the Study of Thai Society.	Thiravet Pramuanratkorn
41.	Values Held by Thai Rural Community : Inhabitants.	Nobuo Ando and Gondo Yoshio
42.	Buddhism and the Spirit Cults in North-East Thailand.	S.J. Tambiah
43.	The Achievement Motive in Contemporary Thai Society.	Niels Mulder
44.	The Thai Bureaucracy: Institutional Change and Development.	W.J. Siffin
45.	A Thai's Formula for Happiness.	Sukich Nimsanheminda
46.	Elites and Selection.	H.D. Evers and T.H. Silcock
47.	Some Aspects of Rural Life in Thailand.	G. Wijeyewardene
48.	Thai Values and Behavior Pattern.	Robert L. Mole
49.	The Bureaucratic Elite of Thailand.	Likhit Dhiravegin
50.	Thailand: Another Vietnam?	Daniel Wit.

51. The Dynamics of Development in Rural Thailand.	Herbert J. Rubin
52. Thailand- Profile 1975.	Kraiyudht Dhiratayakinnant
53. Social Structure, Social System, and Two Levels of Analysis: A Thai View.	Boonsanong Punyodyana
54. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapaport
55. Interest and Clientele Groups.	Fred W. Riggs.
56. Political Buddhism in Southeast Asia.	Somboon Suksamran
57. Buddhist Monk, Buddhist Layman: A Study of Urban Monastic.	Jane Bunnag
58. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchareon
59. The Thai Bureaucracy.	Edgar L. Shor
60. Personalism in Thai Bureaucracy.	Sawai Srirakkarat and Somsak Srivaraluk.
61. The Far Province.	Francis Cripps.

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.5

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. บนเส้นทางแสวงหา: โฉมหน้าใหม่ของการศึกษาไทย	เชกวัชย์ ๗ กลาง (สาราคัยกร)
2. การบ้านการเมือง	กมล สมวิเชียร
3. เราจะไปทางไหนกัน	วิฑากร เวียงกุล
4. บีเงินกันมานาน บังคับกันยาวๆ: ระบบครอบครัวและเครือข่ายไทย	สันติ สมัยการ
5. ขนุขกับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	อาณนัฏ อากาภิรม
6. สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยมครอบครัว ศาสนา ประเพณี	สุพิศรา สุภาพ
7. อุดมการณ์และการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย	กอบร กฤตยาภิรม
8. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เกื้อแก้ว
9. วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนาการเมืองไทย	ปรีณาวุฒิ ออศักดิ์
10. ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากทางสังคมวิทยา	พิทยา สุวรรณะธู
11. ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา	บรรจง ชูสกุลชาติ
12. อุดมการณ์และค่านิยมในสังคมไทยดั้งเดิม	อนุช อาภาภิรม
13. ปัญหาสังคม	ประเสริฐ เข้มกลั่นทุ่ง

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
14. คู่มือปิ่นเกล้าอนุสาวรีย์ - เปรียบเทียบอนุสาวรีย์ ไว้ถึงานระหว่างไทยกับญี่ปุ่น	ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช
15. การลงนามปฏิญญาหลวง	เจริญ (นามแฝง)
16. การร่างคำร้องขอเข้าสังคม	เจียมสิริ บุญสิงห์
17. เสนอข้อเสนอยกเลิกการกำหนดค่าไฟฟ้าและการ พัฒนาสังคมตามนโยบาย	วิบูลย์ วิเชียรไว
18. คุรุแนวแนวกับการละเมิดกฏหมาย	สมชาย นันทวงษ์
19. คุรุแนวแนวกับการละเมิดกฏหมายและปัญหาสังคม บางประการของนักเรียนนักศึกษา	ศรีวิทย์ ภาวิสุต
20. ภาษิตกับภาษามโนแห่งชาติ	สมเด็จเจ้าฟ้าฯ เจือ เกตุเมธี
21. ลักษณะประจำชาติไทย	เตโช สอนานนท์
22. เอกสิทธิ์ของสังคมไทยในนาถ	ผลงานนิพนธ์ศิลปะกรรมและสิ่งแวดลอม
23. มรณกรรมไทย	บุญชู โรจนเสถียร
24. มัจฉัยที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของ คนไทย	บำรุง สุขพรมณ์
25. อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไทย ที่มีต่องานสังคมสงเคราะห์	จรรยาภรณ์ เลาหเสถียร
26. เอกสิทธิ์ของไทย	ทวีรัตน์ นนากบ
27. ความหมายของคนจน	บุญ โรจนะบุรานนท์
28. ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับสังคมไทยและ การศึกษาแผนกวันก	ไพจิตร เอื้อทวีกุล

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
29. การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนาอุม- ลักษณะที่สำคัญของคนไทย	ธม ภูมิภาค
30. เด็กคลองบางหลวง	กาญจนาภรณ์ (นามแฝง)
31. การพัฒนาตนเอง	ไพรัชต์ จันทร์สุริยวงศ์
32. ลักษณะผู้นำในชนบทภาคตะวันออกเฉียง- เหนือ	จาก อัมโยต์
33. ความเกรงใจในคนไทย	วิรัชดา วิเชียรโรจน์
34. Thailand-Profile 1975.	Krai Yudht Dhiratayakinant
35. The Family in Thailand.	Vibul Thanavit and Robert D. Golden
36. Thailand.	Wendell Blanchard
37. Political and Administrative Leadership.	Joseph L. Sutton
38. Buddhist Monk, Buddhist Layman: A Study of Urban Monastic.	Jane Lonnag
39. Thailand: Its People Its Society Its Culture.	Frank J. Moore
40. Structure and Process, Ideas and Change: Dynamics and Conflicting Values in the Modern Thai Order.	Niels Mulder

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
41. Beliefs, Values and Goals of Farmers in Relation to Agriculture Development.	Patya Saihoo
42. Personalism in Thai Bureaucracy	Sawai Sriramaekarat and Somsak Srivaraluk

เอกสารที่นำไปเป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสัมมนาการวิจัยข้อ 2.1

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. สังคมไทย ปัจจุบันและอนาคต	พิชัย สายชู
2. ไทยในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ (บรรณาธิการ)
3. วัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม	สนิท สัมภการ
4. บนเส้นทางแสวงหา: โฉมหน้าใหม่ของ การศึกษาไทย	เอกวิทย์ ณ ถลาง (สาราณียกร)
5. นักเขียนนอก	กมล สมวิเชียร
6. ความกตัญญูสร้างสรรคของคนไทย	มยุร วิเศษกุล
7. บรรณารักษ์ไทย	บุญชู โรจนเสถียร
8. ค่านิยมของคนไทย	ชัยอนันต์ สมุทวณิช

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
9. กฎแผนแนวกับการปลูกยังทำนบ	สถิตย์ นิยมญาติ
10. การสำรวจเอกลักษณ์ของไทยในโรงเรียน	คุณหญิง เบญจมา
11. การยอมรับเอกลักษณ์กับค่านิยมที่พึงประสงค์	ม.ล.สุวิภาวดี เทพบุตร
12. มัจริยธรรมเป็นคุณธรรมของการรวมกลุ่มของคนไทย	บำรุง บุตรธรรม
13. การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนาอุปนิสัยระบิรชาคณูปถัมภ์คนไทย	ดร. กุญชร
14. อิทธิพลของฝรั่ง	สุวิทย์ วัฒนา
15. ประชาธิปไตยกับค่านิยมคนไทย	ชัยสิทธิ์ สันตบุตรทอง
16. การศึกษาตนเอง	ไพรัชต์ อันทะวิชัยวงศ์
17. KuDaeng-The Red Tomb.	Konrad Kingshill
18. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapaport
19. Thailand.	Wendell Blanchard
20. Modern Times, Thai Culture, and Development.	Hilda Alder
21. Insurgency in Northeast Thailand: A New Cause for Alarm.	Stephen I. Alpern
22. Thailand: Its People Its Society Its Culture.	Frank J. Moore
23. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchareon
24. A Thai's Formula for Happiness.	Sukich Nimmanheminda

เอกสารที่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.2

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. ปัญหาสังคม	ประเสริฐ แขนงสัมพันธ์
2. มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	อานนท์ อากาถัม
3. การปกครองโดยระบบคณะกรรมาการ	มยุร วิเศษกุล
4. บนเส้นทางแสวงหา: โฉมหน้าใหม่ของ การศึกษาไทย	เอกวิทย์ ณ กลาง (สภาราตีเยกร)
5. ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณา จากทางสังคมวิทยา	พิศยา สุวรรณธรรม
6. การจัดระเบียบของสังคม: ปัจจุบันและ อนาคต	นิพนธ์ ศศิธร
7. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เครือแก้ว
8. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต	สมาคมอนุรักษนิยมศิลปกรรมและสิ่งแวดลอม
9. คนไทยกับจิตสำนึกทางการเมือง	ชวน หลีกภัย
10. การอบรมศึกษากับอำนาจที่พึงประสงค์	มค. บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
11. การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนา อุปลักษณะที่สำคัญของคนไทย	ฉม ภูมิภาค
12. การพัฒนาตนเอง	ไทรสังก์ จันทรสุริยวงศ์
13. Thai Culture and Behavior.	Ruth Benedict
14. Thailand.	Wendell Blanchard
15. Thailand: The Modern Kingdom.	Frank and Ann Darling

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
16. Thai Values and Behavior Pattern.	Robert L. Mole
17. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapaport
18. School Beyond the Village: A Study of Education and Society in Northeastern Thailand.	Henry Cobb Holmes
19. Conflict or Communication?: Studies in Thai and Western Cultures.	William and Kampan Klausner

เอกสารที่ไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดลองสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.3

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
1. ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย: พิจารณาจากทางสังคมวิทยา	ทศยา สุวรรณวงษ์
2. สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยมครอบครัว ศาสนา ประเพณี	สุพิศรา สุภาพ
3. การศึกษากับความต้องการแรงงาน	วิรัช แสงทอง

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
4. The Far Province.	Francis Cripps
5. Thailand.	Charles Levine
6. Thai Peasant Social Structure.	Jack M. Potter
7. Mai Pen Rai Means Never Mind.	Carol Hollinger
8. Thailand: The Modern Kingdom.	Frank and Ann Darling
9. Changing Values of Thai College Students.	Alan E. Cuskin
10. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchareon

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.4

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. คุรุแนะแนวกับการปลูกฝังค่านิยม	สถิตย์ นิยมญาติ
2. วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนา การเมืองไทย	ปรีมาวสุต อธิศักดิ์
3. ประชาธิปไตยกับสังคมไทย	กมล สมวิเชียร
4. มีเงินก็นับว่านอง มีทองก็นับว่าพี่: ระบบ ครอบครัวและเครือญาติของไทย	สันติ สมักรการ
5. การพัฒนาตนเอง	ไพโรจน์ จันทร์สุริยวงศ์

English	Thai
6. Relationships between Personality and Social Structure in a Siamese Peasant Community.	Herbert P. Phillips
7. School Beyond the Village: A Study of Education and Society in Northeastern Thailand.	Henry Cobl Holmes
8. Coalition Behavior in Modern Thai Politics.	Somporn Sangchai
9. Conflict or Communication?: Studies in Thai and Western Cultures.	William and Kampan Klausner
10. Thailand.	Boonlua Debayasuvann
11. Beliefs, Values and Goals of Farmers in Relation to Agricultural Development.	Patya Saihoo
12. Thailand.	Wendell Blanchard
13. A Note on Structural Aspects in the Study of Thai Society.	Thiravet Pramuanratharn
14. The Dynamics of Development in Rural Thailand.	Herbert J. Rubin

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
15. Barriers and Bridges for Rural Development.	Micholas Bennett
16. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchareon
17. Thai Administrative Behavior.	James W. Mosel
18. All About Thailand.	Gordon H. Allison
19. Changing Values of Thai College Students.	Alan E. Gaskin

เอกสารที่ไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3.1

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. กรู๊เบะแนวกับการแก้ไขและปลูกฝังทัศนคติ บางประการของนักเรียน นักศึกษา	ศรัณย์ คำวิจิตร
2. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย	อมร วัฒนาดิษฐ์ และโต้ว จุฑาวิบูล
3. ความเชื่อและค่านิยมกับปัญหาสิ่งแวดล้อม	เย็นใจ เลหาวัน
4. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เกื้อแก้ว
5. การทัศนศึกษาแบบไทย ๆ	ชัยอนันต์ สมุทวณิช

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
6. การจัดระเบียบองค์การ: ปัจจุบันและอนาคต ..	นิพนธ์ ศศิธร
7. รายได้จากนักท่องเที่ยว	มยุร วิเศษกุล
8. วัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม	สนธิ์ สัมภักการ
9. ยุคการกับสังคมไทยปัจจุบัน	สุจิต บุญบงการ
10. พุทธศาสนากับชนชั้นปกครองของไทย	เจริญเกียรติ ณะสุชาว
11. ปัญหาวัฒนธรรม	ม.ล.บุญเหลือ เพ็ญสุวรรณ
12. การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนา อุปลักษณะที่สำคัญของคนไทย	รวม ภูมิภาค
13. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต	สมาคมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม
14. การบริหารระบุกฎสำหรับประเทศไทย	ชลอ ธรรมศิริ
15. อิทธิพลของฝรั่ง	สุลักษณ์ ศิวรักษ์
16. The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society.	Steven Piker
17. Insurgency in Northeast Thailand : A New Cause for Alarm.	Stephen I. Alpern
18. Thailand: Land of the Free.	James Sascho
19. The Dynamics of Development in Rural Thailand.	Herbert J. Rubin
20. Thai Values and Behavior Pattern.	Robert L. Mole

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
21. Interest and Clientel Groups.	Fred O. Riggs.
22. Stability and Change in Thai Culture.	Lanriston Sharp and Susan Rapaport
23. Barriers and Bridges for Rural Development.	Nicholas Bennett
24. The Traditional Culture of Thailand and Its Revival and Survival.	Phya Anuman Rajadon

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ขอ 3.2

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
1. โลกกลมนี้	พิทยา สายหุ
2. สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม กรอบค้ว ศาสนา ประเพณี	สุพิศรา สุภาพ
3. การจัดระเบียบองค์กร: ปัจจุบันและ อนาคต	นิพนธ์ ศศิธร
4. วัฒนธรรมในการทำงาน	ศิริ รอดบาง
5. ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา	บรรจง ชูสกุลชาติ

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
6. ประชาธิปไตยกับความนิยมในสังคมไทย	ชัยสิทธิ์ สิ้นสมบุรณ์ทอง
7. Thailand: Another Vietnam?	Doniel Wit
8. Modernization Without Development	Norman Jacobs
9. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchareon
10. Thai Administrative Behavior.	James W. Mosel

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3.3

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. แนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีพและการพัฒนาสังคมอารยนิยม	วิริยพุด วิเชียรโชติ
2. เอกลักษณะไทยที่มีผลต่อการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	เอกวิทย์ ณ ถลาง
3. ลักษณะประจำประเทศไทย	เคโซ สวนานนท์
4. ความสามารถของการทำงานร่วมกัน	บรรณาธิการคุรุภัณฑ์
5. ทางเลือกของครู	จิตรกร ทั้งเกษมสุข
6. ลักษณะและปัญหาของปัญญาชนไทย	กมล สมวิเชียร
7. ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา	บรรจง ชูสกุลชาติ

ชื่อเรื่อง	ผู้เรียบเรียง
8. การพัฒนาตนเอง	ไพโรจน์ จันทน์สุริยวงศ์
9. อุดมการณ์ทางการเมืองของไทย	ชัยอนันต์ สุธะวณิช
10. วัฒนธรรมในการทางการเมือง	ศิริ รอดบาง
11. ข้อเสนอแนะเพื่อสันติสุขในมหาวิทยาลัย	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
12. โครงสร้างสังคมของหมู่บ้านตากะวัน- ออกเฉียงเหนือ	สุเทพ ศุนทรเลิศ
13. คนไทยกับจิตสำนึกทางการเมือง	ชวน หลีกภัย
14. บทบาทของพัฒนาการในหมู่บ้านตากะวันออก- เฉียงเหนือ	พิทยา สายหุ
15. มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	อาณนัท อาภาภิรม
16. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต (มยุร วิเศษกุล)	สมาคมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม
17. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต (ยงยุทธ บุตรวงศ์)	สมาคมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม
18. การจัดระเบียบของกิจการ: ปัจจุบันและ อนาคต	นิพนธ์ ศศิธร
19. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เจริญแก้ว
20. การศึกษาวัฒนธรรมการเมืองและพื้นฐาน ทางแง่ของวัฒนธรรมการเมืองไทย	สมบัติ วงศ์กรวิรัตน์
21. วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนาการเมืองไทย	ปรีมาวศุค อธิศักดิ์

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
22. พัฒนาการชนบทในประเทศไทย	สุวิทย์ บึงวรพันธ์
23. สังคมและวัฒนธรรมไทย: คำนิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี	สุพัตรา สุภาพ
24. คำนิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ	พลเรือตรี เจ็บ เกตุะเลียม
25. คำนิยมของสังคมไทย	ฉวน นักพรหม
26. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของ คนไทย	บำรุง สุพรรณ
27. ความเป็นอยู่ของชาวไทย	พระยาอนุমানราชอน
28. อุดมการณ์ศาสนากับสังคมไทย	ปัทมศักดิ์ พัทธธรรม
29. ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับชาวจีนใน ประเทศไทย	นิพนธ์ ม่อนคำ
30. ประชาธิปไตยกับค่านิยมในสังคมไทย	ชัยสิทธิ์ สันติสมบูรณ์ทอง
31. Cultural Differences and Southeast Asian Research.	Lauriston Sharp
32. Thailand.	Charles Levine
33. Stability and Change in Thai Culture.	Lauriston Sharp and Susan Rapaport
34. Corruption in Thailand.	James C. Scott
35. Local Leadership in Rural Thailand.	Charles E. Keyes

ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง ผู้แต่ง
36. The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society.	Steven Piker
37. Thai Teachers and Community Development: An Exploration into Conflicting Roles.	H. William Batt
38. Coalition Behavior in Modern Thai Politics.	Somporn Sangchai
39. The Social Organization of Rice-Growing Villages.	Koichi Mizuno
40. Insurgency in Northeast Thailand: A New Cause for Alarm.	Stephen I. Alpern
41. Theravada Buddhism and Village Economic Behavior.	David E. Pfanner and Jasper Ingersoll
42. Value System and Economic Development in Japan and Thailand.	Eliezer B. Ayal
43. Chao Rai Thai.	Laurence C. Judd
44. Thailand: Its People Its Society Its Culture.	Frank J. Moore
45. Thai Peasant Social Structure.	Jack M. Potter
46. Thai Peasant Personality.	Herbert P. Phillips

Title	Author
47. Thailand: Land of the Free.	James Bashie
48. The Far Province.	Francis Cripps
49. Interest and Clientele Groups.	Fred W. Riggs.
50. Thai Culture and Behavior.	Ruth Benedict
51. Political Buddhism in Southeast Asia.	Somboon Suksamran
52. Thailand.	Wendell Blanchard.
53. Thailand: The Modern Kingdom.	Frank and Ann Darling
54. Buddhism and the Spirit Cults in North East Thailand.	S.J. Tambiah
55. Some Aspects of Rural Life in Thailand.	G. Wijeyewardene
56. Thai Values and Behavior Pattern.	Robert L. Mole
57. Some Aspects of Socialization Process in a Thai Rural Community.	Koichi Maruyama
58. KuDaeng. The Red Tomb.	Kourad Kingshill
59. Social Structure, Social System and Two Levels of Analysis: A Thai View.	Boomsanong Punyodyana
60. Thailand-Profile 1975.	Krai Yudht Dhiratayakinant

Title	Author
61. Family Life in a Northern Thai Village.	Sulanith Hains Potter
62. Barriers and Bridges for Rural Development.	Michaela Bennett
63. A Behavioral Study of Rural Modernization.	Charles A. Murray
64. The Dynamics of Development in Rural Thailand.	Herbert J. Rubin
65. Village Life in Modern Thailand.	John E. DeYoung
66. Thailand: Another Vietnam?	Daniel Wit.
67. Thailand-A Loosely Structured Social System.	John F. Embree
68. Thailand.	John D. Eyre
69. Modernization Without Development.	Norman Jacobs
70. Social Values in Thailand.	Adul Wichienchareon
71. Politics in Thailand.	David A. Wilson
72. Village Ayutthaya.	Jacques Amyot
73. The Dynamics of Politics and Administration in Rural Thailand.	Clark D. Neher
74. Thai Administrative Behavior.	James N. Mosel

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
75. Obstacle to the Development of Group Force in Rural Thailand.	Phairat Dejarintr

เอกสารที่ไ้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จอ 3.4

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. การฉอราษฎรบังหลวง	เสวีธน (นามแฝง)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีพและการพัฒนาสังคมอารยนิยม	วิรัชพร วิเชียรโชติ
3. คุรแนะแนวกับการปลูกฝังค่านิยม	สถิตย์ นิยมสุชาติ
4. เอกลักษณะไทยที่มีผลต่อการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	เอกวิทย์ ณ ถลาง
5. การสร้างเอกลักษณ์ของไทยในโรงเรียน	คุณณี ทองดีมา
6. ค่านิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ	เคโซ สวานนนท์
7. การปลูกฝังนิยมคอรปชั้นในโรงเรียน	สุนิตย์ แป้นนามอน
8. คนไทยกับจิตสำนึกทางการเมือง	ชวน หลีกภัย
9. ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมไทย	อัมพร มีสุข
10. ค่านิยมของคนไทยกับหลักการประชาธิปไตย	แก้วภา คณะวรรณ

ชื่อเรื่อง	ชื่อนักแต่ง
11. สภาพการศึกษา: พื้นฐานของการ คอร์ปอเรชัน	ไพฑูริย์ จันทนศ
12. การอบรมศึกษากับค่านิยมแห่งประสังคม	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
13. ความเชื่อและค่านิยมกับปัญหาสิ่งแวดล้อม	เย็นใจ เภาหวณิช
14. บรรพชาวมไทย	บุญชู โรจนเสถียร
15. ไทยในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ (บรรณาธิการ)
16. เอกลักษณะของไทย	ทวีศักดิ์ นามะ
17. การคอร์ปอเรชันในราชการไทย: การ สำรวจความถี่เห็นของข้าราชการและ ประชาชน	พินพันธุ์ นาคะกะ
18. วัฒนธรรมในการทำงาน	ศิริ รอดบาง
19. ปัญหาสังคม	พระเสริฐ สยามกลีปทุม
20. บทบาทของพัฒนาการในหมู่บ้านภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ฉัตรยา ฉายหุ
21. ค่านิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ	ถวิลเวียงศรี เจริญ เทพสุริย
22. อุดมการณ์กับการ เมืองไทย	วิชัยนันต์ สุนทรวิน
23. ทศนคติและอุปนิสัยของคนไทยกับการ พัฒนาประเทศ	นพบุร วิเศษกุล
24. การจักระเบียบของกิจการ: ปัจจุบันและ อนาคต	นิพนธ์ ศศิธร

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
25. บนเส้นทางแสวงหา: โฉมหน้าใหม่ของ การศึกษาไทย	เชกวิทย์ ฌ อจาง
26. คนขับรถในบ้านเรา	กมล สมวิเชียร
27. เอกลักษณะของสังคมไทยในอนาคต	สมาคมอนุรักษศิลปกรรมและสิ่งแวดลอม
28. มนุษย์กับสังคม: สังคมและวัฒนธรรมไทย	ชานนท์ อากาภิรม
29. สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี	สุพัศรา จุภาพ
30. ลักษณะสังคมไทย	ไพฑูรย์ เจริญแก้ว
31. วัฒนธรรมการเมืองกับการพัฒนาการ เมืองไทย	ปรีมาวศุต อติศักดิ์
32. ค่านิยมของสังคมไทย	ล้วน นักกรรมา
33. อุดมการศาสนากับสังคมไทย	ปิตีสานต์ พิทักษ์ธรรม
34. การศึกษาในโรงเรียนกับการพัฒนา อุปลักษณะที่สำคัญของคนไทย	สม ภูมิภาล
35. การพัฒนาตนเอง	ไพโรสส์ จันทรสุริยวงศ์
36. บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของ คนไทย	สนธิ์ สัมภการ
37. Corruption in Thailand.	James C. Scott
38. The Relationship of Belief Systems to Behavior in Rural Thai Society.	Steven Piker

39. Value System and Economic Development in Japan and Thailand.	Eliezer B. Ayal
40. Conflict or Communication?: Studies in Thai and Western Cultures.	William and Kamryn Klausner
41. The Realm of the Green Buddha.	Ludwig Koch-Isenburg
42. The Thai Social Order as Entourage and Circle.	Lucien M. Hanks
43. Thailand: Land of the Free.	James Lasche
44. Beliefs, Values and Goals of Farmers, in Relation to Agricultural Development.	Patya Saihoo
45. Thai Culture and Behavior.	Ruth Benedict
46. Mai Pen Rai Means Never Mind.	Coral Hollinger
47. Cities of the World: Bangkok.	James Kirilap
48. Thailand.	Wendell Blanchard
49. The Thai Bureaucracy: Institutional Change and Development.	W.J. Siffin
50. Thai Values and Behavior.	Robert L. Mole
51. The Overseas Chinese in Southeast Asia: Comparative Study With a Special Case Study of Thailand.	Hopanna Dhirevegin

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
52. Some Crucial Issues in Thailand's Economic Development.	Eliezer B. Ayal
53. Thailand-A Loosely Structural Social System.	John F. Embree
54. Thailand-Profile 1975	Krai Yudht Dhiratayakinant
55. Social Values in Thailand.	Adul Wichiencharoen
56. Marriage Girl.	John C. Caldwell
57. The Thai Bureaucracy.	Edgar L. Shor

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบบางทฤษฎีการวิจัย ข้อ 4.1

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
1. การสร้างภานิชย์ในสังคม	เกษมสิริ มุขยสังข์
2. วัฒนธรรมเราวัฒนธรรมเขา	นพพล (นามแฝง)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาสังคมอารยนิยม	วิญญู หว วุฒิชัย โสทิ
4. การศึกษาของไทยในสายตาคนต่างชาติ	คำพยาน คนโต (นามแฝง)
5. วิเคราะห์การพัฒนาระบบการศึกษาของไทย	นิโคลัส เบเนเนต
6. หางเลือกของครู	จิตรกร หังเกษมสุข

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
7. การอบรมศึกษากับค่านิยมที่ถึงประสงค์	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
8. ภาระหน้าที่ของนักการศึกษาต่อการปลูกฝังทัศนคติทางสังคม	สมาน แสงนลิ
9. บทสัมภาษณ์ ดร.อภิชัย พันธเสน	อภิชัย พันธเสน
10. ปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา	รังสรรค์ อเนพรพันธุ์
11. การบ้านการเมือง	กมล สมวัชรชัย
12. อิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการของเด็กที่ตำบลนาป่า อ.เมือง จ.ชลบุรี	ละม้ายเลศ ศรีศักดิ์ และอรุณจาสุวรรณนัท
13. บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของคนไทย	สนธิ์ สัมพรการ
14. หันมาสอนกันดีกว่า	บุญเสริม ฤทธาภิรมย์
15. สารคดีนิยายแห่งชีวิต 50 ปีของชาติเจ้า	ประเล็น คล่องตรวโรด
16. Thailand.	Charles Levine
17. Some Changes in Thai Family Life.	Henry M. Graham
18. Interpreting Thai Behavior: Reflections on Trust, Relaxation and Self.	Niels Mulder
19. Some Cultural Aspects of Thai Political Behavior and Student Activism.	Narong Sinsawadi and Ross Prizala
20. Thailand: Its People Its Society Its Culture.	Frank J. Moore

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
21. The Post Peasant Village in Central Plain Thai Society.	Steven Piker
22. KuDaeng-The Red Tomb.	Konrad Hin Shill
23. Thailand-Profile 1975.	Kraiyuchit Bhirtloyakinnont
24. A Note on Structural Aspects in the Study of Thai Society.	Thiravet Pramanrodkarn
25. Thailand.	John D. Eyre
26. Thailand: The Modern Kingdom.	Frank, and Ann Harding
27. Thailand.	Wendell H. Henshaw
28. Thai Culture and Behavior.	Ruth Benedict
29. Modernization Without Development.	Norman Jacobs

เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อการทดสอบแบบฝึกหัดการวิจัยข้อ 4.2

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
1. ได้เห็นอะไรมาบ้างจากการไปสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา	วัธนะ วัฒนาพันธุ์
2. การศึกษาของไทยในสายศาศตรุบ้านนอก	คำทมน คนโต (นามแฝง)

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง
3. ทางเลือกของครู	จิตรกร กิ่งเกษมสุข
4. ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมไทย	วิมลพร นิสุม
5. ผลกระทบน้ำเน่ากับหลักสูตรใหม่	ไพบุณย์ จันทยศ
6. หันมาสอนกันดีกว่า	บุญเสริม พุทธาภิรักษ์
7. การอบรมศึกษากับค่านิยมที่พึงประสงค์	ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ
8. ความเกรงใจในคนไทย	วีรยุทธ วิเชียรโรติ
9. การศึกษาเพื่อความอยู่รอดของชาติไทย	ทองเดช เกื้ออนพนิตกุล
10. วัฒนธรรมในการทำงาน	ศิริ รอดบาง
11. การศึกษาของชาติ: จะป้อนการศึกษาแก่ ชนเมืองอย่างไรดี	ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช
12. โครงสร้างสังคมของหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สุเทพ สุนทรเลิศ
13. การศึกษาปฏิรูปหรือปฏิวัติ	อภิรักษ์ พันธเสน
14. มีปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษา	รังสรรค์ อเนพรพันธุ์
15. บนเส้นทางแสวงหา: โฉมหน้าใหม่ของ การศึกษาไทย	เอกวิทย์ ณ ถลาง (อาราชัยกร)
16. การ หน้าที่ของนักการศึกษาต่อการปลูกฝัง ทัศนคติทางสังคม	สมาน นสงนลิ
17. บทบาทของครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของ คนไทย	สนิด สนิทการ
18. หมอเมืองพร้าว	อภิเดชฐ นาคเลขา

ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง
19. ไทยในอดีต ปัจจุบันและอนาคต	บุญเหลือ เทพสุวรรณ (บรรณาธิการ)
20. การบ้านการเมือง	กมล อมวโรหิต
21. การปฏิรูปการศึกษา: ทางออกของปัญหาความยากไร้ในชนบท	วิทย์ยา อรรถสุข
22. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของคนไทย	บำรุง สุพรรณิ
23. การศึกษาที่จำเป็นต่อความมั่นคงและพัฒนา	สุนิตย์ เป็นนามอน
24. การนับถือศาสนาของชาวไทย	พระยาอนุนามราชชน
25. สังคมชาวบ้านนา	พิชัญ สมทอง
26. การศึกษาเพื่องานอาชีพ	ธม ภูมิภาค
27. บทสัมภาษณ์ศาสตราจารย์เสนาะ กันบุญขึ้น เรื่องการศึกษา	เสนาะ กันบุญขึ้น
28. อิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาของเด็กที่ตำบลนาป่า อ.เมือง จังหวัดชลบุรี	ละบายมาศ ศรีหัทธ และจรรยา สุวรรณภัต
29. เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง	บุญชู โรจนเสถียร
30. การศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบทในประเทศไทย	นิโคลัส เบมเนก
31. สารคดีนิยายแห่งชีวิต 50 ปีของข้าพเจ้า	ประเล้า ก่องกรวโจ.
32. ปฏิรูปอุดมการณ์การศึกษา	บรรจง อุตกุลชาติ
33. Western Culture and the Thai Way of Life.	Michael Hoorman

A 121723	A 303493
34. School Beyond the Village: A Study of Education and Society in Northeastern Thailand.	Henry Cobb Holmes
35. Some Changes in Thai Family Life.	Henry H. Graham
36. Chao Rai Thai.	Laurence C. Judd
37. Thailand.	John D. Eyre
38. Thailand.	Mendell Blanchard
39. Education and Contemporary Thai Society.	Paitoon Sinlarat
40. Thailand: The Modern Kingdom.	Frank and Ann Darling
41. Factors Causing Class Repeating in the Elementary Education in Thailand.	Yoshio Gondo and Nobuo Ando
42. Thailand-Profile 1975.	Kraivudha Chirayakinant
43. The Work Cycle in a Northeastern Thai Village.	William J. Kleisner
44. Village Life in Modern Thailand.	John A. De Young
45. KuDaeng-The Red Tomb.	Norrad Kingshill
46. Bangkok: A Community Study in Thailand.	Howard Keta Kaufman

47. The Family in Thailand. 48. Thailand. 49. Types of Schooling for Developing Nations. 50. Village Ayutthaya.	Vibul Thamavit and Robert D. Goldson Charles Levine Laurence G. Thomas Jacques Amyot

ภาคผนวก ข.

- เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร
- เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม
- ผลการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกและหาความเชื่อมั่น
ของข้อความในแบบสัมภาษณ์

แบบสำหรับเก็บข้อมูลจากหนังสือแบบเรียน

1. เอกสารสิ่งพิมพ์
 - 1.1 ชื่อเรื่อง
 - 1.2 ชื่อผู้แต่ง
 - 1.3 ชื่อผู้พิมพ์
 - 1.4 เรื่องที่พิมพ์
 - 1.5 สำนักพิมพ์
 - 1.6 ปีที่พิมพ์
 - 1.7 จำนวนหน้า
 - 1.8 กลองพิมพ์ () มศว. () สกย. () อื่น ๆ
2. ฉบับที่ฐานการวิจัย

() 1.1 () 1.2 () 1.3 () 1.4 () 1.5

() 2.1 () 2.2 () 2.3 () 2.4

() 3.1 () 3.2 () 3.3 () 3.4

() 4.1 () 4.2
3. ลักษณะของเนื้อหา () สั้นสมบูรณ์ () ไม่สั้นสมบูรณ์
4. เนื้อหา
-
-
-

แบบสำหรับเก็บข้อมูลจากการสำรวจ

1. เอกสารสิ่งตีพิมพ์
 - 1.1 ชื่อผู้แต่ง
 - 1.2 ชื่อบทความ
 - 1.3 ชื่อวารสาร
 - 1.4 เล่มที่หรือฉบับที่
 - 1.5 หน้าหรือหน้าบทความ
 - 1.6 เดือน ปี
 - 1.7 แหล่งที่มา () มทว. () สพข. () อื่น ๆ
2. สมบัติฐานการวิจัย

() 1.1	() 1.2	() 1.3	() 1.4	() 1.5
() 2.1	() 2.2	() 2.3	() 2.4	
() 3.1	() 3.2	() 3.3	() 3.4	
() 4.1	() 4.2			
3. ลักษณะของปัญหา

() สนับสนุน	() ไม่สนับสนุน
4. เนื้อหา
-
-
-

ตารางสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

สมมติฐานการวิจัย ข้อ

เลขที่	ชื่อเรื่อง	สนับสนุน	ไม่สนับสนุน
	รวม		

แบบสัมภาษณ์

โครงการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ผู้สัมภาษณ์ วันที่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ให้เติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ หรือ ทำเครื่องหมาย ✓

ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ต้องการ

1. ชื่อ.....
2. เพศ.....
3. อายุ..... ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด.....
5. อาชีพ.....
6. สถานที่อยู่..... บ้านเลขที่..... หมู่ที่.....
ตำบล..... อำเภอ.....
7. อาชีพรองมีค่า.....
8. เวลาว่างงานหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวมี..... คน
9. ครอบครัวมีรายได้รวมกันประมาณเดือนละ..... บาท
10. รายได้จําหนังกี่ครั้งเพื่อใช้ในครอบครัว..... คน
11. ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านมีฐานะเช่นไร
☐ ก่อนข้างยากจน ☐ ปานกลาง ☐ ก็.....
12. บิดาของท่านได้รับการศึกษาสูงสุดระดับใด.....
13. มารดาของท่านได้รับการศึกษาสูงสุดระดับใด.....

ตอนที่ 2 ขบวนการเกี่ยวกับแนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน

คำชี้แจง ในการตอบแต่ละข้อให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงตรงช่อง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นใจ ของใจจริงเพียงจริง เกี่ยวกับตรงเกี่ยวกับแนวความคิดและความเชื่อของ
ผู้ตอบ

ข้อที่	แนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ
1	ถ้ามีเงินทอง เพียงพอฉันจะมีชีวิตอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้อง ทำงาน ใคร ๆ ก็ไม่ยากอะไร (1.1).....			
2	ชีวิตที่ไร้สองข้างงานเป็นชีวิตที่มีความสุขมากกว่า (1.1)			
3	ถ้าไม่มีความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพ ใคร ๆ ก็ ไม่ยากทำงาน (1.1).....			
4	การที่คนเราจะทำหรือไม่ทำงานใคนั้น ขึ้นอยู่กับ ผลประโยชน์ที่เราจะได้รับมากกว่าขึ้นอยู่กับความต้องการ งาน (1.1).....			
5	งานอาชีพที่ค่าโดยี่เรามองจะค่าประโยชน์ให้แก่ สังคมได้มากกว่างานอาชีพที่ไร้แรงกาย (1.1).....			
6	เราควรได้เกียรติยศตามอาชีพที่เราได้มากกว่า เพราะการทำงานและผลงานของเรา (1.1).....			
7	คนเราจะมีเกียรติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความประพฤติ มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับการทำงานหรือไม่มีงานทำ (1.1)			

ข้อ ลำดับ	แนวความคิดและถ้อยคำในการทำงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
8	คนที่ทำงานอย่างขยันหมั่นเพียรที่ทุกองศาของเวลา นับได้ว่าเป็นคนมีกรรม (1.1).....			
9	กรรมกรวิที่มีฐานะดีและมีรายได้โดยไม่วางงาน การจะได้รับการยกย่องว่าเป็นกรรมกรวิดี (1.1).....			
10	การทำงานที่หาความสนุกไปสลับ เพราะยิ่งสนุก งานยิ่งเสร็จเร็ว (1.2).....			
11	การทำงานด้วยความแรงเครียดเป็นต้นเหตุแห่งสาร (1.2).....			
12	การทำงานที่สามารถหาความเพลิดเพลินไปสลับ เป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ (1.2).....			
13	ในขณะที่ทำงานไม่ควรจะมีการควบคุมมากนัก เพราะจะทำให้การทำงานหมดสนุก (1.2).....			
14	ความสนุกสนานในงาน ควรจะได้รับการส่งเสริม มากกว่าควบคุม (1.2).....			
15	การทำงานในแต่ละวัน ไม่ควรจะต้องเครียดกับงาน มากเกินไป เพราะจะทำให้เกิดบรรยากาศที่น่า เบื่อหน่าย (1.2)			
16	การขำขันเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน จึงควรใช้จำกัด ให้สนุกสนานอยู่เสมอ แม้ขณะที่กำลังทำงาน (1.2).....			
17	ความสนุกสนานเป็นกำไรของชีวิต คนเราจึงควรหาความ สนุกเสมอ ไม่ว่าจะกำลังทำงานหรือไม่ก็ตาม (1.2).....			

ข้อ ลำดับ	แนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน	มีความ เห็น	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ
18	ชีวิตของคนเราสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ได้ (1.3).....			
19	คนเกิดมามีความสามารถเฉพาะตัว บางคนก็ไม่ได้ (1.3).....			
20	เป็นการยากที่คนธรรมดาสามัญจะเปลี่ยนแปลงและควบคุม ธรรมชาติได้ (1.3).....			
21	ธรรมชาติได้จัดระเบียบสิ่งต่าง ๆ ไว้แล้ว มนุษย์เป็นไป ไม่ได้อย่างนั้นจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้สอดคล้องกับความ ต้องการของตน (1.3).....			
22	การประสบความสำเร็จในชีวิตที่เกิดจากภูมิตำหนักมีมากกว่า กว่าเกิดจากการทำงาน (1.3).....			
23	ธรรมชาติมีหน้าที่ควบคุมมนุษย์ เมื่อมนุษย์ประพฤติชั่วร้าย ธรรมชาติจะลงโทษ (1.3).....			
24	เพราะคนเราพยายามที่จะเอาชนะสภาวะแวดล้อม ปัจจุบันจึงได้รับการลงโทษจากธรรมชาติอย่างรุนแรง (1.3).....			
25	สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติมีอำนาจเหนือคนเรา ดังนั้นเราจึงควรปรับตัวให้เข้ากับสภาพต่าง ๆ ของ ธรรมชาติมากกว่าที่จะคิดควบคุม (1.3).....			
26	ความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบันเป็นเรื่องของบุญกรรมที่ทำมาแต่ ชาติปางก่อน ด้วยเหตุนี้การเปลี่ยนแปลงจึงทำได้ยาก (1.3).....			
27	สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่คนเราจะต้องยอมรับ (1.3).....			

ข้อ ว.ศ.	แนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน	เป็น คุณ ดี	เป็น คน ดี	เป็น คน ดี
28	ความยากจนเป็นเรื่องของบุญกรรม การปรับปรุงสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ไม่สามารถจะแก้ปัญหาความยากจนได้ (1.3).....			
29	ความสำเร็จของคนเรานั้นขึ้นอยู่กับโชคชะตา มากกว่าเกิดจากการทำงานหนัก (1.4).....			
30	ความสามารถในการทำงานไม่ใช่ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จของชีวิตการทำงาน (1.4).....			
31	การมีมาตรการกระตุ้นจะช่วยให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้เร็ว (1.4).....			
32	ชีวิตของคนเรานั้นเป็นไปตามพรหมลิขิต เราไม่สามารถจะเป็นพรหมลิขิตได้ (1.4).....			
33	คนที่เก่งที่ประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่มาหลาย (1.4).....			
34	ไม่มีใครคนไหนสามารถจะเลิกได้จนกระทั่งถึงตอนตนเองได้ (1.4).....			
35	คนยิ่งมีบุญมากเท่าไร ชีวิตการทำงานก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น (1.4).....			
36	การมีมาตรการจะช่วยให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จเร็วขึ้น (1.4).....			
37	คนที่เก่งหาเขาทำงานคนเดียว แะงานจะก็เสร็จเพียงใด หากไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ก็พอแล้ว ยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (1.4).....			

ข้อที่	แนวทางการคิดและความเชื่อในการทำงาน	ผลสัมฤทธิ์	ประเด็นที่	จุดเน้น
38	การรู้จักตนเองมาก ๆ มีความสำคัญอันดับแรกที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (1.1).....			
39	ความสำเร็จในชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับการอุปถัมภ์ของผู้นิเทศ (1.4).....			
40	คนที่ฉลาดควรใช้เงินที่หามาได้เพื่อทำให้ชีวิตสนุกสนานมากที่สุด เพราะชีวิตเป็นของใบไม้ผลิ (1.5).....			
41	การทำงานไม่ควรทำใจหนักเกินไป ควรทำใจให้เป็นเหมือนการร้องไห้ เพราะเงินไม่สามารถจะซื้อสุขภาพที่ดีได้ (1.5).....			
42	ถเมเราเมื่อเกิดมาแล้วควรทำอะไรชีวิตให้มากที่สุด เพราะเมื่อตายไปแล้วอะไรไปไม่ได้ (1.5).....			
43	การสะสมทรัพย์สินเงินทอง เป็นการเพิ่มทุนกับเรา ทำให้ชีวิตและจิตใจเราร่มเย็น (1.5).....			
44	เป้าหมายสูงสุดของชีวิตคือความสุขทางใจไม่ใช่ความสุขทางกาย ฉะนั้นการสะสมทรัพย์สินจึงเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น (1.5).....			
45	เมื่อมีเงินก็ใช้ไปตามที่คิดว่าการจะใช้ ถ้าเหลือก็จะเก็บสะสมไว้ ถ้าไม่เหลือก็ไม่ต้องเก็บ (1.5).....			
46	เรื่องของน้ำใจมีความสำคัญกว่าเรื่องทองเงินทอง (1.5).....			
47	การออมทรัพย์เป็นเรื่องที่ต้องออกนอกกรอบคิดอย่างมาก (1.5).....			

ลำดับ	แนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน	คะแนน	อันดับ	เกณฑ์
48	การไร้อำนาจที่ค่อนข้างสูงหรือเป็นสิ่งที่ต้องถึงจรรยา อย่างมีเกียรติในสังคม (1.5).....			
49	การใช้จ่ายเงินในทางที่ช่วยให้เสริมเกียรติยศเป็นสิ่งที่ ดีมากกว่า (1.5).....			
50	คนที่ไม่รู้จักเรื่องเงินทอง เป็นคนที่น่าอิจฉา (1.5).....			
51	คนที่ชอบจ่ายเงินเพื่อเลี้ยงเพื่อนฝูงชอบถือโอกาส เป็นสนใจวางแผนการของ (1.5).....			

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ตามแนวความคิดและความเชื่อที่แท้จริงของสาย

52 หากมีความรักการทำงานเกิดอะไร

.....

53 หากถ้าหากคนเราไม่ทำงานจะเกิดอะไรขึ้น

.....

54 ถ้าหากคนเราทำงานเพื่ออะไร

.....

55 หากถ้าหากอย่างไรวาง ถ้าหากไม่ทำงาน

.....

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ตามแนวความคิดและความเชื่อที่แท้จริงของท่าน

- 56 ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 วัตถุประสงค์เกี่ยวกับลักษณะในการทำงาน

ลักษณะ ในการยอมรับและพอใจในคำเรื่องหมาย ✓ ลงแรงจริง จริง ไม่จริง ไม่พอใจ
จริงใจจริงใจ ไม่จริงใจ ไม่พอใจจริงใจ

ข้อที่	ลักษณะในการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่พอใจ
1	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ง่ายและไม่มีความซับซ้อน ต้องใช้ความพยายามจนมาถึงหัวใจสำเนา (2.1).....			
2	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่มีขั้นตอนและแบบฝึกหัดที่แน่ชัด (2.1).....			
3	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่สามารถทำให้เหนื่อยได้โดยไม่งานนี้ การเตรียมการของข้าพเจ้า (2.1).....			
4	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความอดทนหรือความอดทน (2.1).....			
5	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ฉันสามารถทำงานที่รักเงิน (2.1).....			
6	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่มีปัญหาที่แก้ได้ด้วยเวลา (2.1).....			
7	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่คงใช้เวลาเพียงพียงพียง อย่างมาอยู่เสมอ (2.1).....			
8	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ต้องใช้ความอดทนหลาย ๆ ด้าน ก็อดทนนาน ๆ (2.1).....			
9	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ฉันอยากใหญ่โดยไม่งานก็จริงใจ เองทั้งหมด (2.1).....			

ข้อ ที่	คำอธิบายการทำงาน	วัน	ใน วัน	ใน สัปดาห์
10	ชาวเราต้องการทำงานที่ไปมาหาสู่ และการทำงาน ไปมาหาสู่ในกองกลาง (2.1).....			
11	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ (2.2).....			
12	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง ใช้ความ (2.2).....			
13	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง การทำงานที่ในกองกลาง (2.2).....			
14	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง เกิดผลดีหลายอย่าง (2.2).....			
15	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง ขอความของงาน (2.2).....			
16	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง ขอความของงาน (2.2).....			
17	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง ขอความของงาน (2.2).....			
18	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง ขอความของงาน (2.2).....			
19	ชาวเราต้องการทำงานที่ในกองกลาง ขอความของงาน (2.2).....			

ข้อ	คำชี้แจงในการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง
20	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่ สม่ำเสมอ (2.5).....			
21	ข้าพเจ้าต้องการทำงานที่เห็นผลเร็ว (2.3).....			
22	ข้าพเจ้าต้องการงานซึ่งถ้าจะผิดก็ผิดไป ถ้าถึงกัน (2.5).....			
23	ข้าพเจ้าต้องการงานที่การจะเลิกงานต้องจากโรงงาน ถ้าไม่เข้าไว้จะผิดตามแบบเป็นการทำงาน (2.5).....			
24	ข้าพเจ้าต้องการงานที่ไม่อาจหาชมได้ที่คนอื่น (2.5).....			
25	ข้าพเจ้าต้องการงานที่อาจจะทำให้สำเร็จได้ ๆ กัน อาจจะพบเจอ (2.5).....			
26	ข้าพเจ้าต้องการงานที่มีโอกาสแสดงแนวความคิดให้ต้อง สนใจอย่างเร็ว (2.4).....			
27	ข้าพเจ้าต้องการงานที่สามารถคิดสิ่งใหม่โดยตนเอง (2.4).....			
28	ข้าพเจ้าต้องการงานที่ข้าพเจ้าได้แต่เพียง (2.4).....			
29	ข้าพเจ้าต้องการงานที่สามารถเลือกเวลาได้ ตามใจชอบ (2.4).....			
30	ข้าพเจ้าต้องการงานที่ไม่ต้องทำอะไรเลยจนกระทั่ง (2.4).....			
31	ข้าพเจ้าต้องการงานที่เกี่ยวกับผู้คนที่มีความหมาย (2.4).....			

ลำดับ	ทฤษฎีในการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
32	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีอาจทำให้เกิดความเครียดและความต้องการของบุคคลอื่น (2.4).....			
33	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีอาจทำให้เกิดความเครียดและความต้องการของบุคคลอื่น (2.4).....			

คำชี้แจง ให้คะแนนตามความเป็นจริง

34 งานนี้จะต้องใช้เวลาในการทำงานมากที่สุด

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง ในการตอบแต่ละข้อให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงตรงข้อ จริง ไม่จริง ไม่แน่ใจ
ของในช่องว่าง เพียงช่องเกี่ยวกับตรงกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
1	ในการทำงานข้าพเจ้าจะเตรียมการทำงานล่วงหน้า เฉพาะงานที่ยากและมีความซับซ้อน (3.1).....			
2	ในการทำงานของข้าพเจ้ามีอยู่เสมอที่คิดว่าไม่ทำ ๆ ไม่ งานจะทยอยออกไปทุกทีจนไม่สามารถทำได้เสียตาม กำหนดเวลา (3.1).....			
3	หากข้าพเจ้าต้องทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน มักจะเกิดปัญหา ที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นเป็นเพราะข้าพเจ้าไม่ได้ศึกษางานนั้น อย่างละเอียดก่อนลงมือทำ (3.1).....			
4	มักมีอยู่เสมอที่ข้าพเจ้าทำงานไปสักพักหนึ่งจึงรู้ว่าอุปสรรค ที่เตรียมไว้ไม่พร้อม (3.1).....			
5	ในการทำงานมักมีอยู่เสมอที่ข้าพเจ้าต้องทำวกไปวนมา ทั้งนี้เพราะไม่ได้กำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานไว้อย่าง แน่นอน (3.1).....			
6	จากการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มข้าพเจ้ามักพบเสมอว่ามีการ กระจายงานไม่ทั่วถึงกัน (3.1).....			
7	ในการทำงานมักพบเสมอว่าในระยะใกล้จะหมดเวลาที่กำหนด ไว้ ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเป็นพิเศษ (3.1).....			

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงาน	จริง	ใจจริง	ใจ
8	เมื่อมีงานให้ทำแล้วเราจะลงมือทำทันทีโดยไม่ต้องรอ ก็เลยเอาใจเขามาใส่ใจเรา (3.1).....			
9	การทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างต่าง ๆ มักจะดีเสมอ เพราะไปช่วยกันแบบรวมกัน (3.1).....			
10	ถ้าเราไม่สนใจที่จะฝึกแก้ปัญหาต่าง ๆ เพราะ ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ๆ ไม่เคยจริง ๆ ที่ฝึกไว้ (3.1).....			
11	การทำงานคนเดียวทำให้เราสามารถทำงานได้เต็มที่ จึงมักจะทำงานได้เร็วตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3.2).....			
12	การทำงานคนเดียวไม่ตรงกับระเบียบกฎเกณฑ์ใด ๆ เพราะเราจึงสามารถทำงานได้ดั่งใจ (3.2).....			
13	การทำงานคนเดียวสามารถทำงานได้ทุกเวลาที่ต้องการ จึงทำให้เราทำงานได้เสร็จเร็ว (3.2).....			
14	ถ้าให้เราทำงานคนเดียว การทำงานในลักษณะโดย เต็มเนื้อเต็มตัว (3.2).....			
15	ถ้าให้เราทำคนเดียวโดยที่ไม่มีใครช่วยเราเลยจะเสี่ยงกับการ ขาดทุนเสมอ (3.2).....			
16	การทำงานคนเดียวไม่ตรงกับกฎเกณฑ์อื่น ๆ เราจึงสามารถ ทำงานได้เต็มที่ในเวลาอันรวดเร็ว (3.2).....			
17	ถ้าให้เราทำงานโดยที่ไม่มีใครช่วยเราเลยจะเสี่ยงกับการ สามารถทำงานให้โดยงานที่เรารู้อีกและเป็นที่ยอมรับ ของคนอื่น (3.2).....			

ข้อ ๑๐๗	พฤติกรรมการทำงาน	จริง	สมมุติ	สรุป
18	การทำงานคนเดียวเราจะสามารถเสร็จมันได้ เดิมที (3.2).....			
19	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าถ้าเป็นงาน ที่ยากผู้ร่วมงานจะเกี่ยงกันรับผิดชอบทำให้งานไม่เสร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.3).....			
20	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าถ้ามีการปรึกษา หารือกันทำให้โดยงานที่ถูกต้องเสมอ (3.3).....			
21	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าเราจะไม่ช่วยเผื่ออีก เดิมทีทำให้งานเสร็จเร็ว (3.3).....			
22	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าความขัดแย้ง ขัดแย้งเอาเปรียบกันทำให้โดยงานนั้นดีกว่า จะได้ (3.3).....			
23	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าทำงานร่วมกันไม่ได้ นานมักจะแก่งแย่งกันเป็นใหญ่ (3.3).....			
24	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าเราจะไม่แย่งงานกัน แต่ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแย่งงาน ทำให้งานที่ไกลเข้าถือ (3.3).....			
25	การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เราเห็นว่าส่วนใหญ่จะทำงาน ไม่เต็มที่เพราะต่างก็กลัวลาป่วยไปไม่ได้กลัว คน ๆ เดียว (3.3).....			

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
26	ข้าพเจ้านักจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ความเหมาะสมและเหมาะสมกับตนเอง (3.4).....			
27	ในการทำงานข้าพเจ้าไว้มอบเครื่องครุภัณฑ์ เกษตรต่าง ๆ มากนัก เพราะกลัวจะไปใช้จะชำรุด เกษตรเล็ก ๆ น้อย ๆ เสมอเมื่อมีโอกาส (3.4).....			
28	ในการทำงานข้าพเจ้ารู้สึกเป็นสวาทเพราะมีแบบแผน เกษตรต่าง ๆ จะอดทนอดกลั้น (3.4).....			
29	การทำงานมีระเบียบแบบแผน เกษตรเกรงกลัว ข้าพเจ้าต้องใช้ความอดทนอย่างยิ่ง (3.4).....			
30	ในการทำงานข้าพเจ้ามุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่สนใจจะคำนึงถึงสำคัญอื่นของงาน (3.4).....			
31	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดหากต้องทำงานที่กำหนดหน้าที่และระเบียบแบบแผนไว้อย่างแน่ชัดเปลี่ยนแปลงไม่ได้ (3.4).....			
32	ข้าพเจ้าไม่ชอบการกระทำที่ทำงานที่มีระเบียบแบบแผนใด ๆ (3.4).....			
33	เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงานข้าพเจ้าข้าพเจ้าหาวิธีการใด ๆ ที่จะหาวิธีการใด ๆ ที่จะหาวิธีการใด ๆ (3.4).....			

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
34	อาสาสมัครช่วยงานเจ้าหน้าที่อาสาสมัครของ ชมรมผู้สูงอายุที่วัดระฆังระแหงเป็นประจำในการ ทำงาน (3.1).....			
35	อาสาสมัครช่วยงานเจ้าหน้าที่อาสาสมัครของ ชมรมผู้สูงอายุที่วัดระฆังระแหงเป็นประจำในการ ทำงาน (3.4).....			

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามตามความเป็นจริง

36 ถ้าให้ท่านเลือกระหว่างการทำงานคนเดียวกับการทำงานร่วมกับเป็นกลุ่ม ท่านจะเลือก
ทำงานใดคะ

☐ ทำงานคนเดียว

☐ ทำงานเป็นกลุ่ม

36.1 โปรดกาเครื่องหมายเลือกที่จะทำงานคนเดียว
(ในกรณีที่ท่านเลือกที่จะทำงานคนเดียว)

.....

.....

36.2 โปรดกาเครื่องหมายเลือกที่จะทำงานเป็นกลุ่ม
(ในกรณีที่ท่านเลือกที่จะทำงานเป็นกลุ่ม)

.....

.....

ตอนที่ 5 ขอบเขตเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

ก้ำขั้แจง ในการตอบแต่ละข้อให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงตรงของ จริง ไม่จริง ไม่แน่ใจ
ของใครของหนึ่ง เพียงข้อใดเกี่ยวกับตรงกับลักษณะที่ผู้ตอบได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน
ในวัยเด็ก

ข้อที่	การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
1	ในวัยเด็กผู้ใหญ่มักจะบอกข้าพเจ้าว่า หน้าที่ของเด็ก คือเรียน ส่วนเรื่องการทำงานเป็นเรื่องเป็นหน้าที่ของ ผู้ใหญ่ (4.1).....			
2	ในครอบครัวของข้าพเจ้าทุกคนต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือ ตนเอง (4.1).....			
3	ในวัยเด็กข้าพเจ้าต้องการสิ่งใดเป็นพิเศษ ข้าพเจ้าจะ ขอจากผู้ใหญ่ (4.1).....			
4	ในวัยเด็กเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นของส่วนตัว เช่น เสื้อผ้า ข้าพเจ้าจะเก็บ รักษา และทำความสะอาด ด้วยตนเอง (4.1).....			
5	การเรียนการสอนในโรงเรียน ส่วนมากครูจะบรรยาย อบรมความประพฤติ บอกให้จด และสอน (4.1).....			
6	การเรียนการสอนในวัยเด็ก ความรู้แทบทุกอย่าง นักเรียนได้จากครูโดยไม่ต้องแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง (4.1).....			

ข้อที่	การฝึกอบรมเพื่อการจ้างงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
7	ในวัยเด็กข้าพเจ้าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากด้วยตนเอง (4.1).....			
8	ในวัยเด็กข้าพเจ้ารู้จักทำงานตามคำสั่งของตนเองโดยที่ไม่จำเป็นต้องคอยตามแนะว่า (4.1).....			
9	ในวัยเด็กข้าพเจ้าไม่ชอบทำอะไรบ้างวิธีการทำงานที่ผู้ปกครองให้ข้าพเจ้าทราบ (4.2).....			
10	ในการเรียนการสอนครูมักจะเน้นเรื่องการให้เหตุผลมากกว่าที่จะเน้นถึงความสามารถที่ทำได้หรือไม่ในการประกอบอาชีพ (4.2).....			
11	ข้าพเจ้าได้ทราบมาตั้งแต่เด็กแล้วว่าอาชีพใดต้องการคนลักษณะใด (4.2).....			
12	ในวัยเด็กข้าพเจ้าไม่เคยได้รับการสอนเลยว่า เมื่อข้าพเจ้าจะทำงานจะทำงานอย่างไร (4.2).....			
13	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกสอนตั้งแต่วัยเด็กแล้วว่า ข้าพเจ้าควรจะเตรียมตัวเพื่อการทำงานอย่างไร (4.2).....			
14	การเรียนการสอนในวัยเด็ก มักเรียงไล่เรียงเวลาสำหรับการทำงานไว้ส่วนหนึ่งและสำหรับการศึกษาอีกส่วนหนึ่ง (4.2).....			
15	การเรียนในวัยเด็ก จะมีกรอบขอบเขตและเส้นแฉกแนวทางเกี่ยวกับการทำงานอาชีพ (4.2).....			

ข้อ ยก	การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
16	การเรียนในวัยเด็ก ข้าพเจ้าได้ทำงานในโรงงานของโรงเรียน (4.2).....			
17	สิ่งที่ครูสอนในโรงเรียนมักจะไม่ค่อยสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันเท่าใดนัก ครูมักจะสอนไปตามเนื้อหาที่ปรากฏในแบบเรียน (4.2).....			
18	วิชาเกี่ยวกับการเกษตรที่เรียนอยู่ในโรงเรียน เป็นการเรียนที่มุ่งให้สนใจใฝ่ใถ้เท่านั้น ไม่ให้มีการปรับปรุงเนื้อหาสาระให้ตรงต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น (4.2).....			
19	ความรู้ที่ได้จากโรงเรียนไม่สามารถจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ (4.2).....			

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง

20 ในวัยเด็กท่านได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานหรือไม่

☐ ได้รับการฝึกอบรม

☐ ไม่ได้รับการฝึกอบรม

ถ้าท่านได้รับการฝึกอบรม ท่านได้รับการฝึกอบรมในลักษณะใด

.....

.....

.....

21 ในวัยเด็กท่านมีงานประจำที่บ้านหรือไม่

☐ มี

☐ ไม่มี

ถ้ามี งานนั้นเป็นงานอะไร (โปรดระบุ)

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามต่อไปให้ตามความเป็นจริง

22 ในวัยเด็ก ท่านเคยทำงานอะไรเป็นการหารายได้พิเศษบ้างหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

ถ้าเคย ท่านเคยทำงานอะไร

23 ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องฝึกอบรมเด็กให้รู้จักทำงาน

☐ จำเป็น

☐ ไม่จำเป็น

ถ้าจำเป็น ควรจะมีวิธีการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับเด็ก

ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับ

ความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของข้อคำถาม
ในแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าระดับความเชื่อมั่น (r_{tt})
1. การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มี ความดีในตัวเอง	1	0.014	
	2	0.041	
	3	0.002	
	4	0.009	
	5	0.000	
	6	0.005	
	7	0.020	
	8	0.000	
	9	0.002	
2. การทำงานและการหาความสุข เป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกัน ได้	10	0.002	
	11	0.002	
	12	0.041	
	13	0.000	
	14	0.002	
	15	0.082	
	16	0.000	
	17	0.000	

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	รหัส	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าระดับความเชื่อมั่น (r_{tt})
3. การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็น การกระทำที่เป็นไปได้ยาก	18	0.016	0.9102
	19	0.004	
	20	0.069	
	21	0.002	
	22	0.072	
	23	0.000	
	24	0.034	
	25	0.000	
	26	0.000	
	27	0.082	
	28	0.000	
4. การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงาน ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว	29	0.000	
	30	0.062	
	31	0.002	
	32	0.000	
	33	0.007	
	34	0.000	
	35	0.000	
	36	0.002	
	37	0.016	

ตาราง ๑ (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	การ ะกัับความเชื่อมั่น (r_{tt})
	38	๐.๐๐๐	
	39	๐.๐๐๐	
5. การ สะสมทรัพย์สินอันมาจาก การทำงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งจำเป็น ที่ตองกระทำ	40	๐.๐34	
	41	๐.๐๐1	
	42	๐.๐๐๐	
	43	๐.๐34	
	44	๐.๐๐๐	
	45	๐.๐๐๐	
	46	๐.๐19	
	47	๐.๐2๐	
	48	๐.๐๐๐	
	49	๐.๐๐2	
	50	๐.๐๐๐	
	51	๐.๐82	

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของข้อมูลคำถาม
ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 3 คำนวณเกี่ยวกับการทำงาน

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าระดับความเชื่อมั่น (r_{tt})
1. ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความ พยายามอย่างสม่ำเสมอ	1	0.000	0.7864
	2	0.037	
	3	0.002	
	4	0.002	
	5	0.041	
	6	0.000	
	7	0.000	
	8	0.020	
	9	0.014	
	10	0.000	
2. ต้องการงานที่ไม่ต้องรับ ผิดชอบ	11	0.069	
	12	0.005	
	13	0.075	
	14	0.009	
	15	0.007	
	16	0.075	
	17	0.000	
	18	0.000	
	19	0.015	

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	การวัดความเชื่อมั่น (rtt)
3. ต้องการหางานที่ไม่ต้องเลี้ยง	20	0.002	
	21	0.001	
	22	0.009	
	23	0.002	
	24	0.020	
	25	0.002	
4. ต้องการหางานที่มีอิสระ	26	0.037	
	27	0.082	
	28	0.055	
	29	0.007	
	30	0.014	
	31	0.007	
	32	0.002	
	33	0.100	

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าระดับความเชื่อมั่นของข้อคำถาม
ในแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าระดับความเชื่อมั่น (r_{tt})
1. ไม่มีการวางแผนในการทำงาน	1	0.042	
	2	0.041	
	3	0.009	
	4	0.041	
	5	0.041	
	6	0.019	
	7	0.007	
	8	0.009	
	9	0.164	
	10	0.000	
2. มีสมรรถภาพในการที่จะทำงาน คนเดียว	11	0.062	0.7877
	12	0.034	
	13	0.062	
	14	0.020	
	15	0.025	
	16	0.034	
	17	0.047	
	18	0.002	

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	การวัดความเชื่อมั่น (r_{tt})
3. ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมกันเป็นกลุ่ม	19	0.028	
	20	0.049	
	21	0.028	
	22	0.020	
	23	0.049	
	24	0.037	
	25	0.014	
4. ไม่มีวินัยในการทำงาน	26	0.041	
	27	0.030	
	28	0.028	
	29	0.024	
	30	0.009	
	31	0.000	
	32	0.009	
	33	0.000	
	34	0.007	
	35	0.005	

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและการวัดความเชื่อมั่นของข้อคำถาม
ในแบบสอบถามก่อนปี 5 การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	การวัดความเชื่อมั่น (r_{tt})
1. ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จัก การทำงานเพื่อช่วยเหลือตนเอง	1	0.005	0.7458
	2	0.041	
	3	0.125	
	4	0.014	
	5	0.019	
	6	0.000	
	7	0.025	
	8	0.069	
2. ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ เตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ	9	0.025	
	10	0.019	
	11	0.032	
	12	0.032	
	13	0.000	
	14	0.000	
	15	0.000	
	16	0.000	
	17	0.009	
	18	0.000	
	19	0.000	

ภาคผนวก ค.
สมุดคู่มือการลงรหัส

สมุดคู่มือการรหัส (Code book)

โครงการวิจัย เรื่อง

วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

(ข้อมูลจากเอกสาร)

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและรหัส	สังเกต
1	001-021	<u>ข้อมูลชุดที่ 1</u> หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
		<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> เรื่องจากของผู้เขียน	4
		1 คนไทย	
2	2	คนต่างชาติ	
		ภาษาที่รู้เขียน	5
		1 ภาษาไทย	
3	2	ภาษาอังกฤษ	
		มีตีพิมพ์เอกสาร	6
		0 ไม่ปรากฏมีตีพิมพ์	
		1 พ.ศ. 2500-2507	
		2 พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	สคย.ที่
4		<u>ตอนที่ 2 รวบรวมเกี่ยวกับแนวความคิดและ</u>	
		<u>ความเชื่อในการทำงาน</u>	
	0	การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความดีในตัวเอง	7
	1	สนับสนุน	
1		<u>ตอนที่ 2 รวบรวมเกี่ยวกับ</u>	
	001-029	หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
		<u>ตอนที่ 1 รวบรวมเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u>	
		เรื่องชาติของยูเรเนียน	4
2	1	คนไทย	
	2	คนต่างชาติ	
		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
3	2	ภาษาอังกฤษ	
		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและข้อรหัส	สัญลักษณ์
4		<u>ตอนที่ 2 ร้อยละเกี่ยวกับแนวความคิดและความเชื่อ</u> <u>ในการทำงาน</u> การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่ สามารถทำร่วมกันได้ ไม่สนับสนุน สนับสนุน	7
	001-034	<u>ขอมูลรูปที่ 3</u> หมายเลขประจำเรื่อง <u>ตอนที่ 1 ร้อยละเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> ใช้ราคาของบุญเขียน	1-3
1	1	คนไทย	4
	2	คนชาติอื่น ๆ	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและรหัส	สแกน
4	0	ตอนที่ 2 <u>ข้อมูลเกี่ยวกับแนวความคิดและความเชื่อ</u> <u>ในการทำงาน</u> การทำงานเพื่อการ เปลี่ยนแปลงและขยายขนาดการ ควบคุมเป็นการทำงานที่เข้าไปช่วย ไม่นับทุน ผลิตทุน	7
1	1	<u>ข้อมูลชุดที่ 4</u> หมายเลขปร. จำเรื่อง <u>ตอนที่ 1 <u>ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u></u> <u>เนื้อหาที่สนใจเขียน</u>	1-3
2	1	คนไทย	4
2	2	คนต่างชาติ	5
3	1	ภาษาที่สนใจเขียน	6
3	2	ภาษาไทย	6
3	3	ภาษาอังกฤษ	6
3	0	ปีที่พิมพ์เอกสาร ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	6
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	

หัวแปรพ	รหัส	ชื่อหัวแปรและชื่อรหัส	สภมภก
4		<u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวความคิดและความเชื่อ</u> <u>ในการทำงาน</u> การทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่จรับค่าจ้างทำให้ วิธีการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่สนับสนุน สนับสนุน	7
	001-042	<u>ข้อมูลชุดที่ 5</u> หมายเหตุประจำเรื่อง	1-3
1		<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> ชื่อเรียกของยูเรเนียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและรหัส	เล่มที่
4	0	ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกานนิยมในการทำงาน คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความ พยายามอย่างสม่ำเสมอ	7
	1	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	
	001-020	ข้อมูลชุดที่ 7 หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
1		ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร เชื้อชาติของผู้เขียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ.2500-2507	
	2	พ.ศ.2508-2515	
	3	พ.ศ.2516-2523	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปร	ลักษณะ
4	0 1	ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ไม่สนับสนุน สนับสนุน	7
	001-010	หมายเหตุประจำเรื่อง	1-3
1		ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร เชอรัชาติของผู้นเขียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	
4		ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน คนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ไม่สนับสนุน สนับสนุน	7
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

หน้าปก	รหัส	ชื่อตัวแปรและ ลำดับ	ลำดับ
		<u>ข้อมูลชุดที่ 2</u>	
	001-019	หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
1		ตอนที่ 1 <u>ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u>	
		เนื้อหาของเรื่องเขียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	
4		<u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน</u>	
		คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ	7
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

ลำดับรหัส	รหัส	ชื่อตัวแปรและรหัส	จำนวน
		ข้อมูลชุดที่ 10	
	001-024	หมายเลขประจำเรื่อง	1-2
1		ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร หรืออาชีวะอยู่เรือน	
	1	คนไทย	
	2	คนต่างชาติ	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ภาพลักษณ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏสัญลักษณ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	
4		ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้งาน คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการใช้งาน	7
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

คิวเบรต์	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	สคมภที่
1	001-010	<u>ข้อมูลชุดที่ 11</u> หมายเลขประจำเรื่อง <u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> ชื่อชาติของผู้เขียน 1 คนไทย 2 คนชาติอื่น ภาษาที่ใช้เขียน 1 ภาษาไทย 2 ภาษาอังกฤษ ปีที่พิมพ์เอกสาร 0 ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ 1 พ.ศ. 2500-2507 2 พ.ศ. 2508-2515 3 พ.ศ. 2516-2523 <u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน</u> คนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะทำงาน คนเกี่ยว 0 ไม่สนับสนุน 1 สนับสนุน	1-3 4 5 6 7

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	สคบภท
		<u>ข้อมูลชุดที่ 12</u>	
	001-075	หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
1		<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> ใช้จากข้อมูลเขียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	
4		<u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน</u> คนไทยส่วนใหญ่ที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานรวม กันเป็นกลุ่ม	7
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ตมภก
		<u>ข้อมูลชุดที่ 13</u>	
	001-057	หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
1		<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> เชื้อชาติของผู้เขียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใ้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ.2500-2507	
	2	พ.ศ.2508-2515	
	3	พ.ศ.2516-2523	
4		<u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน</u> คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงาน	7
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ฉบับที่
		<u>ตอนที่ 14</u> หมายเลขประจำเรื่อง ตอนที่ 1 <u>ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u> เนื้อหาของผู้เรียน	
1	001-029	คนไทย คนชาติอื่น ภาษาที่ไร้เขียน	1-3 4
2	1	ภาษาไทย ภาษาที่ไร้เขียน	5
3	2	ภาษาอังกฤษ ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
4	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ พ.ศ. 2500-2507 พ.ศ. 2508-2515 พ.ศ. 2516-2523 ตอนที่ 2 <u>ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการ</u> ทำงาน ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ ทำงานเพื่อช่วยตนเอง	7
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	สพมกท
		<u>ข้อมูลชุดที่ 15</u>	
	001-050	หมายเลขประจำเรื่อง	1-3
1		<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับเอกสาร</u>	
		เชื้อชาติของผู้เขียน	4
	1	คนไทย	
	2	คนชาติอื่น	
2		ภาษาที่ใช้เขียน	5
	1	ภาษาไทย	
	2	ภาษาอังกฤษ	
3		ปีที่พิมพ์เอกสาร	6
	0	ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
	1	พ.ศ. 2500-2507	
	2	พ.ศ. 2508-2515	
	3	พ.ศ. 2516-2523	
		<u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการ</u>	
		<u>ทำงาน</u>	
4		ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ	7
		เตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ	
	0	ไม่สนับสนุน	
	1	สนับสนุน	

สมุดคู่มือการลงรหัส (Code book)
 โครงการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย
 (ข้อมูลจากภาคสนาม)

ตัวแปรที่		ชื่อตัวแปรและรหัส	ข้อความถาม	สลับที่
	001-160	<u>กระดาษแบบลงรหัสแผนที่ 1</u> หมายเลขประจำข้อมูล <u>ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้</u> <u>สัมภาษณ์</u>		1-3
1		เพศ	2	4
	1	ชาย		
	2	หญิง		
2		อายุ	3	5
	1	25 - 30 ปี		
	2	31 - 35 ปี		
	3	36 - 40 ปี		
3		ระดับการศึกษา	4	6
	1	ไม่จบ ป.4		
	2	จบ ป.4		
	3	จบสูงกว่า ป.4 แต่ไม่ถึงอนุปริญญา		
	4	จบอนุปริญญาขึ้นไป		
4		อาชีพ	5	7
	1	ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ		
	2	ประกอบธุรกิจการค้า		

คิวแปรที่	รหัส	ชื่อคิวแปรและชื่อรหัส	ข้อความถามที่	สคมภที่
5	3	เกษตรกร	6	8
	4	กรรมกร		
		สถานที่อยู่		
	1	อำเภอเมือง		
	2	อำเภอจอมบึง		
	3	อำเภอปากท่อ		
	4	อำเภอโพธาราม		
	5	อำเภอบ้านโป่ง		
	6	อำเภอวัดเพลง		
6	7	อำเภอบางแพ	7	9
	8	อำเภอคำเนินสะควก		
		อาชีพของบิดา		
	1	ไม่ทราบหรือถึงแก่กรรม		
	2	ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ		
	3	ประกอบธุรกิจการค้า		
	4	เกษตรกร		
	5	กรรมกร		
7		จำนวนคนที่ทำงานมาเลี้ยงครอบครัว	8	10
	1	1 - 2 คน		
	2	3 - 4 คน		
	3	5 คนขึ้นไป		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ชื่อย่อตัวแปร	ลำดับ
8		รายได้รวมกันของครอบครัวต่อเดือน	9	11
	1	ต่ำกว่า 1,000 บาท		
	2	1,000 - 3,000 บาท		
	3	3,001 - 5,000 บาท		
	4	5,001 - 7,000 บาท		
	5	7,001 บาทขึ้นไป		
9		รายได้จำนวนถึงกล่าวใช้เพื่อคนในครอบครัว	10	12
	1	1 - 3 คน		
	2	4 - 6 คน		
	3	7 คนขึ้นไป		
10		ความคิดเกี่ยวกับฐานะครอบครัวของตน	11	13
	1	ค่อนข้างยากจน		
	2	ปานกลาง		
	3	ดี		
11		ระดับการศึกษาของบิดา	12	14
	1	ไม่ทราบ		
	2	ไม่จบ ป.4		
	3	จบ ป.4		
	4	จบสูงกว่า ป.4 แต่ไม่ถึงอนุปริญญา		
	5	จบอนุปริญญาขึ้นไป		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อคำถามที่	สแกนที่
12		ระดับการศึกษาของมารดา	13	15
	1	ไม่ทราบ		
	2	ไม่จบ ป.4		
	3	จบ ป.4		
	4	จบสูงกว่า ป.4		
		<u>ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวความคิดและ</u> <u>ความเชื่อในการทำงาน</u>		
13		การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความดีในตัวเอง	1-9	16-24
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
14		การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้	10-17	25-32
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
15		การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปโดยยาก	18-28	33-43
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อความถามที่	สคมก
16		การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัย สำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว	29-39	44-55
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
17		การสะสมทรัพย์สินอันหามาได้จากการทำ งานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ	40-51	56-67
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
		<u>กระดาษแบบผังรหัสแผนที่ 2</u>		
	001-160	หมายเลขประจำข้อมูล <u>ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการ</u> <u>ทำงาน</u>		1-3
18		คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ	1-10	4-13
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
19		คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้อง รับผิดชอบ	11-19	14-22
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อคำถามที่	สคพบที่
20	0	คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง	20-25	23-28
	1	ไม่สนับสนุน		
21	0	คนไทยส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีอิสระ	26-35	29-36
	1	ไม่สนับสนุน		
		ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำ-		
		งาน		
22	0	คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการ	1-10	37-46
	1	ไม่สนับสนุน		
23	0	คนไทยส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการที่จะ	11-18	47-54
	1	ทำงานคนเดียว		
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
24	0	คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีประสิทธิภาพในการ	19-25	55-61
	1	ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม		
	0	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
25		คนไทยส่วนใหญ่ไม่มีวินัยในการทำงาน	26-35	62-71

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อคำถามที่	ลำดับ
26	0	ไม่สนับสนุน	1-3	1-3
	1	สนับสนุน		
	001-160	<u>กระดาษแบบลงรหัสแผนที่ 3</u> หมายเลขประจำข้อมูล <u>ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม</u> <u>เพื่อการทำงาน</u>		
27	0	ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึก อบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง	1-8	4-11
	1	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
28	0	ในวัยเด็กคนไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึก อบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ	9-19	12-22
	1	ไม่สนับสนุน		
	1	สนับสนุน		
28	0	<u>คำถามแบบปลายเปิดของตอนที่ 2</u> ความหมายของการทำงาน	52	23
	1	การหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว		
	2	การกระทำที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อคน เองและส่วนรวม		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อคำถามที่	สคตมภ
29	3	การใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตน	53	24
	4	การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วได้ผลตอบแทน		
	5	การกระทำที่จำเป็นสำหรับชีวิต		
	6	การใช้พลังต่าง ๆ ของร่างกาย		
	7	อื่น ๆ		
		สิ่งที่คิดว่าน่าจะเกิดขึ้นถ้าคนเราไม่ทำงาน		
	1	จะเกิดความอดอยากไม่มีกิน		
	2	จะไม่มีเงินใช้เกิดความยากจน		
	3	จะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข		
	4	ประเทศชาติจะไม่เจริญ		
30	5	จะทำให้เกิดปัญหาดังคม	54	25
	6	ชีวิตจะขาดคุณค่า		
	7	อื่น ๆ		
		เป้าหมายของการทำงาน		
	1	เพื่อเงิน		
	2	เพื่อความอยู่รอดของชีวิต		
	3	เพื่อกำรงชีวิตอย่างมีความสุข		
	4	เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการ		
	5	เพื่อคุณภาพของงานที่ทำ		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อคำถามที่	สเกลที่
31		ความรู้สึกของบุคคลหากไม่ได้อำนาจงาน	55	26
	1	รู้สึกไม่สบายใจ		
	2	รู้สึกสบายดี		
	3	รู้สึกเฉย ๆ		
	4	รู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์		
		<u>คำถามแบบปลายเปิดของตอนที่ 3</u>		
32		ลักษณะของงานที่ต้องการจะทำ	34	27
	1	งานที่ไม่ต้องใช้ความพยายาม อย่างสม่ำเสมอ		
	2	งานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ		
	3	งานที่ไม่ต้องเสี่ยง		
	4	งานที่มีอิสระ		
	5	งานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม		
	6	งานที่สุจริต		
	7	งานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		
		<u>คำถามแบบปลายเปิดของตอนที่ 4</u>		
33		การเลือกกระหว่างการทำงานคนเดียวกับ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	36	28
	1	ทำงานคนเดียว		
	2	ทำงานเป็นกลุ่ม		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ชั้ดค่าถามที่	สคมรที่
34		เหตุที่เลือกทำงานคนเดียว	36.1	29
	0	ไม่ตอบ		
	1	สบายใจ		
	2	อิสระ		
	3	ทดลองตัวกว่า		
	4	ได้รับผลตอบแทนเต็มที่		
35		เหตุที่เลือกทำงานเป็นกลุ่ม	36.2	30
	0	ไม่ตอบ		
	1	เป็นการแบ่งเบาภาระและความรับผิดชอบ		
	2	ทำงานสำเร็จได้ง่าย		
	3	สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้		
	4	ได้ผลงานที่มีคุณภาพ		
	5	สนุก		
36		<u>คำถามแบบปลายเปิดของตอนที่ 5</u>	20	31
		การฝึกอบรมในวัยเด็ก		
	1	ได้รับการฝึกอบรม		
	2	ไม่ได้รับการฝึกอบรม		
37		ลักษณะการฝึกอบรมที่ได้รับ	20.1	32
	0	ไม่ตอบ		
	1	ให้ช่วยงานผู้ใหญ่		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปรและชื่อรหัส	ข้อคำถามที่	สคริปต์
38	2	ให้ช่วยงานบ้าน	21	33
	3	ฝึกอบรมให้ป็นนิสัยการทำงานที่ เหมาะสม		
	4	ฝึกอบรมให้ช่วยตัวเอง		
	5	ฝึกให้ทำงานโดยให้ผู้อื่นคอยควบคุม ดูแล		
	6	อื่น ๆ		
		การมีงานประจำทำที่บ้านในวัยเด็ก		
39	1	มี	22	34
	2	ไม่มี		
		การทำงานหารายได้พิเศษ		
40	1	เคย	22.1	35
	2	ไม่เคย		
		งานที่เคยทำเพื่อหารายได้พิเศษ		
41	1	งานอิสระ	23	36
	2	งานรับจ้าง		
		ความคิดเกี่ยวกับความจำเป็นของการฝึก อบรมให้เด็กรู้จักทำงาน		
	1	จำเป็น	23	36
	2	ไม่จำเป็น		

ตัวแปรที่	รหัส	ชื่อตัวแปร และข้อรหัส	ข้อคำถามที่	สคมกั
42		วิธีการฝึกอบรมที่คิดว่าเหมาะสมกับเด็ก 0 ไม่ตอบ 1 ฝึกอบรมและปลูกฝังนิสัยการทำงานที่เหมาะสม 2 เริ่มด้วยการให้ทำงานง่าย ๆ 3 ฝึกให้เด็กทำงานบ้าน 4 แบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบงานตามที่ สามารถจะทำได้ 5 ฝึกให้เด็กทำงานหลาย ๆ อย่างเพื่อ สังเกตความสามารถและความถนัด 6 ฝึกให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตัวเองตามวัยที่ สมควรจะทำได้ 7 ผู้ใหญ่ทำให้ดูเป็นตัวอย่างแล้วให้เด็ก ทำตาม 8 อื่น ๆ	23.1	37

ภาคผนวก ง.

ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ตาราง 13 เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเชื้อราของผู้เขียน

เชื้อราของผู้เขียน	จำนวน	ร้อยละ
ชาติไทย	131	62.28
ชาติอื่น	79	37.62
รวม	210	100.00

ตาราง 14 เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาษาที่ใช้

ภาษาที่ใช้	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	113	53.81
อังกฤษ	97	46.19
รวม	210	100.00

ตาราง 15 เอกสารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปีที่พิมพ์

ปีพิมพ์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	4	1.90
2500 - 2507	12	5.71
2508 - 2515	59	28.10
2516 - 2523	135	64.29
รวม	210	100.00

ตาราง 16 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

เพศ	ข้าราชการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจการค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ชาย	25	15.6	16	10.0	21	13.1	22	13.8	84	52.5
หญิง	15	9.4	24	15.0	19	11.9	18	11.3	76	47.5

ตาราง 17 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

อายุ	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
25 - 30 ปี	25	15.6	12	7.5	12	7.5	16	10.0	65	40.6
31 - 35 ปี	5	3.1	8	5.0	6	3.8	4	2.5	23	14.4
36 - 40 ปี	10	6.3	20	12.5	22	13.8	20	12.5	72	45.0

ตาราง 18 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ไม่จบ ป.4	0	0.0	0	0.0	1	0.6	3	1.9	4	2.5
จบ ป.4	0	0.0	27	16.9	36	22.5	29	18.1	92	57.5
จบสูงกว่า ป.4 แต่ไม่ถึง อุดมศึกษา	16	10.0	12	7.5	3	1.9	8	5.0	39	24.4
จบอุดมศึกษาขึ้นไป	24	15.0	1	0.6	0	0.0	0	0.0	25	15.6

ตาราง 19 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของบิดา

ระดับการศึกษาของบิดา	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ไม่ทราบ	2	1.3	2	1.3	2	1.3	1	0.6	7	4.4
ไม่จบ ป.4	4	2.5	5	3.1	9	5.6	8	5.0	26	16.3
จบ ป.4	15	9.4	30	18.8	28	17.5	27	16.9	100	62.5
จบสูงกว่า ป.4 แต่ไม่ถึง อุดมศึกษา	14	8.8	3	1.9	1	0.6	4	2.5	22	13.8
จบอุดมศึกษาขึ้นไป	5	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	3.1

ตาราง 20 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของมารดา

ระดับการศึกษาของมารดา	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ไม่ทราบ	2	1.3	2	1.3	4	2.5	2	1.3	10	6.3
ไม่จบ ป.4	12	7.5	10	6.3	12	7.5	14	8.8	48	30.0
จบ ป.4	16	10.0	28	17.5	24	15.0	23	14.4	91	56.9
จบสูงกว่า ป.4	10	6.3	0	0.0	0	0.0	1	0.6	11	6.9

ตาราง 21 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพของบิดา

อาชีพของบิดา	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ไม่ทราบหรือถึงแก่กรรม	7	4.4	2	1.3	0	0.0	1	0.6	10	6.3
ข้าราชการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ	14	8.8	1	0.6	0	0.0	2	1.3	17	10.6
ผู้ประกอบการธุรกิจการค้า	6	3.8	17	10.5	1	0.6	2	1.3	26	16.3
เกษตรกร	12	7.5	19	11.9	39	24.4	28	17.5	98	61.3
กรรมกร	1	0.6	1	0.6	0	0.0	7	4.4	9	5.6

ตาราง 22 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนคนที่ทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว

จำนวนคนที่ทำงาน เพื่อเลี้ยงครอบครัว	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 - 2 คน	32	20.0	28	17.5	21	13.1	33	20.6	114	71.3
3 - 4 คน	5	3.1	10	6.3	17	10.6	6	3.8	38	23.8
5 คนขึ้นไป	3	1.9	2	1.3	2	1.3	1	0.6	8	5.0

ตาราง 23 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ของครอบครัว

รายได้ของครอบครัว	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ต่ำกว่า 1,000 บาท	0	0.0	0	0.0	3	1.9	6	3.8	9	5.6
1,000 - 3,000 บาท	5	3.1	25	15.6	26	17.5	27	16.9	85	53.1
3,001 - 5,000 บาท	12	7.5	11	6.9	6	3.8	6	3.8	35	21.9
5,001 - 7,000 บาท	10	6.3	2	1.3	2	1.3	1	0.6	15	9.4
7,001 บาทขึ้นไป	13	8.1	2	1.3	1	0.6	0	0.0	16	10.0

ตาราง 24 คนไทยอาชีพต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนคนในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู

จำนวนคนในครอบครัว ที่ต้องเลี้ยงดู	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 - 3 คน	6	3.8	6	3.8	4	2.5	9	5.6	25	15.6
4 - 6 คน	23	14.4	24	15.0	24	15.0	25	15.6	96	60.0
7 คนขึ้นไป	11	6.9	10	6.3	12	7.5	6	3.8	39	24.4

ตาราง 25 คนไทยอาศัยต่าง ๆ จำแนกตามการรับรู้เกี่ยวกับฐานะของเศรษฐกิจของตน

การรับรู้เกี่ยวกับฐานะ ทางเศรษฐกิจ	ข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจ		ผู้ประกอบการ ธุรกิจ การค้า		เกษตรกร		กรรมกร		รวม	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ค่อนข้างยากจน	3	1.9	7	4.4	7	4.4	17	10.6	34	21.3
ปานกลาง	36	22.5	33	20.6	32	20.0	22	13.8	123	76.9
ดี	1	0.6	0	0.0	1	0.6	1	0.6	3	1.9

ตาราง 26 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากภาคสนาม

สมมติฐาน	χ^2 (df=1)	E	O ₁	O ₂	t (n=160)	μ_j	$\bar{x}$
ความถี่และความเร็ว							
สมมติฐานข้อ 1.1	*** 21.00	10.50	21	0	0.31	4.50	4.55
สมมติฐานข้อ 1.2	*** 29.00	14.50	29	0	13.46**	4.00	6.02
สมมติฐานข้อ 1.3	*** 30.12	17.00	33	1	3.40**	5.50	6.15
สมมติฐานข้อ 1.4	*** 57.07	30.50	60	1	6.19**	6.00	7.24
สมมติฐานข้อ 1.5	*** 34.33	21.00	40	2	4.32**	6.00	6.33
กาน้ำ							
สมมติฐานข้อ 2.1	*** 24.00	12.00	24	0	4.13**	5.00	5.77
สมมติฐานข้อ 2.2	*** 15.21	9.50	18	1	7.11**	4.50	5.48
สมมติฐานข้อ 2.3	*** 10.00	5.00	10	0	10.32**	3.00	4.09
สมมติฐานข้อ 2.4	*** 19.00	9.50	19	0	16.98**	4.00	6.11
พฤติกรรม							
สมมติฐานข้อ 3.1	*** 24.00	12.00	24	0	10.88**	5.00	6.69
สมมติฐานข้อ 3.2	*** 10.00	5.00	10	0	8.43**	4.00	5.31
สมมติฐานข้อ 3.3	*** 27.00	37.50	60	15	2.26*	3.50	3.79
สมมติฐานข้อ 3.4	*** 57.00	28.50	57	0	7.45**	5.00	6.51
การฝึกอบรม							
สมมติฐานข้อ 4.1	* 5.83	14.50	21	8	6.10**	4.00	4.76
สมมติฐานข้อ 4.2	* 5.12	25.00	33	17	3.34**	5.50	6.16

- *** มีนัยสำคัญระดับ 0.001
- ** มีนัยสำคัญระดับ 0.01
- * มีนัยสำคัญระดับ 0.05
- χ^2 ทดสอบข้อมูลจากเอกสาร
- t ทดสอบข้อมูลจากภาคสนาม

ตาราง 27 ความหมายของการทำงานของคนไทย

ความหมายของการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว	91	56.9
การกระทำที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม	29	18.1
การใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตน	12	7.5
การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วค่อยละทอดมัน	10	6.3
การกระทำที่จำเป็นสำหรับชีวิต	8	5.0
การใช้สิ่งต่าง ๆ ของร่างกาย	5	3.1
อื่น ๆ	5	3.1
รวม	160	100.0

ตาราง 28 สิ่งที่คนไทยคิดว่าจะเกิดขึ้นถ้าคนไม่ทำงาน

สิ่งที่จะเกิดขึ้นถ้าคนไม่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
จะเกิดความอดอยากไม่มีกิน	61	38.1
จะไม่มีเงินใช้เกิดความยากจน	39	24.4
จะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข	20	12.5
จะทำให้เกิดปัญหาสังคม	14	8.7
ประเทศชาติจะไม่เจริญ	11	6.9
ชีวิตจะขาดคุณค่า	11	6.9
อื่น ๆ	4	2.5
รวม	160	100.0

ตาราง 29 จุดมุ่งหมายของการทำงานของคนไทย

จุดมุ่งหมายของการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อความอยู่รอดของชีวิต	63	39.4
เพื่อเงิน	54	33.7
เพื่อกำรงชีวิตอย่างมีความสุข	29	18.1
เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการ	13	8.1
เพื่อคุณภาพของงานที่ทำ	1	0.6
รวม	160	100.0

ตาราง 30 ความรู้สึกของคนไทยเมื่อไม่ได้ทำงาน

ความรู้สึกเมื่อไม่ได้ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รู้สึกไม่สบายใจ	117	73.1
รู้สึกสบายดี	16	10.0
รู้สึกเฉย ๆ	14	8.7
รู้สึกวางใจตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์	13	8.1
รวม	160	100.0

ตาราง 31 ลักษณะของงานที่คนไทยต้องการจะทำ

ลักษณะของงานที่ต้องการจะทำ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ	64	40.0
งานที่มีอิสระ	41	25.6
งานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ	17	10.6
งานที่ไม่ต้องเสี่ยง	15	9.4
งานที่สุจริต	12	7.5
งานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	10	6.3
งานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	0.6
รวม	160	100.0

ตาราง 32 ลักษณะการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานที่คนไทยคิดว่าเหมาะสมกับเด็ก

ลักษณะการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ
ฝึกอบรมและปลูกฝังนิสัยที่เหมาะสม	44	29.1
เริ่มการฝึกอบรมด้วยการให้ทำงานง่าย ๆ	21	13.9
แบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบงานตามที่สามารถจะทำได้	19	12.6
ฝึกให้เด็กทำงานนาน	18	11.9
ผู้ใหญ่ทำให้ดูเป็นตัวอย่างแล้วให้เด็กทำตาม	17	11.3
ฝึกให้เด็กทำงานหลาย ๆ อย่างเพื่อสังเกตความสามารถและความอดทน	15	9.9
ฝึกให้เด็กช่วยตัวเองตามวัยที่สามารถจะทำได้	13	8.6
อื่น ๆ	4	2.6
รวม	151	100.0

ประวัติของนายไพศาล ไกรสิทธิ์

เกิดเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2462 ณ หมู่ที่ 2 ต.อำมรรพรา

อ.นาง จ.นครราชสีมา

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2494 จบ ป.4 จากโรงเรียนวัดตานกอ ต.อำมรรพรา อ.นาง
จ. นครราชสีมา
- พ.ศ. 2502 จบ ม.8 จากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ นครราชสีมา
- พ.ศ. 2506 จบ กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ - ชีววิทยา) จากวิทยาลัยวิชาการ-
ศึกษา บางแสน
- พ.ศ. 2514 จบ กศ.บ. (การแนะแนว) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร
- พ.ศ. 2524 จบ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2506 - 2508 เป็นครูโรงเรียนพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นโรงเรียนราษฎร์ใน
จังหวัดนครราชสีมา
- พ.ศ. 2509 - 2514 เป็นครูโรงเรียนฤๅษีวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สังกัดกรมสามัญศึกษา
- พ.ศ. 2515 - 2518 เป็นหัวหน้าแผนกแนะแนวและหัวหน้าหมวดวิชาการศึกษา
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
- พ.ศ. 2523 - ปัจจุบัน เป็นหัวหน้าคณะวิชาครูศาสตร์ วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
ราชบุรี

๓

๑

บทคัดย่อ

๔

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายสำคัญที่จะศึกษาองค์ประกอบเชิงมนุษย์ของคนไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน อันจะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นหลักการและแนวทางในการจัดการศึกษาอบรม ส่งเสริมให้คนไทยมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาเหล่านั้นซึ่งงานการวิจัยนี้ได้กำหนดปัญหาเชิงวิจัยไว้ 4 ข้อ คือ

1. คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
2. คนไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
3. คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
4. ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงานอย่างไร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) เก็บสารสิ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 210 เรื่อง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) คนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน ซึ่งรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องจักรสมองกล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จของ SPSS และโปรแกรมที่สร้างขึ้น เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบค่าไค-สแควร์ และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาโดยอาศัยข้อมูลทั้งสองแหล่งประกอบกัน สามารถสรุปเพื่อตอบปัญหาเชิงวิจัยได้ คือ

1. คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานดังนี้ 1) การทำงานและการหาความสุขเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ 2) การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปโดยยาก 3) การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ว่าจำเป็นสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว 4) การสะสมทรัพย์สินอันหาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่พึงกระทำ

2. คนไทยมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้ 1) ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ 2) ต้องการงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ 3) ต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยง 4) ต้องการงานที่มีอิสระ

3. คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้ 1) ไม่มีการวางแผนในการทำงาน 2) มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว 3) ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 4) ไม่มีวินัยในการทำงาน

4. ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน ดังนี้ 1) ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง 2) ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

จากผลการวิจัยนี้ สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ว่า การจะพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จะต้องมีการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานตั้งแต่วัยเด็ก โดยเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการนี้โดยเฉพาะ

WORK CULTURE OF THAI PEOPLE

AN ABSTRACT

BY

PAISARN KRAISIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1981

The main purpose of this study was to test certain hypotheses about the work culture of Thai people. These hypotheses will lead to the understanding of social problems related to working, and could be applied to develop better work culture of the Thai.

Four research problems of this study were as follows:

1. What were work ideas and beliefs of Thai people?
2. What were work values of Thai people?
3. What were work behaviors of Thai people?
4. How Thai people were trained to work during childhood?

The samples were made up of two kinds: 1) 210 Thai and English printed materials; the content analysis method was applied on these books. 2) 160 Thai people with various occupations in Changwad Ratchaburi; the interview was used for collecting data from these people. The data were analyzed by the statistical methods of frequency count, percentage, Chi-Square test and t-test.

The major findings, using data from the two sources, are:

1. In the area of work ideas and beliefs, Thai people tend to consider that: 1) working and fun seeking can be done together; 2) working to change and master environment is difficult to succeed; 3) working per se is not the most important factor for success or failure in working life; and 4) working to save is unnecessary.

2. In the area of work values, Thai people tend to:

1) want to do work which does not require consistently effort;
2) want to do work which they do not be responsible for; 3) want to do work which they do not have to risk; and 4) want to do work which gives freedom.

3. In the area of work behaviors, Thai people tend to have: 1) no plan for working; 2) capacity to work alone; 3) inefficiency to work in an organized group; and 4) no discipline at work.

4. During childhood, Thai people were not normally trained: 1) to work to help themselves; nor 2) to be prepared for their occupations.

Based on the finding of the study, it is recommended that in order to develop better work culture of Thai people, the family, the school and the work agency must take the task as their duty and responsibility to train Thai people to work, right from their childhood.