

การศึกษาค่านิยมและทัศนคติ ของชาวจังหวัดสุรินทร์ที่สะท้อนจาก
พฤติกรรมการทำงาน

Study of values and attitudes of the people of Surin Province as
reflected from work behavior

คัตนางค์ น้อยอาษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่านิยมและทัศนคติ ของชาวจังหวัดสุรินทร์ที่สะท้อนจากพฤติกรรมการทำงาน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ค่านิยมในการทำงานของชาวสุรินทร์ 3 อันดับแรก คือการยึดมั่นในกฎระเบียบ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ขององค์กร/วิชาชีพ รองลงมาคือให้ความสำคัญกับการทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และการให้ความสำคัญกับรายละเอียดในการทำงานและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 2) ทัศนคติในการทำงานของชาวสุรินทร์ 3 อันดับแรก คือการรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี รองลงมาคือการยอมรับซึ่งกัน และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งค่านิยมและทัศนคติในการทำงานดังกล่าว ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเจ้าหน้าที่ในแผนกเดียวกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชาวจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นเขมรถิ่นไทย เป็นคนที่ทำงานด้วยค่านิยมของการยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญ และมีทัศนคติที่ภูมิใจในองค์กร ผลการวิจัยนี้จะช่วยสร้างเสริมความเข้าใจในเรื่องของรากฐาน การแสดงออกพฤติกรรมในการทำงานของชาวจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นคนเขมรถิ่นไทย ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การปรับ ประยุกต์ใช้ และแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะค่านิยมและทัศนคติการทำงานต่อไป

คำสำคัญ : ค่านิยมการทำงาน ทัศนคติการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ชาวจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นเขมรถิ่นไทย

ABSTRACT

The purpose of this study was to study values and attitudes. of the people of Surin Province as reflected in their working behavior The research instrument is a questionnaire. Data analysis used descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics Multiple regression analysis

Findings are as follows: 1) The top 3 working values of Surin people are adherence to rules and regulations. Ethics and Code of Ethics of organization/profession Second is giving importance to working according to the established procedures. and paying attention to details in work and correct performance. 2) The top 3 work attitudes of Surin residents are feeling proud when hearing other people speak positively about the organization. Next is mutual acceptance. And being open to listening to opinions from various parties involved is good for work performance. which values and attitudes in such work Resulting in work behavior that complies with regulations. Having a good relationship with officials in the same department In order to work together to achieve the goals which shows that the people of Surin province are Khmer of Thai origin. Is a person who works with the value of adhering to the rules as important. and have an attitude of pride in the organization The results of this research will help enhance our understanding of foundations. Expression of work behavior of the people of Surin province who are Khmer people of Thai origin. This can lead to adjustment, application, and seeking appropriate management approaches consistent with the characteristics, values, and working attitudes.

Keywords: Values in work work, attitude work, behavior People of Surin province who are Khmers of Thai origin.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ค่านิยมถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพราะว่าแนวคิด (Concepts) มักมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยม (Values) มักมีอิทธิพลต่อทัศนคติ (Attitudes) และทัศนคตินักมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคล

ค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเพราะถือว่าเป็นตัวกำหนดพื้นฐานแห่งความเข้าใจในเรื่องทัศนคติและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล เมื่อบุคคลเข้ามาสู่องค์กรก็มักจะได้รับคำแนะนำว่า “สิ่งนี้ควร” “สิ่งนั้นไม่ควร” คำแนะนำเหล่านี้ได้บรรจุเอาความหมายของความพยายามที่จะตีความเอาไว้อีกว่า “สิ่งนี้ถูก สิ่งนั้นผิด” สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจกลายเป็นตัวกำหนดทิศทางพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรจะแสดงออกเพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบหรือให้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรนั้น ทั้งนี้ ค่านิยมของบุคคลที่เกิดขึ้นนั้นจะมีการพัฒนาเพียงใดนั้น ก็มักจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการคือ หนึ่ง สภาพจิตใจและร่างกายที่ได้มาโดยธรรมชาติ อันได้แก่เรื่องของ อุบิสัย พรสวรรค์ เพศ วัย พันธุกรรม สอง คือเรื่องของการเลี้ยงดู การจูงใจ การเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและธรรมชาติ (เสาวภาคย์ ขำรักษา, 2539, หน้า 11) อาจกล่าวได้ว่าค่านิยมเป็นเสมือนผลผลิตของวัฒนธรรมทางสังคมที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ความเชื่อที่ได้รับจากสถาบันทางสังคม สิ่งแวดล้อม พร้อมกับผสมผสานความคิดของตนเองที่เกิดภายใน โดยผ่านการประเมินด้วยตนเองว่าเป็นสิ่งดี ควรยึดถือ จึงแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ และพฤติกรรมในที่สุด

ทัศนคติ (Attitude) เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากเมื่อมีการศึกษาเรื่องค่านิยมก็มีการศึกษาในเรื่องของทัศนคติตามมาด้วยเสมอ จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่าส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายของคำว่า ทัศนคติ ไว้ในแนวทางใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมทางด้าน ความคิด จิตใจ ความรู้สึก ของบุคคลซึ่งสภาวะดังกล่าวจะแสดงออก หรือมีอิทธิพลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็น ทัศนคติมีลักษณะความคงทนถาวรน้อยกว่าค่านิยม กล่าวคือทัศนคติอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าค่านิยม บุคคลเพียงได้พบเห็น ได้ยินได้ฟัง หรือได้ข้อมูลจากการบอกเล่าหรือการอ่านก็อาจเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ สำหรับในองค์กร ทัศนคติถือว่ามีสำคัญมาก เพราะจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน อันจะส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงาน (Performance) (GM425 ค่านิยม ทัศนคติและความพึงพอใจในงาน บทที่ 6 , หน้า 98)

ค่านิยม และทัศนคติ ต่างก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือแผนงานที่ช่วยชี้นำหรือผลักดัน พฤติกรรมของคนที่อยู่ในสังคม ให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมของตนเองและสังคม นั้น ๆ ค่านิยมสามารถจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมวิถีปฏิบัติ ค่านิยมการทำงาน เป็นต้น โดยค่านิยมในแต่ละประเภทจะทำหน้าที่เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้นำพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละสังคม จะมีรูปแบบค่านิยมที่แตกต่างออกไป ค่านิยมการทำงาน ถือเป็นประเภทหนึ่งของค่านิยมที่มีความสำคัญต่อบุคคลเพราะค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์

พิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรและสังคม ตามค่านิยมที่ตนมีอยู่เพื่อให้สังคมเกิดการยอมรับและตนเองเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ ด้วยความหมายและความสำคัญที่กล่าวว่าการทำงานเป็นสิ่งที่กำหนดความก้าวหน้าของสังคม ดังนั้นหากจะมองว่าค่านิยมในการทำงาน เป็นเสมือนสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าหรือล้าหลังของการพัฒนาในแต่ละสังคม ก็คงไม่ผิดนัก หากคนในองค์กรใด หรือสังคมใดมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์สุจริต ทนต่อเสียดสี รักในการทำงาน ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในทางกลับกัน หากสังคมใด คนในสังคมมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี ขาดความรับผิดชอบ หลีกเลียงการทำงาน ไม่ชอบการทำงานหนัก ไม่มีความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งยึดมั่นถือมั่นในตัวเองเกินไป ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นเกิดปัญหา และอาจทำให้สังคมนั้นพัฒนาไปได้อย่างล่าช้า

จากเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ซึ่งเชื่อว่าการศึกษานี้จะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานในการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคลในสังคม อันจะนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการทำงาน การบริหารงานที่เหมาะสมกับสังคมนั้นได้ เกิดการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่มากขึ้น ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาค่านิยม ทักษะคติ ของชาวจังหวัดสุรินทร์ ที่สะท้อนจากพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากจังหวัดสุรินทร์มีลักษณะพิเศษทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากจังหวัดอื่นในภาคอีสาน ด้วยเหตุนี้ การทำความเข้าใจค่านิยม ทักษะคติ ในการทำงานของกลุ่มคนดังกล่าวย่อมสามารถเข้าใจแนวทางการทำงาน และความเป็นไปของสังคมไทย อันจะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาชุมชน องค์กร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติทางสังคม ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาค่านิยมและทักษะคติ ของชาวจังหวัดสุรินทร์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ค่านิยมการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน
2. ทักษะคติการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ขอบเขตเนื้อหา

1. ขอบเขตเนื้อหา คือ การวิจัยนี้มุ่งศึกษาหาค่านิยมในการทำงาน และทักษะคติในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการทำงาน ความมีวินัย การให้ความร่วมมือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การแสดงพฤติกรรมคล้อยตามหรือต่อต้าน ตัวแปรตาม คือ 1) ค่านิยมการทำงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การมุ่งเน้นผลลัพธ์ ความใส่ใจในรายละเอียด ความต้องการประสบความสำเร็จ ความช่วยเหลือ ความระมัดระวังรอบคอบ ความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ

2) ทศนคติการทำงาน ประกอบด้วย การยอมรับซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองโลกในแง่ดี ความเข้าใจคนอื่น ความพึงพอใจในงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุ 25 – 59 ปี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เฉพาะชาวเขมรถิ่นไทย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ.2566 – มกราคม พ.ศ.2567 รวม 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงค่านิยมและทัศนคติของชาวจังหวัดสุรินทร์ ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในด้านบริหารจัดการงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. เป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ชุมชน และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในมิติทางสังคม ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของชาวเขมรถิ่นไทยในจังหวัดสุรินทร์

ชาวเขมรถิ่นไทยจังหวัดสุรินทร์ถือเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เขมรที่อาศัยอยู่อย่างหนาแน่น มี วัฒนธรรมของกลุ่มคนที่สืบทอดกันมาตั้งแต่สมัยอดีตจวบจนปัจจุบัน มีลักษณะพิเศษทาง วัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมอีสาน กล่าวคือภาพรวมของคนอีสานคือ พุทธลาว (ภาษาถิ่น) และกินข้าวเหนียว เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นประจำภาค แต่คนสุรินทร์ หรือคนจังหวัด “สุรินทร์” ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคอีสานกลับแตกต่างออกไป เพราะคนสุรินทร์พูดเขมร กินข้าวเจ้า วิถี ชีวิต และจารีตประเพณีที่มีความคล้ายคลึงกับชาวเขมร สุรินทร์ ยังมีลักษณะพิเศษทาง วัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมอีสาน วิถีชีวิต และจารีตประเพณีที่มีความคล้ายคลึงกับชาว เขมร แต่ก็ยังมีข้อแตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น ชาวสุรินทร์เรียกตนเองว่า ขแมร์เลอ แปลว่า เขมรสูง และเรียกชาวกำพูชาว่า ขแมร์กรอม แปลว่า เขมรต่ำ, ภาษาเขมรที่คนสุรินทร์ใช้พูดกันที่ไม่ เหมือนกับภาษาเขมรในกำพูชา, วิถีชีวิตและนิสัยใจคอของชาวสุรินทร์ก็ไม่เหมือนชาวกำพูชา มูลเหตุของเรื่องอาจเป็นเพราะว่า บรรพบุรุษของชาวสุรินทร์นั้นเป็นชาติพันธุ์ใหม่ที่เกิดจากการ ผสมระหว่างชาวกวยกับชาวเขมร สิ่งยืนยันในเรื่องนี้ก็คือ ข้อความจากหนังสือที่ฝรั่งนักชาติวงศ์ วิทยาแต่งขึ้นหลายเล่ม ได้กล่าวว่า มีกลุ่มชนพวกหนึ่งเรียกว่า กวย มีเลือดผสมระหว่างพวก เวดดิท (Weddid Proto Australian) กับพวกเมลานีเซียน (Melanesian) มีรูปร่างลักษณะคล้าย เขมร พูดภาษาผสมที่เกิดจากตระกูลภาษามอญกับตระกูลภาษาเขมร

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม (Values) มีความเกี่ยวพันกันกับวัฒนธรรมอย่างใกล้ชิด ค่านิยมบางอย่างได้สร้างแกนของวัฒนธรรม ลักษณะขั้นมูลฐานของวัฒนธรรม เกิดจากค่านิยม เช่น คนไทยปรารถนาหรือต้องการที่จะมีอิสระเสรี จึงจัดเป็นค่านิยมของสังคมไทยที่มีมาแต่โบราณกาล คนไทยจึงมีชีวิตอยู่อย่างอิสระเสรีตามแบบฉบับของคนไทย อิสระเสรีจึงเป็นแกนของวัฒนธรรมไทย (วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ หน้า 15) ค่านิยมถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้

เพราะว่าแนวคิด (Concepts) มักมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยม (Values) มักมีอิทธิพลต่อทัศนคติ (Attitudes) และทัศนคตินี้มักมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคล

ในด้านความหมายของค่านิยมนั้น ได้มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ค่านิยม ไว้มากมายหลายคน ค่านิยมในที่นี้ มีทั้งที่มองค่านิยมในความหมายในแนวกว้างที่เห็นว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่ต้องเกี่ยวพันกับสังคม และในแนวแคบเฉพาะเจาะจงที่เน้นในเรื่องปัจเจกบุคคลเป็นหลัก กลุ่มที่นิยามค่านิยมในความหมายกว้างได้แก่ การมองว่าค่านิยมเป็นแนวทางหรือแนวคิดเพื่อให้บุคคลได้ใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลได้สามารถตัดสินใจในการกระทำของตน นอกจากนี้เนื่องจากค่านิยมยังใช้เป็นเครื่องบอกแก่บุคคลว่าจุดมุ่งหมายของชีวิตคืออะไรหรือสิ่งที่น่าปรารถนาในชีวิตคืออะไร หรือสิ่งที่น่าปรารถนาในชีวิตคืออะไร ตามความหมายนี้ ค่านิยมจึงทำหน้าที่เปรียบเสมือน เครื่องชี้แนวทางแก่บุคคลในการใช้ดำรงชีวิตในสังคม หรือสิ่งใดที่เป็นสิ่งที่ปรารถนาในชีวิตของเขา ส่วนค่านิยมในแนวแคบนั้น ค่านิยมเป็นเพียงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคคล และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งในการดำรงชีวิต

อาจกล่าวได้ว่าค่านิยมเป็นเสมือนผลผลิตของวัฒนธรรมทางสังคมที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ความเชื่อ สิ่งแวดล้อม พร้อมกับผสมผสานความคิดของตนเองที่เกิดขึ้นภายใน โดยผ่านการประเมินด้วยตนเองว่าเป็นสิ่งดี ควรยึดถือ แล้วแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ และพฤติกรรมในที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) มีความหมายว่า “เจตคติ” ซึ่งหมายถึงท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือมากกว่า เป็นกริยาท่าทีความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความพร้อมหรือความโน้มเอียงของจิตใจต่อระบบประสาทสัมผัสที่ไปสัมผัสกระทบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล โดยการแสดงออกมาพฤติกรรมการเห็นดีเห็นชอบหรือต่อต้าน ไม่เห็นดี เห็นชอบด้วยก็เป็นได้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ทัศนคติ” ไว้ เช่น ทัศนคติ คือความรู้สึกและความคิดโดยรวมของบุคคล

เป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เช่น ความชอบ หรือความอคติต่อข้อคิดเห็น ความกลัวความเชื่ออย่างมั่นคงที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยทัศนคติจะ แสดงและสะท้อนออกมาทางความคิดเห็น (Opion) ดังนั้นจึงถือได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลเป็น สัญลักษณ์แสดงถึงทัศนคติของบุคคลนั่นเอง ทัศนคติหมายถึง ความรู้ สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ และข้อเสนอใด ๆ รอบตัวบุคคลในทางที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้านพฤติกรรมอย่างเดียวกัน เราสามารถสรุปความหมายของทัศนคติได้ ดังต่อไปนี้ ทัศนคติ หมายถึง เรื่องราวที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเป็นการจัดระเบียบความคิด ความเชื่อ อุปนิสัยและสิ่งจูงใจรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ ทัศนคติมิใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิดตรงกันข้ามทัศนคติจะเป็นเรื่องการเรียนรู้เรื่องราวสิ่งต่าง ๆ ที่ บุคคลได้สัมผัสเกี่ยวข้องในภายนอก ทัศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร ภายหลังจากที่ทัศนคติได้ก่อตัวขึ้นมาแล้วจะไม่เป็น ภาวะที่เกิดขึ้นเป็นการชั่วคราว และจะไม่เปลี่ยนแปลงในทันทีทันใดที่ได้รับการกระตุ้นที่แตกต่างกันไปเพราะทัศนคติที่ก่อตัวขึ้นมาจะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ประเมินและสรุปจัดระเบียบเป็นความเชื่อส่วนบุคคล หากจะเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก ทัศนคติตามความเห็นของฮันท์ และรูเบน (Hunt and Ruben, 1993 , อ้างถึงใน นพขวัญ นาคนวล, 2555, หน้า 12)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน Goldenson (1984) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นการกระทำหรือตอบสนอง การกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลและเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดหมาย สังเกตเห็นได้ หรือกิจกรรมการกระทำต่าง ๆ

มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคลนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้น และพฤติกรรมขององค์กรนี้ก็แตกต่างกับพฤติกรรมส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรเป็นลักษณะ พฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรนั้น และมีข้อเท็จจริงอยู่ประการหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ คือไม่ทิ้งพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะยอมรับพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารจะใช้ข้อเท็จจริงมาใช้กับองค์กร โดยพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรให้อยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นจะต้องศึกษาอิทธิพลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลเสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม 2479 ,123)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กรเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรม ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม วิชาพฤติกรรมองค์กรมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) อันได้แก่ การผสมผสาน และการประยุกต์ความรู้ทางสังคมศาสตร์และศาสตร์สาขาอื่นๆ เข้าด้วยกัน การศึกษาพฤติกรรมองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นในองค์กรได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล ขององค์กรในภาพรวม กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำ มาใช้ในพฤติกรรมองค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรโดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ จะมีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา สังคมจิตวิทยา มานุษยวิทยา และรัฐศาสตร์ ที่เชื่อมโยงกันโดยศาสตร์แต่ละศาสตร์มีความสำคัญในเรื่องของการศึกษาพฤติกรรมองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีการณ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้ศึกษาทัศนคติพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทคูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 109 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for windows version 11.5 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 29-34 ปี รองลงมาคืออายุ 35-40 ปี และมีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพสมรสตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ 24001-36000บาท ลักษณะประชากรอายุเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่าง มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค่านิยม และทัศนคติ ของชาวจังหวัดสุรินทร์ ที่สะท้อนจากพฤติกรรมการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนที่มีอายุ 25 – 59 ปี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงได้ใช้สูตรของ Cochran (1953) คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้ขนาดตัวอย่างที่ 385 คน แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นจึงทำการเก็บข้อมูล จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยมีคำถามคัดกรองจากแบบสอบถามเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงพัฒนามาจากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม ทัศนคติ โดยแบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ภาษาที่ใช้ อาชีพ อายุงาน ลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน คำถามแบ่งเป็น 7 ด้าน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน คำถามแบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน คำถามแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และพิจารณาสำนวนภาษารายข้อ จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวสุรินทร์ในเขตอำเภอเมืองจำนวน 30 ราย และนำข้อมูลมาหาความเที่ยงตรง ของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หาความเชื่อมั่นโดยวิธีการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งวิเคราะห์ได้เท่ากับ .941 ถือว่ามีความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) สำหรับด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ โดยค่าเฉลี่ย (Mean) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม และทัศนคติในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนเป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 ด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 อายุงานอยู่ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบเพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเจ้าหน้าที่ในแผนกเดียวกัน ($\bar{X} = 4.44$) การลาหรือหยุดทำงานกรณีจำเป็น เท่านั้น ($\bar{X} = 4.39$) ทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.34$) ประสานงานกับกลุ่มงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.33$) ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) ร่วมปรับปรุงการปฏิบัติงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.23$) การให้ความสำคัญกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.23$) การมาทำงานตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.22$) การ

เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.17$) การจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{X} = 4.10$) การสนใจตามความเห็นของคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 3.52$) บุคคลที่ท่านยึดถือเป็นต้นแบบมีอิทธิพลต่อความคิดหรือความสนใจของท่าน ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่านิยมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การยึดมั่นในกฎระเบียบ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ขององค์กร/วิชาชีพ และ การใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.42$) การให้ความสำคัญกับรายละเอียดในการทำงานและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.41$) การมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.39$) การพยายามที่จะพัฒนาผลการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกัน เปิดรับแนวคิดทฤษฎีและเทคโนโลยีใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.35$) การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีการตรวจสอบความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.31$) การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและทันเวลาตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.28$) การรู้เท่าทันอารมณ์ตนเองและสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.26$) การไม่เลิกล้มความพยายามเมื่อเจองานยากหรือเกิดปัญหา ($\bar{X} = 4.23$) การติดต่อขอผลที่เกิดขึ้นกับประชาชนและองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่ ($\bar{X} = 4.22$) การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับอย่างเป็นมิตร ($\bar{X} = 4.21$) การตั้งและไปให้ถึงเป้าหมายที่เป็นจริงได้ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ การยอมรับซึ่งกันและกันจะเป็นการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.38$) การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$) ความไว้วางใจระหว่างหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.34$) ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานสามารถนำไปสู่การสนับสนุน และร่วมมือกันทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) การมองโลกในแง่ดีในการทำงานจะช่วยให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.30$) การมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวและสามารถแก้ไขได้ ($\bar{X} = 4.28$) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเราเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ($\bar{X} = 4.28$) ความเข้าใจว่ามุมมองของคนอื่นย่อมมีมุมมองความคิด ความเชื่อ ที่แตกต่างกันได้ ($\bar{X} = 4.25$) สถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบ สภาพแวดล้อมเหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 4.15$) มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$) ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของค่านิยมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของชาวจังหวัดสุรินทร์) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาในรูปแบบต่าง

ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(1,385) = 375.305$, $p < .001$, $R^2 = 48.5$ ผลการศึกษานี้ อธิบายได้ว่า ค่านิยมการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการทำงานที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบเพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข สะท้อนให้เห็นค่านิยมในการทำงาน ในด้านการยึดมั่นในกฎระเบียบ จริยธรรมและ จรรยาบรรณ ขององค์กร/วิชาชีพ และ การใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างของค่าทัศนคติในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานของชาวจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ทศนคติในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ $F(1,385) = 350.589$, $p < .001$, $R^2 = 46.8$ ผลการศึกษานี้ อธิบายได้ ว่า ทศนคติในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า ชาวสุรินทร์ที่เป็นชนมรดกไทย มีค่านิยมการยึดมั่นใน กฎระเบียบ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ขององค์กร/วิชาชีพ อยู่ในระดับมาก สูงที่สุด มีทัศนคติ ในเรื่องความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี อยู่ในระดับมาก สูงที่สุด ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคน อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชาวจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นชนมรดกไทย เป็นคนที่ ทำงานด้วยการยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญ ผลการวิจัยนี้จะช่วยสร้างเสริมความเข้าใจในเรื่องของ รากฐาน การแสดงออกพฤติกรรมในการทำงานของชาวจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นชนมรดกไทย ซึ่ง จะสามารถนำไปสู่การปรับ ประยุกต์ใช้ และแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะค่านิยมและทัศนคติการทำงานต่อไปซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรินทร์ หนูสมตน (2547 หน้า 107-108) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการ รับรู้ คุณภาพชีวิต การทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทยกรณีศึกษา : ศูนย์ ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา) จำนวน 57 คน จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้าน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านซื่อสัตย์และความ รับผิดชอบ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้าน การไม่เลือกปฏิบัติตามลำดับ นอกจากนี้ยัง พบว่าค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของเพรสคอต (Prescott) พบว่า พฤติกรรมปฏิบัติหนึ่ง ๆ เป็นผลมาจาก ทัศนคติหลายอย่าง ทัศนคติอย่างหนึ่งอาจจะมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติหลายอย่าง และทัศนคติ ที่มีต่อสิ่งหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับ

ทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมแล้วให้ความเห็นว่า ทัศนคติ ความเชื่อ การรู้หรือจิตใต้สำนึก (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affection) และพฤติกรรม (Behavior) ต่างก็สัมพันธ์ กันไปใน แนวเดียวกัน (Positive Relationship) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น มิได้เกิดในลักษณะ หนึ่งต่อหนึ่ง นั่นคือ ความชอบ หนึ่งอย่างหรือความไม่ชอบหนึ่งอย่างจะนำไปสู่พฤติกรรมหนึ่ง อย่าง ตัวอย่างเช่น บุคคลหนึ่งอาจจะมีบุตรเกิน หนึ่งหรือสองคน ถึงแม้เขาจะมีทัศนคติทางบวก ต่อการคุมกำเนิด 6 ทัศนคติและความเชื่อของเราจะถูกควบคุม ด้วยตัวแปรอื่น ๆ เช่น กฎหมาย คำตำหนิจากสังคม เงื่อนไข ทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งสอดแทรกอยู่ ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา นอกจากนี้ค่านิยมทางวัฒนธรรมเขมร มีส่วนในการ สร้างความเป็นองค์กรของการรักและความสามัคคีในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่และคนเขมรมีความรู้สึกรักและผูกพันองค์กรที่ได้ทำงานสะท้อนถึงความตั้งใจในการ ทำงาน และ อยากพัฒนางาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อไปนี้

1. เนื่องจากการศึกษานี้มีข้อจำกัดที่สำคัญคือ การพยายามศึกษาค่านิยมการทำงาน และทัศนคติในการทำงานที่หลายหัวข้อเกินไป จึงทำให้ต้องจำกัดข้อคำถามให้น้อยลงเพื่อเพิ่มความร่วมมือในการตอบ ซึ่งเป็นผลให้การถามคำถามในแต่ละด้านได้เพียง 2 คำถามเท่านั้น ซึ่ง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าไม่น่าจะครอบคลุมเนื้อหาได้พอเพียง

2. งานวิจัยนี้ให้น้ำหนักความสำคัญค่อนข้างน้อย ในเรื่องของการหาปัจจัยเชิงเหตุในการอธิบายสาเหตุที่ก่อให้เกิดค่านิยมและทัศนคติ ในการทำงาน ผู้วิจัยควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมและทัศนคติการทำงานของบุคคลอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจของบุคคล โครงสร้างองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สงวนการ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม (2020) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของชุมชนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของเหมืองแร่หินในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช WMS Journal of Management Walailak University 9(4) : หน้า 41-52
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วัชรินทร์ หนูสมตน (2547) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทยกรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา)