

ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน การถ่ายทอดการทำงาน
และลักษณะทางจิตใจของประชาชน

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี
อาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์
อาจารย์รัล อุ่นจิตวิวัฒน์
นางสาวอนิสรา จรัสศรี



รายงานการวิจัยฉบับที่ 78
สถาบันวิจัยพัฒนาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2543

ทุนอุดหนุนงบประมาณแผ่นดินปี 2537

คำนำ

รายงานการวิจัย เรื่อง “ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานกับการถ่ายทอดการทำงานและลักษณะทางจิตใจของประชาชน” มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนไทยในวัยต่าง ๆ ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงผู้ใหญ่ และเพื่ออธิบายว่าค่านิยมในการทำงานของแต่ละกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะด้านจิตใจและลักษณะของสังคมอย่างไร ผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนแนวคิดว่าการถ่ายทอดค่านิยมทางการทำงานของบิดามารดา ร่วมกับลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเชื่ออำนาจภายในตน เป็นลักษณะที่ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงาน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ขอขอบคุณคณะวิจัยที่มีความเพียรจนกระทั่งงานสำเร็จและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพอีกเล่มหนึ่ง

ดุชนีย์ ไยเหลา

ดุชนีย์ ไยเหลา

3 พฤศจิกายน 2543

คุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงได้จากสาเหตุสำคัญหลายประการ อันดับแรก คือท่านอาจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม ที่ได้วางโครงร่างงานไว้เป็นอย่างดี เมื่อผู้วิจัยได้มารับงานสานต่อ จึงทำให้สามารถดำเนินการลุล่วงลงได้โดยราบรื่น และท่านยังได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ต่างๆ และให้คำแนะนำที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อนุมัติเงินอุดหนุนงบประมาณ ปี 2537 มาให้เพื่องานวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ผจญจิต อินทสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ในขณะนั้น ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุน ทั้งยานพาหนะ รวมทั้งบุคลากรในสถาบัน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสนาม ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ในปัจจุบัน ที่เป็นกำลังใจและเอื้อเพื่อให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจนงานชิ้นนี้สำเร็จลงได้ ขอขอบคุณผู้ร่วมโครงการ ซึ่งได้แก่ ผศ. ดร. ฉันทนา ภาคบงกช อาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์ อาจารย์จรัส อุ่นจิตติวัฒน์ คุณอนิสรา จรัสศรี คุณรังสรรค์ โฉมยา คุณทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า รวมทั้งนิสิตปริญญาโทของ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่ช่วยรวบรวมข้อมูล ได้แก่ คุณประธาร วสวนนท์ คุณกนิษฐา ตันตทพันธ์ คุณณัฐสุดา สุจินันท์กุล คุณยศวรรณ นิพัทธ์ศิริผล คุณจิระนันท์ พากเพียร คุณพรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร และอาจารย์ทัศนากาดี ที่ช่วยเหลืออย่างเข้มแข็ง ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง จากตำบลบ้านเช่า ตำบลนิคมพัฒนา ตำบลบ้านค่าย และตำบลหนองละลอก ครูอาจารย์และนักเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และโรงเรียนระดับประถม ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการจัดเก็บและให้ข้อมูลงานชิ้นนี้ สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาว่าประชาชนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา และมีความเชื่ออำนาจในตนต่างกันจะมีค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ เป็นอย่างไร (2) ศึกษาว่าประชาชนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน จะมีค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ เป็นอย่างไร (3) เพื่อศึกษาว่าลักษณะทางจิต-สังคม ตัวใดสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานแต่ละด้าน ผลการศึกษาพบว่า (1) ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในระดับ 0.5 (2) ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านวิถีชีวิต และด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้า แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิง (3) การถ่ายทอดการทำงานจากพ่อแม่ทำนายค่านิยมการทำงานได้ 13 ด้าน ความเชื่ออำนาจในตนทำนายได้ 10 ด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายได้ 7 ด้าน การถ่ายทอดจากโรงเรียนทำนายได้ 8 ด้าน จากค่านิยมการทำงาน 15 ด้าน

Abstract

The purposes of this study were as follows : (1) To study the effect of parental work socialization and internal locus of control upon areas of work values. (2) To study the effect of work socialization from school and achievement motivation upon areas of work values. and (3) To study psychological traits could predict each area of work values.

The findings were as follows : 1) Independent area of work value were significantly varied by interaction between internal locus of control and work socialization level of parents at the .05 level. 2) Creativity , achievement , way of life , relationship with leader area of work value were significantly varied by interaction between achievement motivation and work socialization from school at the .05 level in female subjects. 3) Work socialization from parents could predict 13 out of 15 areas of work values. Locus of control could predict 10 out of 15 areas of work value. Work socialization from school could predict 8 out of 15 areas of work values.

สารบัญ

บทที่	หน้า
คำนำ	
ประกาศคุณูปการ	
บทคัดย่อ	
Abstract	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความหมายของค่านิยม.....	5
การเกิดค่านิยม.....	7
ค่านิยมการทำงาน.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน.....	12
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน.....	14
กรอบทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม.....	15
สถาบันครอบครัวกับการถ่ายทอดทางสังคม.....	16
สถาบันการศึกษากับการถ่ายทอดการทำงาน.....	19
ลักษณะทางจิตใจกับการทำงาน.....	22
ความเชื่ออำนาจในตนกับการทำงาน.....	22
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงาน.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากร.....	29
กลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	31
ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์.....	34
ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร.....	39
ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล.....	44
ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม.....	49
ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน.....	53
ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต.....	58
ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	63
ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน.....	67
ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์.....	72
ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี.....	77
ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ.....	82
ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน.....	87
ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ.....	92
ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม.....	96
ค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ.....	101
5 การสรุปและอภิปรายผล.....	106
จุดมุ่งหมายในการวิจัย.....	106
สมมติฐานในการวิจัย.....	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน.....	107
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1.....	107
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2.....	112
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3.....	116
สรุปอภิปรายผลการวิจัย.....	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	119
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	120
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	125

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่านิยมการทำงานของประชาชนที่เกี่ยวข้องและ - ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม.....	33
2	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอด การทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	35
3	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอด การทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	37
4	เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ทั้งในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย.....	38
5	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน ด้านการบริหารเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอด การทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	40
6	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการ ทำงานด้านการบริหารเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่าย ทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	42
7	เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของ ตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	43
8	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมใน การทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	45
9	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม ในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	47

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 10 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของ
ตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....48
- 11 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....50
- 12 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....51
- 13 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของ
ตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....53
- 14 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....54
- 15 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....56
- 16 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้าน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....58
- 17 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านวิถีชีวิตเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 18 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านวิถีชีวิตเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....61
- 19 เปอร์เซ็นต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....62
- 20 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน
ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยเมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....64
- 21 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยเมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....65
- 22 เปอร์เซ็นต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....67
- 23 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านผู้ร่วมงานเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....68
- 24 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านผู้ร่วมงานเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....70
- 25 เปอร์เซ็นต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 26 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านสุนทรีย์เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....73
- 27 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านสุนทรีย์เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....75
- 28 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....76
- 29 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน
ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีเมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....78
- 30 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....80
- 31 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของ
ตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....81
- 32 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความมีอิสระเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....83
- 33 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความมีอิสระเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....85
- 34 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....86

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 35 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านเมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....88
- 36 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านเมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....90
- 37 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงาน
ด้านการทำงานหลายๆด้านทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....91
- 38 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....93
- 39 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน
ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงาน
จากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....94
- 40 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้าน
ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....95
- 41 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านบริการสังคมเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....97
- 42 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้าน
บริการสังคมเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนใน
กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....99

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 43 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....100
- 44 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน
และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....101
- 45 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....103
- 46 เปอร์เซนต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ
ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการทำงาน 23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเชิงเศรษฐกิจและสังคมไปอย่างมาก ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลมาจากนโยบายการพัฒนาประเทศซึ่งเริ่มเมื่อประมาณ 30 ปีที่แล้ว เป็นผลให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม จนในปัจจุบันนี้พบว่าประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นแบบเดิมคือ ระบบสังคมเกษตรกรรมมาเป็นโครงสร้างแบบสังคมอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้เห็นอย่างชัดเจนจากสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเชิงเศรษฐกิจและสังคมของไทย เช่นรายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากร สัดส่วนประชากรเมือง/ชนบท สัดส่วนของประชากรในอาชีพเกษตรกรรม/อุตสาหกรรม มีอัตราการเจริญเติบโตของชุมชนเมือง อัตราการเพิ่มประชากร อัตราการรู้หนังสือของประชากร และสัดส่วนประชากรในวัยเด็ก/ผู้ใหญ่ ซึ่งสถิติที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้ได้บ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปเป็นแบบสังคมอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมของไทยเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเชิงเศรษฐกิจ เช่น มีการเปลี่ยนแปลงรายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากร กับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างเชิงสังคม เช่นมีการเปลี่ยนแปลงด้านอัตราการรู้หนังสือของประชากร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเหล่านี้ก็ตาม แต่ส่วนหนึ่งของโครงสร้างที่มีความสำคัญอย่างยิ่งได้แก่ โครงสร้างเชิงประชากรยังขาดข้อมูลพื้นฐานหลายประการที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวของประชากรไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความพร้อมที่จะเปลี่ยนไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมที่เป็นแบบอุตสาหกรรมซึ่งการเปลี่ยนแปลงในตัวของประชากรนับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดและหากมิได้เกิดขึ้นแล้วการพัฒนาไปสู่สังคมแบบอุตสาหกรรมก็ย่อมทำไม่ได้สำเร็จ ดังที่นักพัฒนาหลายคนได้ให้ความเห็นไว้ว่าบุคคลเป็นตัวจักรกลที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ หากบุคคลมิได้มีการพัฒนาแล้ว การพัฒนาย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ เพราะฉะนั้นจึงควรมีการลงทุนที่ตัวประชากร ได้แก่การสร้างสรรคิให้ประชากรมีความพร้อมในการพัฒนา เมื่อประชากรมีความพร้อมในการรับการพัฒนาแล้ว ก็ย่อมที่จะส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศด้วย สรุปได้ว่าประชากร

นับเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาประเทศและทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ การที่จะพัฒนาประเทศไปในทางใดนั้นควรมีการเตรียมประชากรให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาไปในทางนั้นด้วย จุดเน้นที่สำคัญก็คือ ตัวประชากรต้องมีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปหรือที่กำลังพัฒนาไป ความสอดคล้องนี้มีมากเท่าไรย่อมเกิดผลดีแก่สังคมมากขึ้นเท่านั้น ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม

ผลการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจเกิดขึ้นในชนบท สิ่งหนึ่งที่ถูกระทบคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านสถาบันทางสังคมและทางด้านวัฒนธรรมและนั่นหมายความว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของค่านิยม ความเชื่อ ของชาวชนบทด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมาขององค์การทางสังคมและเทคโนโลยีของสังคมสมัยใหม่ กล่าวคือ การเกิดองค์การทางสังคมแบบเมือง หรือแบบแผนของระบบอุตสาหกรรม (pattern of industrialism) ซึ่งอาจถือว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมแบบใหม่ที่ขยายตัวเข้าสู่ชนบท จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ รูปแบบใหม่ของบุคคลที่ไม่เป็นส่วนตัว มีการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดระบบสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการติดต่อระหว่างเมืองและชนบทจะมีมากขึ้น กระบวนการดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการบรรจบกันของค่านิยมของชนบทที่ถูกยึดถือโดยบุคคลที่อาศัยอยู่ในเมืองและชนเมือง และทำให้ค่านิยมของทั้งสองวัฒนธรรมลดความแตกต่างลง นั่นก็คือ สังคมชนบทไทยกำลังเปลี่ยนจากสังคมที่มีระบบความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึกร่วมกันที่ Durkheim เรียกว่าสังคมที่มีความเป็นปึกแผ่นแบบกลไก (mechanic solidarity) หรือสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมทันสมัย จะมีลักษณะของความเป็นปึกแผ่นแบบอินทรีย์ (organic solidarity) มีการพึ่งพากันซึ่งเป็นผลมาจากการจำแนกความแตกต่างด้านกิจกรรม บทบาท สถาบัน การจัดระเบียบทางสังคมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามภารกิจทางสังคม

เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ก็จะส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในระดับบุคคลด้วย เมื่อบุคคลได้รับแม่แบบวัฒนธรรมใหม่ที่มาจากระบบการศึกษาและการจัดตั้งโรงเรียนและที่มาจากแบบแผนของระบบอุตสาหกรรมและองค์การแบบเมือง เมื่อเขาได้รับประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งจะมีผลต่อค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของเขา โดยเฉพาะชาวชนบทที่อพยพย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในเมืองหรือประชากรในชนบทที่กำลังเปลี่ยนไปสู่การกลายเป็นอุตสาหกรรมหรือเมืองที่มีอาชีพอุตสาหกรรม การพาณิชย์ การบริการ ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน

กล่าวคือเมื่อบุคคลได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่ไปจากความเคยชินจะทำให้บุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และบางครั้งก็จะละทิ้งคตินิยมแบบเก่าและความเชื่อที่เคยยึดถือไป

อย่างไรก็ตามค่านิยมที่บุคคลยึดถือนั้นก็มีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมในเวลาข้างหน้า เพราะถ้าบุคคลมีค่านิยมที่ทันสมัยก็จะทำให้สังคมบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ได้ ค่านิยมจัดเป็นเครื่องชี้นำในการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม จึงจัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากแก่บุคคล ทั้งนี้ค่านิยมมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นเครื่องกำหนดหรือเครื่องตัดสินใจของบุคคล ทำหน้าที่เป็นแผนชีวิตและยังทำหน้าที่เป็นเครื่องคุ้มกันมิให้บุคคลประพฤติผิดนอกระเบียบของสังคม (Rokeach อ้างในเพ็ญแข และอ้อมเดือน , 2529 : 14) ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงค่านิยมอย่างรวดเร็วที่เรียกว่า สภาพไร้ระเบียบ (anomie) ซึ่งเชื่อว่าเป็นบ่อเกิดของปัญหาในสังคมมากมาย เพราะฉะนั้นสังคมจะเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมก็ขึ้นอยู่กับค่านิยมของคนในสังคมนั้น

การศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน (Work Value) ของประชาชนไทยนั้นนับว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับตัวประชาชนที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะการศึกษาในเรื่องนี้จะช่วยให้สามารถมองเห็นได้ว่าประชาชนไทยมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของประเทศไทยและมีความพร้อมต่อการรับการพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน จะบอกให้ทราบว่าประชาชนไทยประเภทไหนมองเห็นความสำคัญของงานประเภทใด ซึ่งนับเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ยิ่ง นอกจากนี้แล้วการศึกษานี้ยังควรดูถึงที่มาของการเกิดค่านิยมดังกล่าวนี้ด้วย ซึ่งที่มาอันสำคัญน่าจะมาจากการถ่ายทอดที่บุคคลได้รับจากหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน เป็นต้น

การศึกษาเรื่องค่านิยมเกี่ยวกับงาน กระบวนการถ่ายทอดจากบ้านและโรงเรียน ค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนไปสู่สังคมอุตสาหกรรมนั้น เป็นงานที่มีการศึกษาค้นคว้าอยู่อย่างมากในต่างประเทศ และยังมีฐานทางวิชาการอันได้แก่แนวคิดหรือทฤษฎีหลายอันสนับสนุนอยู่ งานศึกษารวมทั้งทฤษฎีดังกล่าวแล้วนี้ช่วยสรุปรวมได้ว่า ก่อนที่สังคมใดจะพัฒนาไปสู่สังคมทันสมัยหรืออุตสาหกรรมนั้น สังคมนั้นๆ จะต้องมีประชากรส่วนใหญ่มิมีบุคลิก ภาพความเชื่อ และค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นเสียก่อน

การศึกษาในเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่สังคมไทยในปัจจุบัน เนื่องจากยังไม่มีข้อมูลเหล่านี้หรืองานศึกษาค้นคว้าในด้านนี้อย่างครบถ้วนมาก่อน ที่มีอยู่บ้างก็เป็นเพียงบางส่วนเท่านั้น การศึกษาเพื่อหาค่านิยมที่เกี่ยวกับงานของประชาชนไทยในวัยต่างๆ และการได้รับการถ่ายทอดค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ลักษณะทางจิตใจบางประการ เช่น

ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าจะมีความสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร กับค่านิยมการทำงานของประชาชนไทย ทั้งในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าประชาชนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและมีความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน จะมีค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ เป็นอย่างไร
2. เพื่อศึกษาว่าประชาชนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน จะมีค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ เป็นอย่างไร
3. เพื่อศึกษาว่าลักษณะทางจิต-สังคม ตัวใดสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานแต่ละด้าน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงค่านิยมที่เกี่ยวกับงานของประชาชนไทย ได้ทั้งภาพรวมทั้งหมดและรายละเอียดของแต่ละกลุ่มอายุของประชาชนไทย
2. ได้ทราบถึงการถ่ายทอดค่านิยมในการทำงานในสังคมไทยว่า บุคคลได้รับมาจากที่ใด มากน้อย ประการใดในระดับอายุที่แตกต่างกัน
3. สามารถวางแผนทางในการพัฒนาลักษณะทางจิตที่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน
4. องค์ความรู้ทางด้านสหวิทยาการ ที่จะสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานของประชาชนไทย

สมมติฐานในการวิจัย

1. จะมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการถ่ายทอดการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนต่อค่านิยมการทำงานของประชาชนไทย
2. จะมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อค่านิยมการทำงานของประชาชนไทย
3. ลักษณะทางจิตสังคม (การได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา และจากโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) สามารถทำนายค่านิยมการทำงานด้านต่างๆ ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ พบว่ามีทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมต่างๆ อยู่มากพอสมควร เช่น ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐาน ค่านิยมไทย ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางจริยธรรม ฯลฯ

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งเน้นประเด็นสำคัญ คือ การศึกษาค่านิยมการทำงานของประชาชนในประเทศ ที่อยู่ภายใต้บริบทของสังคมที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ เปรียบเทียบตั้งแต่ลักษณะทางปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะของชุมชน การได้รับการถ่ายทอดค่านิยม รวมทั้งลักษณะจิตใจของประชาชน ว่าจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร กับ ค่านิยมการทำงานของเขาเหล่านั้น

ในการศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะได้นำเสนอ ดังนี้ คือ ความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎีการเกิดค่านิยม ประเภทของค่านิยม ค่านิยมการทำงาน ทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม ลักษณะทางจิตใจกับการทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของค่านิยม

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 411-412) ให้ความหมายค่านิยมไว้ดังนี้ ค่านิยม (value) คือ วิสัยสามารถของสิ่งใดก็ตามซึ่งเชื่อว่าสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้ หรือคุณสมบัติของสิ่งใดก็ตามซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นประโยชน์น่าสนใจแก่บุคคลและกลุ่ม คำนี้ต่างจากคำว่าอรรถประโยชน์ (utility) เพราะขึ้นอยู่กับความเชื่อของมนุษย์ ของอย่างหนึ่งซึ่งโดยเนื้อแท้ไม่มีอรรถประโยชน์อย่างใดเลย อาจเป็นที่ยอมรับว่ามีค่าสูงส่งได้ เพราะมนุษย์เชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์กับตน นอกจากนี้ของอย่างเดียวกันอาจมีค่าสำหรับแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เราจึงไม่สามารถวัดออกมาได้แน่นอนว่าของนั้นมีค่าอย่างไร ในทางสังคมวิทยาใช้คำว่า "คุณค่า" หรือ "ค่านิยม" ให้นำหมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

Feather (1973) ได้ให้ความหมายค่านิยมไว้ดังนี้ " ค่านิยม คือ ความเชื่อที่มั่นคง (enduring belief) เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติ (mode of conduct) และจุดมุ่งหมายปลายทางของชีวิต

(end-state of existence) ของบุคคลหรือสังคมว่าเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือจุดมุ่งหมายปลายทางของชีวิตที่ตรงกันข้าม (อ้างในวรรณคดี พันธญา , 2531 : 22-23)

Clyde Kluckhohn ได้อธิบายความหมายของค่านิยมไว้ว่า " ค่านิยม คือความคิดความปรารถนาจะได้สิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลในสังคม เป็นมาตรการในการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะทำอย่างไร ค่านิยมเป็นสิ่งที่เราทราบถึงเป้าหมายต่างๆ ที่บุคคลในสังคมแสวงหาทำให้เราทราบถึงระบบความเชื่อตลอดจนสิ่งที่เป็อันที่ชื่นชอบของกลุ่มคนในสังคมนั้นๆ (C. Kluckhohn, 1958 : 204)

ดูเบอร์แมน และฮาร์ทเจน (Duberman and Hartjen. 1979 : 42 อ้างอิงจาก วุฒิพงษ์ทอง ก้อน 2537 : 10) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า คือ การรับรู้หรือแนวคิดของบุคคลว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา มีคุณค่าน่าดึงดูดใจ เป็นสิ่งที่ดี หรือเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจ ซึ่งค่านิยมนี้จะทำให้มองเห็นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ โรเคิช (Rokeach. 1968 : 5) ที่ว่าค่านิยมเป็นความเชื่อที่ถาวรอย่างหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายแห่งการดำรงชีวิตอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ ควรยึดถือปฏิบัติมากกว่า วิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายแห่งการดำรงชีวิตแบบอื่น

นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการไทยท่านอื่นๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า " ค่านิยม " ซึ่งจะยกขึ้นมาอ้างอิงไว้บางท่าน เช่น

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 13) ได้กล่าวว่า "...ค่านิยมคือ สิ่งที่คุณต้องการ สนใจ มีความปรารถนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งความปรารถนา ความต้องการ หรือเจตคติเหล่านี้กลับส่งผลสะท้อนให้คุณจำเป็นต้องกระทำสิ่งนั้น และเมื่อกระทำสิ่งนั้นตนเองกลับมีความสุข และสังคมนิยมยกย่องบูชาหรือถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าคุณไม่ทำในสิ่งนั้นสังคมอาจมองในแง่ผิดทำนองคลองธรรม จึงอาจพูดได้ว่าค่านิยมเป็นวิธีการจัดรูปพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งฝังแน่นอยู่ในตัวของคนและเป็นสิ่งที่คนเรายึดถือปฏิบัติต่อๆมา..."

พิทยา สายหู (2516) ความหมายของค่านิยมว่า หมายถึงความรู้สึก หรือความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม หรือน่ากระทำ และยึดเป็นหลักประจำใจ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และได้ให้คำอธิบายค่านิยมทางสังคมวิทยาว่า ค่านิยมทางสังคมวิทยานั้นได้กำหนดให้ครอบคลุมว่าหมายถึงสิ่งที่นิยมยึดถือประจำใจ ที่ช่วยตัดสินใจในการเลือก ตราบใดที่มนุษย์ต้องเลือกตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์จะต้องอาศัยคุณค่าประจำตัวเป็นเครื่องกำหนด แม้แต่สิ่งที่เคยทำจนเคยชินเป็นนิสัย จะนั้นเมื่อเกิดเป็นคนแล้วจะเลือกทำอะไร จะต้องอาศัยคุณค่าที่ตนยึดถือเป็นตัวกำหนด

ส่วนสุนทรีย์ โคมิน และสนิท สัมครการ (2522 : 13-18) กล่าวไว้ว่าค่านิยมมีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นถาวรสามารถที่จะคงที่ หรือมีลักษณะของความไม่เปลี่ยนแปลง สาเหตุที่ค่านิยมมีความยืดหยุ่นก็เพราะมนุษย์ได้มีกระบวนการเรียนรู้ มนุษย์ได้ถูกสอนเกี่ยวกับค่านิยมมาแต่เด็กในรูปของความแน่นอนเต็มที่ อย่างไรก็ตามค่านิยมอาจเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ความคงทนถาวรของค่านิยมขึ้นอยู่กับระดับความสำคัญของค่านิยมนั้น และแต่ละค่านิยมก็มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดลำดับของค่านิยมตามความสำคัญได้ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมเกิดขึ้นได้ด้วยประสบการณ์ในช่วงชีวิตของคน แต่การเปลี่ยนแปลงจะไม่เกิดขึ้นในลักษณะชั่วคราวช่วยยามตามอารมณ์ขึ้นลงของมนุษย์

นอกจากคำว่า " ค่านิยม " แล้ว ยังมีคำอื่นๆ ที่อาจมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าค่านิยม เช่นคำว่าทัศนคติ จุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ ความรู้สึก ความเชื่อ หรือความพึงใจเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมที่แตกต่างจากคำอื่นๆ เช่นคำว่าทัศนคตินั้น ในเรื่องนี้ คีทส์ (Keats) ได้ชี้ให้เห็นว่าค่านิยมแตกต่างจากทัศนคติธรรมดาหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ แม้ว่าค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติโดยการแสดงออกถึงค่านิยมอาจผ่านทัศนคติ แต่ค่านิยมซับซ้อนกว่าทัศนคติมาก ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นโดยตรง แต่ค่านิยมจะต้องได้จากตัวชี้วัด (indicator) ค่านิยมจากสิ่งที่คุณพูดหรือกระทำ (Laddawan Kasemnet 1985 : 216 citing Keats, 1982 อ้างอิงจาก จรรยา เศรษฐบุตร , 2534 : 17)

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวไว้พอจะสรุปได้ว่า ค่านิยมหมายถึงสิ่งที่คุณคล้อยถือเป็นความเชื่อที่มั่นคง เป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจว่าน่าจะทำ ควรวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างไร เป็นวิธีจัดรูปพฤติกรรม และเมื่อกระทำแล้วตนเองมีความสุขพอใจ และสังคมนิยมยกย่องว่าถูกต้อง

การเกิดค่านิยม

พรณี ชูทับ (2522 ; 197 อ้างอิงจาก พันคำ มีไพหนอง 2533 : 20) ได้กล่าวว่าค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้มีลักษณะดังนี้

1. ได้รับการอบรมมาตั้งแต่เกิด มีการให้รางวัลเมื่อทำสิ่งที่ดีงาม และจะถูกลงโทษเมื่อผู้ใหญ่เห็นว่าเด็กทำผิด

2. รับจากสังคมมาเป็นของตน เพื่อให้เกิดความสนใจว่าสังคมจะยอมรับหลายทาง เช่นเกิดจากความนึกคิดของตนเอง ชักชวน หรือชี้ชวน การอบรม การศึกษาเล่าเรียน การบังคับตัว

บทกฎหมายและข้อบังคับ การเห็นตามกัน การปลุกใจ ความหวัง อุดมการณ์ ความนิยมตามยุคตามสมัยนั้น ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ฯลฯ

สไนท์ สมิทการ (อ้างอิงจาก วุฒิมพงษ์ ทองก้อน 2537 : 14) มีความคิดว่า จุดกำเนิดของค่านิยมอยู่ที่ความเชื่อและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมร่วมกันแล้วจึงเกิดค่านิยมขึ้น จากนั้นจึงเกิดเป็นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในที่สุด นอกจากนี้ สไนท์ สมิทการ ยังชี้ให้เห็นว่าค่านิยมความคิดทางสังคมศาสตร์ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง จึงต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลแทน ดังนั้นการวัดค่านิยมจึงต้องวัดจากพฤติกรรมแทน สำหรับค่านิยมตามความคิดของสไนท์ สมิทการ มี 2 ประเภท คือค่านิยมเฉพาะบุคคล (Individual Values) เช่น การประหยัด ความขยัน การพึ่งตนเอง อีกอย่างหนึ่งคือ ค่านิยมทางสังคม (Social Values) หรือวัฒนธรรม เช่นความสันติสุข ความสงบเรียบร้อย

Phillip M. Phenix ค่านิยมทางสังคม หมายถึงค่านิยมที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรักความสัมพันธ์กันในสังคม และ Phenix เห็นว่าค่านิยมเกี่ยวข้องกับความสุขและความสามารถในการแสดงความชอบอย่างหนึ่งจากอย่างอื่นๆ วิธีที่แสดงออกของค่านิยมจะเห็นได้ชัดคือ ความสนใจ ความปรารถนาของบุคคล ซึ่งสามารถวัดค่านิยมของบุคคลว่าเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ดูได้จากความสนใจและความปรารถนาของเขาในสิ่งนั้น Phenix ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ค่านิยมทางวัตถุ (material values) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับปัจจัย 4 ของมนุษย์ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค
2. ค่านิยมทางสังคม (social values) เป็นค่านิยมที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรักและความซื่อสัตย์กันในสังคม
3. ค่านิยมทางจริยธรรม (moral values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความประพฤติที่ดีงามของบุคคล เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ เป็นต้น
4. ค่านิยมทางด้านความจริง (truth values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความจริง ซึ่งเป็นค่านิยมที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ต้องการความรู้ นักปราชญ์นักวิทยาศาสตร์ที่ค้นคว้าหากฎแห่งธรรมชาติ
5. ค่านิยมทางสุนทรีย์ภาพ (esthetic values) เป็นความซาบซึ้งความดีและความงามของสิ่งต่างๆ
6. ค่านิยมทางศาสนา (religions values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความปรารถนา ความสมบูรณ์ของชีวิต รวมทั้งความรัก การบูชาในทางศาสนาด้วย (Phenix , 1958 : 549 อ้างอิงจาก บรรณรักษ์ พันธญา. 2531 : 22)

ค่านิยมการทำงาน

ฮอปพอค (Hoppock , 1957) กล่าวว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์และสำคัญยิ่งต่อ (1) การเลือกงาน (2) ค่านิยมในการทำงาน และ (3) ความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามความสำคัญของการเลือกงานและค่านิยมในการทำงานหรืออาชีพนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน หรืออาชีพ ยังได้แก่ องค์ประกอบทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม

คินเนน และแบนนัน (Kinnane and Bannan. 1964 :273-279 อ้างอิงจากสมถวิล ปีตายัง 2537 : 31) ได้สร้างแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน (Work-Values Inventory) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมการทำงาน ออกเป็น 10 ด้าน คือ

- 1.ด้านสวัสดิภาพทางสังคม (Social Welfare) เป็นองค์ประกอบของความพอใจ อันเนื่องมาจากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการทำให้โลกเป็นสถานที่ที่สวยงาม
- 2.ด้านการให้คำแนะนำ (Supervision) เป็นองค์ประกอบของความพอใจ อันเนื่องมาจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้อื่น
- 3.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา
- 4.ด้านความหลากหลาย (Variety) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ทำงานหลายๆ อย่างไม่ซ้ำซากจำเจ
- 5.การได้รับผลสำเร็จ (Accomplishment) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกว่าจะได้รับผลสำเร็จในที่สุด
- 6.ด้านความอิสระ (Freedom) เกี่ยวกับความพอใจอันเนื่องมาจากการได้รับอนุญาตให้ทำหรือใช้ชีวิตตามแบบที่ตนต้องการ
- 7.ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) เกี่ยวกับความพอใจในการที่จะได้รับเงินทดแทนมาก ๆ ถึงแม้ว่าจะทำงานหนัก
- 8.ด้านความพอใจในการสมาคม (Pleasant Associates) เป็นองค์ประกอบของความพอใจที่ได้จากการทำงานซึ่งต้องติดตอสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและมีหัวหน้างานที่ตรงไปตรงมา
- 9.ด้านเกียรติยศ (Prestige) เกี่ยวกับความพอใจอันได้จากการมีเพื่อนร่วมงานยอมรับตนเองและผลงานที่ทำ

10. ความพอใจในสิ่งแวดล้อม (Pleasant Surroundings) งานที่ทำอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่น่าพอใจ

ค่านิยมทั้ง 10 ด้านนี้ ยังจัดเป็นประเภทได้ 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมที่เกิดจากภายใน (Intrinsic) ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมในอาชีพด้านสวัสดิภาพทางสังคม การให้คำแนะนำ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างไม่ซ้ำซากจำเจ

2. ค่านิยมที่เกิดจากภายนอก (Extrinsic Rewards) ประกอบด้วยค่านิยมในอาชีพ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความพอใจในการสมาคม เกียรติยศ และความพอใจในสิ่งแวดล้อม

แคทเซลล์ (Katzell, 1964) กล่าวถึงค่านิยมและงานมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่านิยมจะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่างๆ ของงานแต่ละประเภท ค่านิยมจะสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และค่านิยมจะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วนซูเปอร์ (Supper, 1970) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งที่คนเราเชื่อและยึดถือว่ามีความสำคัญมากต่อการทำงานของเขา ซึ่งเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำหรือเป็นความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งที่เราไม่นับถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจจะมีค่าสำคัญอย่างยิ่งต่อคนบางคน แต่บางอย่างก็อาจจะมีค่าสำคัญน้อยมากต่อคนอื่นๆ ค่านิยมการทำงานแบ่งเป็น 15 ด้านคือ

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง

2. ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมด้านนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

3. ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน



4. ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสบาย และบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่นสภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึกไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆ กับสนใจในการทำงาน
5. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม
6. ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนต้องการ หรือชอบ หรืออยากจะเป็น
7. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้นๆ มั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป
8. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า
9. ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ
10. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจงานที่ต้องติดต่อกับคนหลายๆ อาชีพ
11. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง
12. ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้านในขณะเดียวกัน

งานที่ทำก็ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

13. ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้มาเพื่อซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

14. ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้อื่น และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

15. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบผลวิจัยว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงสุด และมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 สำหรับคะแนนเฉลี่ยอันดับรองลงมาคือคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่วนคะแนนเฉลี่ยที่มีความสำคัญอันดับ 3 คือคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล นักเรียนชายมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงกว่านักเรียนหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนหญิงมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีอิสระ ด้านวิถีชีวิต ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านสุนทรีย์ และด้านสภาพแวดล้อม สูงกว่านักเรียนชายการอบรมเลี้ยงดูแต่ละวิธีของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมในการทำงานแต่ละด้านของนักเรียน ต่อมาสมถวิล ปีตายัง (2537) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยมในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1.) ความสามารถ 2.) ความมีอิสระ 3) สภาพแวดล้อม 4) ความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ ผลการ

เปรียบเทียบค่านิยมในการเลือกอาชีพของนักเรียน ที่เลือกอาชีพต่างกัน 6 กลุ่ม จำนวน 308 คน พบว่า กลุ่มอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์มีค่านิยมในการเลือกอาชีพด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่ากลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ และกลุ่มอาชีพด้านเครื่องจักรกล กลุ่มอาชีพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสังคม มีค่านิยมในการเลือกอาชีพด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่ากลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ และกลุ่มอาชีพด้านเครื่องจักรกล นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chih - Huang Yuan (1994) ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมการทำงาน เกรด เพศ และอิทธิพลของบิดามารดา ในการพัฒนาทางอาชีพของเด็กนักเรียน secondary ในไต้หวัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน 817 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมการทำงานจะถูกพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงผู้ใหญ่ เด็กที่เรียนชั้นสูงกว่า จะมีการพัฒนาค่านิยมการทำงาน และพัฒนาการทางอาชีพสูงกว่าเด็กที่อยู่ชั้นเรียนต่ำกว่า นักเรียนหญิงจะมีการพัฒนาค่านิยมการทำงาน และอาชีพสูงกว่าชาย ค่านิยมการทำงานของเด็กนักเรียนไต้หวันในระดับ secondary จะสูงกว่าการพัฒนาด้านอาชีพ อิทธิพลของพ่อแม่จะมีสูงสุดต่อค่านิยมการทำงานและการพัฒนาทางอาชีพ ของเด็กนักเรียนไต้หวัน

Ruth Hyunbee Chung (1995) ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติ กลุ่มชาติพันธุ์ ค่านิยมการทำงาน และการเลือกอาชีพ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาตรี 591 คน มีทั้ง อัฟริกา - อเมริกัน เอเชีย - อเมริกัน พวกละติน ยุโรป พบว่า เชื้อชาติ กลุ่มชาติพันธุ์ จะส่งผลต่อค่านิยมการทำงาน ส่วนเพศ และระดับรายได้ ไม่มีผลต่อค่านิยมการทำงาน

Mark Ward (1996) ศึกษาคนงานในบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า อิทธิพลของสังคม เช่น ชุมชน ครอบครัว ตัวแบบบทบาท ผู้ใหญ่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาค่านิยมในการทำงาน คนจะมีการกระทำแตกต่างกันขึ้นกับว่าเขามีค่านิยมในการทำงาน เห็นอะไรสำคัญ แต่ค่านิยมการทำงานกับความเชื่อไม่ใช่สิ่งสำคัญในการอธิบายการทำงานหรือความพึงพอใจในงาน แต่เป็นประสบการณ์ของบทบาทขัดแย้ง

Ghei , Ajay (1997) ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้ามวัฒนธรรมเกี่ยวกับค่านิยมการทำงาน ของผู้จัดการโรงแรมชาวอเมริกันและอินเดีย กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 213 คน จากอเมริกา 113 คน จากอินเดีย 100 คน ผู้จัดการอเมริกันจะมีค่านิยมการทำงานสูงกว่าผู้จัดการอินเดีย ในมิติการแข่งขันระหว่างบุคคล ผู้จัดการอินเดียมีคะแนนสูงกว่าผู้จัดการอเมริกัน ในมิติของการประนีประนอม แต่ไม่พบคะแนนแตกต่างในมิติของความร่วมมือ วัฒนธรรมทั้งสองจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

ในงาน และความยึดมั่นผูกพันกับงาน จากการศึกษาพบว่าผู้จัดการทั้งสองวัฒนธรรมถูกออกแบบให้เปลี่ยนไปในอนาคตเหมือนกัน แต่ต้องขึ้นกับบริบททางวัฒนธรรม

Merlence Gingher (1997) เปรียบเทียบค่านิยมการทำงานของนักเรียนอายุรเวทปี 1 กับนักศึกษา ปี 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาอายุรเวทปีแรกและ ปีที่ 5 ในวิทยาลัยเอกชนเล็ก ๆ ในนิวยอร์กตะวันตก พบผลว่า นักศึกษา ปี 5 มีค่านิยมการทำงาน ที่เกิดจากภายในสูงกว่านักศึกษาอายุรเวทปี 1

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการหรือวิถีทางที่บุคคลได้เรียนรู้ทักษะ ความรู้ ค่านิยม แรงจูงใจ และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของเขาในกลุ่ม ถือได้ว่าเป็นกระบวนการซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตลอดช่วงชีวิต (Lifelong Process) ตั้งแต่วัยทารกวัยทำงาน ครอบคลุมกระทั่งวัยชรา ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของแต่ละบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของชีวิต (Stryker , 1980 : 64 ; Stryker and Statham , 1985 : 352)

จำนง อติวัฒนสิทธิ์ (2540) ได้กล่าวว่าการถ่ายทอดทางสังคม มีความหมายสองนัย คือ หมายถึงการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ทำให้บุคคลได้เรียนรู้วัฒนธรรม เช่นการใช้ภาษาพูด เขียน มารยาทสังคม และระเบียบประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น และหมายถึงการพัฒนาบุคลิกภาพทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมากกว่าสภาพธรรมชาติบุคคลจำเป็นต้องได้รับการถ่ายทอดทางสังคม เพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพเช่นเดียวกับบุคคลอื่น และรู้จักระเบียบของสังคมหรือวัฒนธรรม มิฉะนั้นแล้วเขาก็จะมีพฤติกรรมเช่นเดียวกับสัตว์ชนิดอื่น ไม่สามารถเข้าสังคมกับมนุษย์ได้

ถ้าพิจารณาความหมายของการถ่ายทอดทางสังคม ในด้านการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การถ่ายทอดทางสังคม เป็นการเก็บรักษา การดำรงรูปแบบของวัฒนธรรมของกลุ่ม โดยการถ่ายโอน จากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่คนรุ่นต่อไป (Levine ,1973 : 505) เพื่อคงไว้ซึ่งความต่อเนื่องในการจัดระเบียบทางสังคม บทบาท พฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งหากปราศจากการถ่ายทอดทางสังคม แล้ว ก็ไม่สามารถสืบทอดตามการสืบทอดของคนแต่ละรุ่นได้

กรอบทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม

กรอบการมองการถ่ายทอดทางสังคม มี 2 กรอบ คือสามารถมองได้ทั้งจากทัศนภาพของสังคม และจากทัศนภาพของบุคคล (Encyclopedia of Sociology , 1974 : 273) คือ

1. ทัศนภาพของสังคม หรือกลุ่มสังคม (Perspective of the larger society) จะถูกใช้ใน ความหมายการดัดแปลง (Adaptation) และการอนุโลมตาม (Conformity) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นการอนุโลมตามข้อคิดเห็นของผู้อื่น หรือบรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ความหมายนี้เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับทัศนภาพเชิงโครงสร้างหน้าที่ การถ่ายทอดทางสังคมจากจุดยืนของสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ การถ่ายทอดทางสังคมแก่สมาชิกใหม่ เป็นเครื่องมือในการคงไว้ซึ่งอิทธิพลของสังคม สังคมไม่สามารถจะมีเสถียรภาพได้ ถ้าปราศจากความสอดคล้องระหว่างสมาชิกกลุ่มใหญ่ของสังคม แต่ถ้ามีความสอดคล้องแล้วปัจเจกบุคคลจะต้องซึมซับบรรทัดฐาน ค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ได้

2. ทัศนภาพของบุคคล (Perspective of the individual) การถ่ายทอดทางสังคมตามความหมายนี้ หมายถึงกระบวนการพัฒนา หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันเป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคม จุดสนใจหลักมักจะอยู่ที่พัฒนาการของ " มโนทัศน์แห่งตน " (Self concept) รวมทั้งเจตคติ แนวโน้มเชิงและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล สำนึกแนวคิดที่เชื่อมโยงใกล้ชิดกับทัศนภาพนี้คือ การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม (Symbolic interactionism) จากการศึกษาฐานความคิดทางจิตวิทยาสังคมของ Mead , Cooley , James และ Thomas ทัศนภาพนี้เสนอแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม ในฐานะที่เป็นกระบวนการแห่งการปฏิสังสรรค์ซึ่งเป็นผลจากการต่อรอง (Negotiated interaction) อันจะนำไปสู่การสร้างและการเปลี่ยนแปลงอัตตะของบุคคล ลักษณะเด่นของทัศนภาพดังกล่าวอยู่ที่การเน้นในการปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ ในฐานะที่เป็นแหล่งตามธรรมชาติของปรากฏการณ์อยู่ของมนุษย์ การเกิดจิต (Mind) อัตตะ (Self) และโครงสร้างสังคม บทบาทอันกระฉับกระเฉง (Active role) ของผู้กระทำในการสร้างสรรค์อัตตะ สถานการณ์ทางสังคม ความสำคัญของการสวมบทบาท (Role-taking) ในกลไกแห่งการรู้จักตนเองและในการรู้จักคนอื่น การปฏิสังสรรค์มีอิทธิพลสำคัญต่อแนวคิดทางสังคมวิทยาที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมซึ่งได้เกิดขึ้นในแหล่งต่างๆ เช่นวัฒนธรรมย่อย กลุ่มเบียงเบน หรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์ , 2532 : 4-5)

ส่วนอีกมิติหนึ่งของทัศนภาพนี้ Stryker (1980 : 634) นักทฤษฎีในสำนักปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสวมบทบาทคนอื่น (Role-taking) กับการถ่ายทอดทางสังคม การสวมบทบาทคนอื่นเป็นวิถีทางที่บุคคลเรียนรู้วิธีการที่บุคคลจะวางตัวอย่าง

ไร และการคาดหวังพฤติกรรมของคนอื่นสำหรับพฤติกรรมของเขาและการถ่ายทอดทางสังคมเป็นกระบวนการที่ใช้วิถีทางดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบอ้างอิงถึงกระบวนการที่สมาชิกใหม่ (New comer) เช่น ทารก ผู้เข้าใหม่ (Rookie) และนักศึกษาใหม่ (Freshman) เข้าร่วมพฤติกรรมที่จัดสรรแล้วในการปฏิสังสรรค์นั้น ในทุกปฏิสังสรรค์นำเสนอประสบการณ์การถ่ายทอดทางสังคม และส่วนหนึ่งของการถ่ายทอดทางสังคม คือการตอบสนองของความคาดหวังของบุคคลอื่น โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเป็นตัวแสดงถึงบทบาท และนำเสนอการทำสัญลักษณ์ที่เป็นสิ่งแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวคือรูปแบบที่ได้รับการกำกับ (Coaching) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่การถ่ายทอดทางสังคมส่วนใหญ่เกิดขึ้น ดังนั้น ถ้าทุกปฏิสังสรรค์นำไปสู่การถ่ายทอดทางสังคม กระบวนการปฏิสังสรรค์จึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต (Lifelong process)

สรุปได้ว่า ในทางสังคมวิทยาความหมายของการถ่ายทอดทางสังคม เป็น 2 แนวทาง แนวทางแรกมองจากจุดยืนสังคมโดยรวมที่ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับบรรทัดฐาน ค่านิยม ดังนั้นการถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นกลไกทางสังคมที่ควบคุมการเปลี่ยนแปลงหรือการดำรงอยู่ของกลุ่ม ส่วนอีกแนวทางหนึ่งนั้นมองจากจุดยืนบุคคลเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นที่อัตตะกับบุคคลนั้นๆ ให้ความสำคัญต่อการสวมบทบาทของคนอื่น และความคาดหวังของคนอื่น ดังนั้นการถ่ายทอดทางสังคม ก็คือการเรียนรู้บทบาททางสังคม

สถาบันครอบครัวกับการถ่ายทอดทางสังคม

ครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของมนุษย์ทุกคน เพราะครอบครัวเป็นแหล่งหล่อหลอมลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล แม้ว่าในบางช่วงอายุของบุคคล จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกครอบครัวบ้าง แต่การได้รับการถ่ายทอดจากครอบครัวในเบื้องต้นจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดท่าที่ยอมรับ ปฏิเสธ หรือผสมผสานประสบการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม จรรยา สุวรรณทัต (2524 : 196-197) กล่าวว่า ถ้าเปรียบคนกับต้นไม้ ลูกคือเมล็ดพันธุ์ ดินปลูกต้นไม้คือสิ่งแวดล้อมที่พ่อแม่สร้างขึ้นทั้งที่เป็นบุคคลหรือวัสดุ คนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับพันธุกรรมของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่พ่อแม่สร้างให้ สิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก ซึ่งจัดกระทำโดยพ่อแม่ผู้ปกครองหรือคนใกล้ชิด ซึ่งได้แก่การที่ผู้ใกล้ชิดเด็กมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับเด็กทั้งทางด้านคำพูด และการกระทำ ซึ่งเป็นการสื่อความหมายต่อเด็กทั้งทางด้านความรู้สึก และอารมณ์ของผู้กระทำ โดยทั่วไปการกระทำต่อเด็กของบุคคลในครอบครัวจะมี 4

ลักษณะ คือ การแสดงออกถึงการควบคุม การให้รางวัล การลงโทษ และการเป็นแบบอย่างการประพฤติปฏิบัติแก่เด็ก (Wright, 1981 อ้างจากสุรพงษ์ ชูเดช, 2540 : 18)

ดังนั้นบุคคลจะมีพฤติกรรม บุคลิกลักษณะอย่างไร ย่อมเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่ต่างกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน

จากการประมวลผลการวิจัยเกี่ยวกับภูมิหลังของครอบครัวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่ผ่านมา (2526 ; 2533) สรุปได้ว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี จะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวดี บิดามารดาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา มักจะอบรมเลี้ยงดูลูกแบบปล่อยปละละเลย และแบบเข้มงวดกวดขัน ขณะที่บิดามารดาที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประกาศนียบัตรวิชาชีพขึ้นไปจะอบรมเลี้ยงดูแบบมีเหตุผล และมีลักษณะประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบรอนสัน และคณะ (Bronson . et al.,1984) ที่พบว่า เด็กที่มีมารดาที่มีการศึกษาระดับวิทยาลัยขึ้นไป จะได้รับผลจากโครงการพัฒนาเด็กที่จัดให้โดยเฉพาะ ผลทางด้านทักษะการเรียนรู้มากกว่าเด็กที่มารดาที่มีการศึกษาต่ำกว่าวิทยาลัย ภูมิหลังด้านจิตลักษณะของครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เช่นดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2528) พบว่าจิตลักษณะ 6 ประการของผู้ปกครอง ได้แก่ทัศนคติต่อบุตร สุขภาพจิต ความรู้ในการปฏิบัติต่อเด็ก ความรู้สึกแอดขัดทางบ้าน ความเชื่อในผลของการอบรมเลี้ยงดูเด็ก และการผลัการดูแลบุตรให้โรงเรียน สามารถทำนายปริมาณการ อบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ได้สูงถึง ร้อยละ 39.46 และถ้าพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในครอบครัวกับการอบรมเลี้ยงดู จะพบว่าเด็กที่มาจากครอบครัวแตกแยกจะถูกเลี้ยงดูแบบรักน้อยและถูกลงโทษมากกว่าเด็กในครอบครัวปกติ ส่วนการอบรมเลี้ยงดูกับทัศนคติ เจลิม อ่าเอี่ยม (2528) พบผลวิจัยว่าการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม สุไลพร ศรีอ่อน (2530) ได้ศึกษาทัศนคติของนักศึกษาไทยมุสลิมที่มีต่อการปกครองของไทย ผลการวิจัยพบว่าอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยที่นักศึกษาได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติของนักศึกษาต่อการปกครองของไทย จะเห็นได้ว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการที่ดำเนินอยู่ตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่ในครอบครัวจากพ่อแม่ไปสู่สังคมใหญ่ การทำให้เข้าใจตน (Self) เข้าใจบทบาทจนไปถึงการเข้าสู่งานอาชีพ และการก้าวสู่วัยชรา ขั้นตอนต่างๆตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับขั้นตอนของชีวิต ในปี 1957 ชูเปอร์ และผู้ร่วมงานได้ศึกษาแบบฉบับการประกอบอาชีพ เป็นการศึกษาระยะยาว 20 ปี ได้ลำดับขั้นพัฒนาการทางอาชีพเป็น 5 ระยะดังนี้

1. ระยะเวลาเจริญเติบโต (growth stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึง 14 ปี ลักษณะทั่วไปได้แก่การพัฒนาอัตรามโนทัศน์ด้วยการเลียนแบบจากบุคคลสำคัญในครอบครัวและโรงเรียน แบ่งเป็นชั้นย่อยคือ ก) ระยะเวลาที่เด็กยังไม่มีควมสนใจในอาชีพ อยู่ในช่วงแรกเกิดถึง 3 ปี เด็กจะมีพัฒนาการทางด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว ข) ระยะเวลาจินตนาการด้านอาชีพ ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 4 ปี ถึง 10 ปี เด็กจะมีจินตนาการด้านอาชีพตามความเพ้อฝันของตนเอง ค) ระยะเวลาสนใจในอาชีพ ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 11 ปี ถึง 12 ปี เด็กจะมีความสนใจในอาชีพมากขึ้น ความสนใจนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการเลือกเป้าหมายและกิจกรรม ง) ระยะเวลาพิจารณาความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานในการพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพ

2. ระยะเวลาสำรวจ (exploration stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 15 ปี ถึง 24 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ ซึ่งได้จากกิจกรรมในโรงเรียน การทำงานพิเศษ ระยะเวลาสำรวจแบ่งออกเป็นชั้นย่อยๆ ดังนี้ ก) ระยะเวลาทดลองเลือกอาชีพ อยู่ในช่วงอายุ 15 ปี ถึง 17 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาและทดลองเลือกอาชีพ โดยอาศัยเหตุผลหลายประการ เช่น ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน ข) ระยะเวลาหิวเลี้ยวหัวต่อ อยู่ในช่วงอายุ 18 ปี ถึง 21 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาเลือกอาชีพจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นจริง เช่นโอกาสที่จะได้ประกอบอาชีพนั้นๆ ในระยะนี้บุคคลเริ่มฝึกหัดหรือศึกษาเฉพาะด้าน ค) ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเริ่มเข้าสู่งานอาชีพ

3. ระยะเวลาเริ่มต้นประกอบอาชีพ อยู่ในช่วงอายุ 25 ปี ถึง 44 ปี บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวรเมื่อได้พบงานที่เหมาะสมหรืองานที่พอใจ ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงในระยะต้นๆ แบ่งเป็นชั้นย่อยคือ ก) ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 25 ปี ถึง 30 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพยังไม่มีควมเหมาะสม หรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงหนึ่งหรือสองครั้ง ก่อนที่จะได้งานที่เหมาะสม ข) ระยะเวลาประกอบอาชีพ ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 31 ปี ถึง 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสม บุคคลจะมีความมั่นคงในอาชีพเพื่อสร้างหลักฐานให้ตนเอง

4. ระยะเวลาความมั่นคงในอาชีพ ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 45 ปี ถึง 64 ปี เป็นช่วงที่ชีวิตมีความมั่นคงและแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน บุคคลจะยึดมั่นในอาชีพเดิมและพยายามรักษางานที่เหมาะสมกับตนไว้

5. ระยะเวลาประสิทธิภาพ การทำงานลดลง อายุ 65 ปี จนกระทั่งตาย เป็นช่วงที่มีส่วนร่วมในงานลดลง

นักจิตวิทยาสังคมได้ตั้งทฤษฎีการปฏิสังสรรค์ระหว่างตนกับบุคคลสำคัญ (significant others) กล่าวถึงพัฒนาการของตนว่ามีผลกระทบจากบุคคลนัยสำคัญและคนอื่นๆ (generalized others) ที่ช่วยก่อรูปร่างร่างของบุคคล นับตั้งแต่ พ่อ แม่ เพื่อน ครู ซึ่งมีส่วนสำคัญในระยะแรกของชีวิต และสังคมแวดล้อม ที่ขัดเกลาต่อเนื่องและมีอิทธิพลต่อชีวิตตลอดไป (Mead, 1934)

จากงานวิจัยมารศรี กองเกตุ (2524) พบว่าระดับการศึกษาและรายได้ของบิดามีผลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน และเพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2532) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าการเลือกอาชีพของนักเรียน คำนึงในอาชีพ และความมุ่งหวังของครอบครัวมีความสัมพันธ์กัน ส่วนการศึกษาของเกษร จิ๋จุ่มปัน (2532) พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีวุฒิภาวะทางอาชีพมากกว่านักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย และแบบเข้มงวดกวดขัน จะพบว่าครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการทำงานของเด็ก งานวิจัยฉบับนี้จึงได้นำตัวแปรการถ่ายทอดค่านิยมการทำงานจากพ่อแม่ เพื่อน และครู มาเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในการศึกษาว่า จะเป็นสาเหตุสำคัญหรือไม่ต่อค่านิยมในการทำงาน

สถาบันการศึกษากับการถ่ายทอดการทำงาน

สถาบันการศึกษา มีหน้าที่สำคัญ คือ 1) รักษาและถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ในการเข้าสังคม 3) ผสมผสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม 4) ส่งเสริมการพัฒนาของปัจเจกชน ให้ใช้ศักยภาพในตัวเองได้มากที่สุด 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ก้าวหน้าไปในด้านที่ตนถนัดและสนใจ 6) บทบาทในการนำการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงเป็นการถ่ายทอดทางสังคมให้แก่บุคคลอย่างมีแบบแผน สถาบันการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา จะมีบทบาทในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงานล่วงหน้า โดยจัดประสบการณ์ทางอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม ถ่ายทอดทางตรงจัดโดยผ่านหลักสูตรการสอนในแต่ละระดับ

ระดับประถมศึกษา นักเรียนจะได้เรียนกลุ่มวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ ซึ่งเป็นวิชาที่ว่าด้วยประสบการณ์ทั่วไปในการทำงานและความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ เนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 งาน คือ งานบ้าน งานเกษตร และงานเลือก ซึ่งได้แก่งานประดิษฐ์ และงานช่าง กับงานอื่นที่มีขอบเขตเนื้อหา 3 ประการ ได้แก่ 1)งานที่ผู้ปกครองหรือท้องถิ่นทำอยู่ 2) งานที่นำไปสู่การ

มีรายได้ตอบแทน 3) งานที่สนใจและส่งเสริมเป็นการเฉพาะ (หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้จัดหลักสูตรทั้งวิชาการและวิชาชีพ โดยมีหลักการว่าเป็น การศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง เช่นวิชาการ ดูแลรักษาบ้าน ผ้าและการตัดเย็บ ช่างยนต์ งานเกษตร (มัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่สามารถนำไปประกอบอาชีพ เป็นการศึกษาที่สนองต่อการพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นหรือการศึกษา ต่อ การจัดการศึกษาแบ่งการเรียนตามโปรแกรมการเรียน เป็นสายวิทยาศาสตร์ สายศิลป์ และสายอาชีพ นอกจากนี้ทุกโปรแกรมจะเรียนวิชาในกลุ่มวิชาพื้นฐานอาชีพ ตัวอย่างเช่นการขายสินค้าและบริการ ช่างดอกไม้สด ช่างกลึง เป็นต้น (มัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

ระดับอาชีวศึกษา จะเรียนวิชาอาชีพเฉพาะทางเช่น พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม เป็นต้น (สุโร มีจันทร์เกิด, 2535 : 10-11)

ส่วนระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับสูง โดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ การริเริ่ม การพัฒนา ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537)

ส่วนการถ่ายทอดทางสังคม โดยผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร การเลียนแบบรุ่นพี่ และกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษากับการถ่ายทอดการทำงานมีหลายด้าน ชนิกา ยอดดี (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในการประกอบอาชีพ อิศระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ บริการจัดหางานให้นักเรียนทำระหว่างวันหยุดและวันปิดภาคเรียน และแนะแนวอาชีพในวิทยาลัย วชิร โอภิษากร (2533) พบผลการวิจัยว่า นักศึกษาในสถานศึกษาที่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก หรือได้รับการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพส่วนตัวจากสถานศึกษามากจะมีลักษณะของผู้ประกอบการทั้ง 5 ประการ คือทัศนคติต่อการประกอบการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกล้าเสี่ยงในเชิงธุรกิจ ความเชื่ออำนาจในตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่านักศึกษาในสถานศึกษาที่มีความ เป็นประชาธิปไตยน้อย หรือได้รับการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพส่วนตัวน้อย กิ่งแก้ว พูลคลองตัน (2523) พบว่านิสิตที่มีภูมิหลังแตกต่างกันใน

เรื่องเพศ ระดับชั้นปี และการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมเสริมหลักสูตร จะมีวุฒิภาวะทางอาชีพแตกต่างกัน สัญญา จิตตานนท์ (2521) พบว่าประสบการณ์จากโรงเรียนมีความสัมพันธ์ กับคุณลักษณะผู้ประกอบการ คือ ความมานะพยายามและแรงจูงใจ

จากรายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2537 ได้พบว่าผู้สำเร็จการศึกษายอมรับว่าได้รับประโยชน์จากการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยมาก เพราะมีโลกทัศน์กว้าง รู้จักการแก้ปัญหา มีระบบการคิด มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ ช่วยตนเอง และมีโอกาสทำงานที่บัณฑิตสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และซื่อสัตย์ อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการทำงาน

จากรายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้าที่สอดคล้องกับลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ของกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2534: 143) ซึ่งเป็นการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของไทยระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ในช่วง พ.ศ. 2521 - 2533 อย่างมีระบบ จนถึงอนาคตคือ พ.ศ. 2535 - 2545 ผลการวิจัยพบว่าในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งในหลักสูตรมุ่งเน้นเกี่ยวกับการฝึกทักษะ และสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพนั้น ยังมีข้อจำกัดในการปฏิบัติอยู่มากเพราะการเปิดสอนด้านวิชาอาชีพให้กับนักเรียนต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรมากกว่าการเปิดสอนวิชาสามัญ ข้อจำกัดดังกล่าวทำให้นักเรียนมีโอกาสฝึกปฏิบัติทางอาชีพน้อย นอกจากนั้นยังมีปัญหาครูบางส่วนไม่เปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนและขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ดังนั้นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในระดับมัธยมศึกษา จึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะไม่สามารถฝึกนักเรียนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่นได้ กล่าวคือ ไม่สามารถฝึกวิชาชีพได้อย่างครบวงจรและการส่งเสริมให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนยังทำได้ในวงจำกัด นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่านักเรียนในระดับมัธยมศึกษาขาดลักษณะบางประการที่จำเป็นต้องมีเพื่อการประกอบอาชีพ คุณธรรมที่จะต้องปรับปรุงได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตย ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นหมู่คณะ ความขยันและอดทน วินัยในตนเอง เป็นต้น

รายงานผลการวิจัยดังกล่าว ได้ยืนยันถึงบทบาทหน้าที่ของสถาบันการศึกษาในการพัฒนาเจตคติเกี่ยวกับอาชีพ และวุฒิภาวะทางอาชีพเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน การจัดหลักสูตร และประสบการณ์แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะทางอาชีพ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะทางจิตใจกับการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตนกับการทำงาน

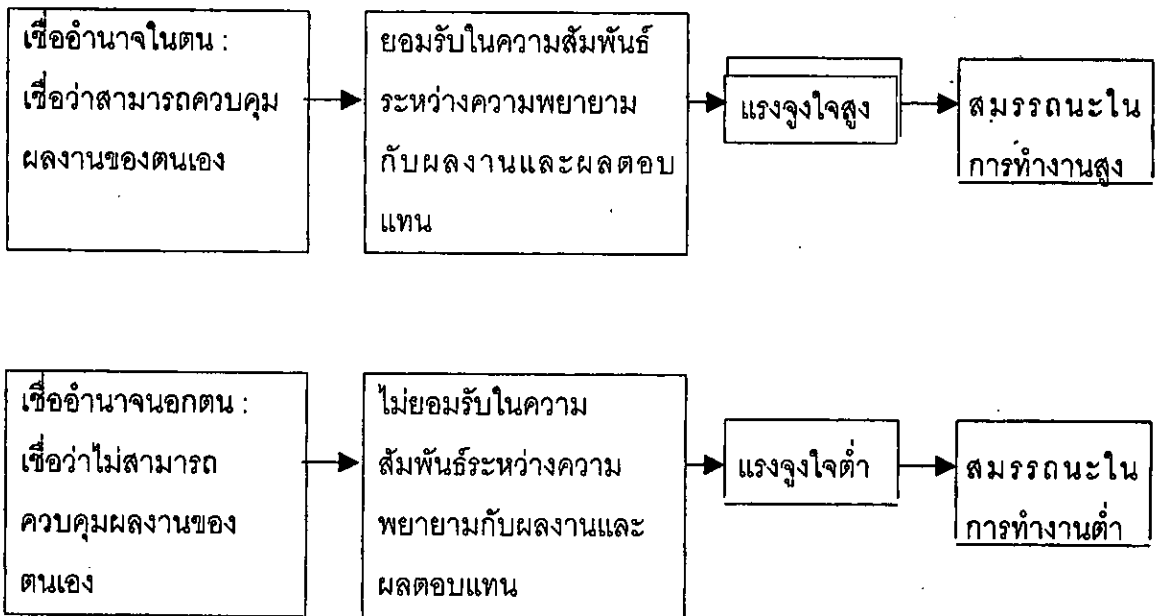
แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน (Internal - external locus of control) เป็นจิตลักษณะที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ซึ่ง รอตเตอร์ (Rotter) ได้อธิบายไว้ว่า ผลการตอบแทนอันหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคล ย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน เช่นเดียวกัน จากพฤติกรรมอันใหม่ในสภาพที่คล้ายกับสถานการณ์เดิม ถ้าเหตุการณ์ไม่เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวัง ก็จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลค่อย ๆ ลดลง การลดหรือเพิ่มความคาดหวังนี้ จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมอย่างหนึ่งก่อนแล้วจึงขยายครอบคลุมพฤติกรรม หรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์เดิมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ที่ผ่านมาได้รับการเสริมแรงบ่อยครั้ง เมื่อแสดงพฤติกรรมเดิมจะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นมีผลมาจากทักษะหรือความสามารถของตน ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) ในทางตรงข้ามหากการกระทำมิได้รับการเสริมแรง จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ได้รับนั้นไม่ใช่ผลจากการกระทำของตน แต่เป็นเพราะโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เป็นไป ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน (External locus of control) ความเชื่อหรือการรับรู้ดังกล่าวนี้เองจะมีผลย้อนกลับไปสู่ความคาดหวังในผลพฤติกรรมอันใหม่ๆ อีก

ลักษณะความเชื่ออำนาจในตน - นอกตนนี้ ตามทฤษฎีกล่าวไว้ว่าเกิดจากการสะสมประสบการณ์ในการได้รับรางวัลและโดนลงโทษตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งถ้าเด็กได้รับรางวัลและโดนลงโทษอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมของตน ทั้งทางด้านเวลาและการได้รับผล ตลอดจนลักษณะและปริมาณของของผลที่ได้รับ ความเชื่ออำนาจในตนนี้ ส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา (วิชัย เอียดบัว, 2534 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Katkosaky , Crandall and Good. 1967 ; Strickland. 1977) และนอกจากนี้แล้ว ยังเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคมที่ส่งผลให้การกระทำและผลที่เกิดขึ้นไม่สัมพันธ์กันและมีปริมาณไม่สมดุลกัน (วิชัย เอียดบัว, 2534 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Rotter. 1966 ; Strickland. 1977)

จากการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนั้น คนที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีความเชื่อมั่นในตนสูง เชื่อว่างานทุกอย่างที่ทำจะสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง จึงมีความพยายามมาก มีแรงจูงใจและมีสมรรถนะในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน จะมีลักษณะตรงกันข้าม คือมีความเชื่อว่าการทำงานสำเร็จได้นั้น

ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานจึงต่ำ และมีสมรรถนะในการทำงานต่ำด้วย ดังแสดงความสัมพันธ์ในภาพประกอบ 1 (อ้อมเดือน สดมณี , 2536 : 28 อ้างอิงมาจาก Baron and Greenberg , 1990 : 200)

ความเชื่ออำนาจในตนจะมีความสัมพันธ์กับการทำงาน จากผลงานวิจัยของ คักดีชัย นิรัญทวิ (2531) พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูง ขณะเดียวกันจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า และวิชัย เอียดบัว (2534) พบว่าความเชื่ออำนาจในตนของครูเป็นจิตลักษณะที่สำคัญมาก และเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม จากงานวิจัยของแอสฟอर्थ (อ้อมเดือน สดมณี , 2536 : 29 อ้างอิงมาจาก Ashforth , 1989) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของความไร้อำนาจ (Powerlessness) ในองค์การพบว่า 1) ความไร้อำนาจสูงคือความไม่สามารถคาดหวัง ไม่สมปรารถนาในความควบคุม ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่ทำให้เกิดจิตลักษณะความเชื่ออำนาจนอกตน และส่งผลต่อไปยังการไร้สมรรถภาพทางการทำงาน 2) การไม่สามารถคาดหวังหรือทำนาย จะมีปฏิกริยาโต้แย้งสูง 3) ความไร้อำนาจสูงจะเกิดความรู้สึกทำอะไรไม่ถูก สรุปแล้วจะเห็นว่า ภาวะการไร้อำนาจจะทำให้ไม่สามารถรับรู้ผลแห่งความพยายามในการกระทำ จึงขาดแรงจูงใจ และสมรรถภาพในการทำงานก็จะตกต่ำ



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตนจะมีความสัมพันธ์กับการทำงาน จากผลงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูง ขณะเดียวกันจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า และวิจัย เอียดบัว (2534) พบว่าความเชื่ออำนาจในตนของครูเป็นจิตลักษณะที่สำคัญมาก และเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม จากงานวิจัยของแอสฟอर्थ (ข้อมูลเดือน สค.ค.ศ. , 2536 : 29) อ้างอิงมาจาก Ashforth , 1989) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของความไร้อำนาจ (Powerlessness) ในองค์การพบว่า 1) ความไร้อำนาจสูงคือความไม่สามารถคาดหวัง ไม่สมปรารถนาในความควบคุม ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่ทำให้เกิดจิตลักษณะความเชื่ออำนาจนอกตน และส่งผลต่อไปยังการไร้สมรรถภาพทางการทำงาน 2) การไม่สามารถคาดหวังหรือทำนายจะมีปฏิกิริยาได้แย่งสูง 3) ความไร้อำนาจสูงจะเกิดความรู้สึกทำอะไรไม่ถูก สรุปแล้วจะเห็นว่าภาวะการไร้อำนาจจะทำให้ไม่สามารถรับรู้ผลแห่งความพยายามในการกระทำ จึงขาดแรงจูงใจและสมรรถภาพในการทำงานก็จะตกต่ำ

สำหรับการวิจัยในประเทศไทย มีผลการวิจัยที่สนับสนุนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างหลายประเภท เช่น วิเชียร รักการ (2522 : 30) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครของนิสิต พบว่านิสิตที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะใส่ใจเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี กระตือรือร้น มีลักษณะผู้นำ มีวินัยแห่งตน และมีคุณธรรมแห่งพลเมืองดี สอดคล้องกับนาค พันธุ์นาวัน (เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง , 2536 ; อ้างอิงมาจาก Nath Bhanthumnavin , 1985 : 14-16) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนของหัวหน้าเกษตรกรกับประสิทธิผลของกลุ่ม พบว่าหัวหน้ากลุ่มเกษตรกรที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน และพบจากงานวิจัยที่สอดคล้องกันในการศึกษาครู ผู้บริหารโรงเรียน ประชาชน นักวิชาการศึกษา (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี , 2532 ; รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ , 2536 ; วิสุทธิ์ ชาติรี , 2532 ; สมดุล ชาญนวงศ์ , 2533 ; นุชนารถ ธาตุทอง , 2539 ; เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง , 2536)

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงคาดว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงน่าจะมีค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล จะเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523 : 5) กล่าวว่า การทำงานที่เกิดจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลอย่างสูงของบุคคล มักก่อให้เกิดผลในทางดี เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน มีหลักฐานงานวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และที่สำคัญการกระทำที่เกิดจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลอย่างสูงของบุคคล มักก่อให้เกิดผลในทางดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มุ่งเน้นความสำเร็จเป็นหลัก

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จากคำจำกัดความนี้แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลที่มีจิตลักษณะด้านนี้มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งต่างๆ ด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งลักษณะเช่นนี้เองที่เป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม (นิลบล รุ่งคุณ. 2539)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือแข่งขันกับผู้อื่น มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองด้วย ตลอดจนมีความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ที่ขวางกั้น และมีการวางแผนระยะยาวที่จะต่อสู้เพื่อความสำเร็จ มีความสบายใจ เมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว (McClelland : 180-181 ; Vidler. 1977 : 67-68 , อ้างอิงจาก ดวงเดือน แซ่ตั้ง. 2532 : 142)

McClelland (1953 : 110-111) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลว

Atkinson (1964 : 240-241) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำนั้น จะต้องมีการประเมินผลจากตนเอง และจากผู้อื่น ถ้าหากเกิดผลจากการประเมินว่า งานนั้นเกิดความสำเร็จ บุคคลจะเกิดความรู้สึกพอใจ และจะรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจ เมื่องานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนจะเกิดความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องนำงานนั้นๆ ไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สังคมถือว่าดี

อาริดา สิวบุตร (2539 : 13) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการประสบผลสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน มีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีเด่นของตนเอง เพื่อทำให้ดียิ่งขึ้น ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ มีความพอใจ สบายใจ เมื่อประสบผลสำเร็จ และ มีความวิตกกังวล ไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลว

ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540 : 10) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับ ให้บุคคลพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตนเองได้ตั้งไว้ แม้ว่า จะเผชิญกับอุปสรรค หรือ ความยากลำบากก็ตาม บุคคลนั้นก็จะพยายามเอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากต่างๆ เพื่อที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellences) หรือ พยายามทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้ บุคคลต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น (McClelland. 1953 : 110-111 อ้างจาก เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 62) ทั้งนี้โดยการทำงานอย่างมานะบากบั่น พินฝ่าอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

ทางด้านลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1953 : 110-111 อ้างจาก เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 62) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีลักษณะดังนี้ (1) มุ่งทำให้สำเร็จมากกว่า หลีกเลี่ยงความล้มเหลว (2) มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน (3) คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง และทำงานจริงของตน มิใช่เพราะโอกาส และ / หรือ สิ่งมหัศจรรย์ และ (4) ทำสิ่งใดเพื่อให้

บรรลุมตามมาตรฐานของตนโดยไม่หวังรางวัล หรือชื่อเสียง และจากผลการวิจัยที่ผ่านมา ยังได้เสนอลักษณะ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบผลการวิจัยดังต่อไปนี้ (เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง, 2536 : 63-64) (1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบสถานการณ์ที่ตนมีโอกาสแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะเขาจะรู้สึกพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะไม่ชอบสถานการณ์ที่ผลที่เกิดขึ้นนั้นอยู่กับโอกาสหรือสาเหตุอื่นที่นอกเหนือจากการควบคุมของตน (2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้เขามั่นใจได้ว่า เขาสามารถจะบรรลุเป้าหมายที่เขาตั้งไว้ได้ และจะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน เป้าหมายในการทำงานของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้ จึงอยู่ในระดับกลางๆ โดยพิจารณาจากความสามารถที่แท้จริงของตนเองเป็นสำคัญ และ (3) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องการรู้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด และต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นจริง นั่นคือต้องการรู้ว่าตนทำถูกหรือผิด ไม่ต้องการข้อมูลย้อนกลับในลักษณะที่ทำให้คนอื่นๆ ขึ้นขอบ แต่ตนเองไม่ทราบว่าผลนั้นดีหรือไม่

งานวิจัยตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทยมีดังนี้

อุบล ภัศระ (2535 : 79-80) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูชายที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ ครูชายที่มีอายุราชการน้อยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นๆ ส่วน Pottharst (1967 อ้างจาก นิลุบล รัศุณ. 2539 : 33) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับระดับในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชายจำนวน 43 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ปานกลาง และต่ำ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะได้คะแนนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536 : 208) ได้ศึกษา จิตลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาภาคกลาง พบสิ่งที่สำคัญสามประการ คือ ประการแรก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ประการที่สอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้สูงสุด ไม่ว่าจะประสิทธิผลที่ประเมินโดยตัวผู้บริหารเอง และด้านการได้รับรางวัลพระราชทาน และประการที่สาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้สูงในกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ส่วนผู้นำในองค์กรเอกชนนั้น อาริดา สวับุตร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจ และพฤติกรรม

ทำงานของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่าผู้นำระดับกลางทั้งชาย และหญิง ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ผู้นำระดับกลางที่อายุมากกว่า 35 ปี ผู้นำระดับกลางที่มีการศึกษาสูงกว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ สูงกว่าผู้นำระดับกลางที่มีการศึกษาต่ำ และแรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลุบล รัศุณ (2539 : 91) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมต่ำ และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อได้ร้อยละ 31

ดวงเดือน แซ่ตั้ง (2532 : 139 -140) ได้ศึกษาอิทธิพลของการให้แรงเสริมด้วยเบี้ยรางวัลต่อ ความเชื่ออำนาจในตนของเด็กก่อนวัยรุ่น พบว่าเด็กที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความก้าวร้าว และมีความซึมเศร้ามากกว่า เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กหญิง กลุ่มเด็กนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และเด็กนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลน้อย

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 130-134) ได้เข้าฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ในกรุงเทพมหานครเพื่อการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ พบว่าการฝึกมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงาน ในอนาคตได้ 13 เปอร์เซนต์

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานค่อนข้างสูง ทั้งผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ อาชีพครู พนักงานสินเชื่อ และข้าราชการ รวมทั้งในเด็กประถมศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานครั้งนี้ด้วย

บทที่ 3 ดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนวัยต่างๆ ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดแถบชายทะเลด้านตะวันออก โดยกำหนดให้เป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง กับชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม แล้วนำข้อมูลที่ได้ ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในบทนี้จะได้กล่าวถึงประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดระยอง โดยแบ่งเป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม และชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม กระจายไปตามกลุ่มอายุต่างๆ รวม 8 กลุ่ม คือ กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น และกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชน 2 ประเภท

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนจากอำเภอบ้านค่าย ได้แก่ ตำบลบ้านช่า ตำบลนิคมพัฒนา ตำบลบ้านค่าย และตำบลหนองละลอก เนื่องจากในปี พ.ศ. 2530 เป็นปีที่นิคมอุตสาหกรรมเริ่มดำเนินการ ทำให้สภาพสังคมบางส่วนเปลี่ยนเป็นสังคมอุตสาหกรรม งานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบ้านช่า ตำบลนิคมพัฒนา โดยกำหนดให้เป็นชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม และยังมีบางส่วนที่เป็นสังคมเกษตรกรรม เช่นตำบลหนองละลอก และตำบลบ้านค่าย กำหนดให้เป็นชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม รวม 211 คน ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม รวม 211 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรในการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบวัดค่านิยมในการทำงาน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

จากบิดามารดา การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากโรงเรียน และแบบสอบถามปัจจัยภูมิหลัง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ณ. จังหวัดระยอง ในอำเภอบ้านค่าย ได้แก่ ตำบลบ้านเช่า ตำบลนิคมพัฒนา ตำบลบ้านค่าย และตำบลหนองละลอก ในเดือนมีนาคม ถึง กันยายน 2537 ด้วยการสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลลงในแบบสอบถามโดยมีผู้ช่วยวิจัยเป็นนิติบริบูรณ์โท ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้โปรแกรม SPSS/ PC for window (statistical package for the social science / personal computer for window98 version 9.00)

1. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two way analysis of variance)
2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานกับการถ่ายทอดการทำงานและลักษณะทางจิตใจของประชากรไทย เป็นการวิจัยที่มีจุดประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่า บุคคลที่มีปัจจัยชีวสังคมและลักษณะทางจิตใจที่แตกต่างกัน จะมีค่านิยมการทำงานในแต่ละด้านเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

จุดสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยจะวิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยและได้นำตัวแปรที่เป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรจิตลักษณะมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดหัวข้อไว้ดังนี้ (1) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) เปรียบเทียบค่านิยมการทำงานประเภทต่างๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน (3) หาความสัมพันธ์ของลักษณะทางจิตใจ ลักษณะทางสังคม กับค่านิยมการทำงานประเภทต่างๆ

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้แก่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two - Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ทำโดยคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC for Window (Statistical package for the social science / personal computer for Window 98) version 9.00

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครอบครัว การวิจัยนี้มุ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดแถบชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก โดยกำหนดให้เป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม และชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม รวมทั้งหมด 422 คน กระจายไปในกลุ่มอายุต่างๆ ตั้งแต่ วัยเด็ก จนถึงผู้ใหญ่ แบ่งออกได้เป็นกลุ่ม 8 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม มี 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น และกลุ่มผู้ใหญ่ ส่วนกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก็แบ่งเป็น 4 กลุ่มเช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่าง 211 คน ในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม กลุ่มเด็ก มีเพศชาย 32 คน (ร้อยละ 53.3) เพศหญิง 28 คน (ร้อยละ 46.7) กลุ่มวัยรุ่นเพศชาย 23 คน (ร้อยละ 46) เพศหญิง 27 คน (ร้อยละ 54) กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นเพศชาย 30 คน (ร้อยละ 57.7) เพศหญิง 22 คน (ร้อยละ 42.3) กลุ่มผู้ใหญ่เพศชาย 18 คน (ร้อยละ 36.7) เพศหญิง 31 คน (ร้อยละ 63.3) ในกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 211 คน มีเพศชาย 24 คน (ร้อยละ 42.9) เพศหญิง 32 คน (ร้อยละ 57.1) กลุ่มวัยรุ่นเพศชาย 21 คน (ร้อยละ 42) เพศหญิง 29 คน (ร้อยละ 58) กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นเพศชาย 18 คน (ร้อยละ 36) เพศหญิง 32 คน (ร้อยละ 64) กลุ่มผู้ใหญ่เพศชาย 23 คน (ร้อยละ 41.8) เพศหญิง 32 คน (ร้อยละ 58.2) จะเห็นได้ว่าในแต่ละกลุ่มจะมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนอายุพบว่า กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม กลุ่มเด็กจะมีค่าเฉลี่ย 12.11 ปี กลุ่มวัยรุ่น 15.10 ปี กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 27.4 ปี กลุ่มผู้ใหญ่ 48.98 ปี ส่วนในกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม กลุ่มเด็กจะมีค่าเฉลี่ย 11.41 ปี กลุ่มวัยรุ่น 15.30 ปี กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น มีค่าเฉลี่ย 26.0 ปี กลุ่มผู้ใหญ่ 49.18 ปี

กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 211 คน กลุ่มเด็กจะอยู่ในครอบครัวขยาย 7 คน (ร้อยละ 11.7) ครอบครัวเดี่ยว 50 คน (ร้อยละ 83.3) กลุ่มวัยรุ่นอยู่ในครอบครัวขยาย 14 คน (ร้อยละ 28) ครอบครัวเดี่ยว 36 คน (ร้อยละ 72) กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นอยู่ในครอบครัวขยาย 20 คน (ร้อยละ 38.5) ครอบครัวเดี่ยว 32 คน (ร้อยละ 61.5) กลุ่มผู้ใหญ่อยู่ในครอบครัวขยาย 22 คน (ร้อยละ 44) ครอบครัวเดี่ยว 28 คน (ร้อยละ 56) ส่วนกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 211 คน กลุ่มเด็กจะอยู่ในครอบครัวขยาย 27 คน (ร้อยละ 48.2) ครอบครัวเดี่ยว 29 คน (ร้อยละ 51.8) กลุ่มวัยรุ่นอยู่ในครอบครัวขยาย 18 คน (ร้อยละ 36) ครอบครัวเดี่ยว 32 คน (ร้อยละ 64) กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นอยู่ในครอบครัวขยาย 15 คน (ร้อยละ 30.0) ครอบครัวเดี่ยว 35 คน (ร้อยละ 70.0) กลุ่มผู้ใหญ่อยู่ในครอบครัวขยาย 19 คน (ร้อยละ 34.5) ครอบครัวเดี่ยว 36 คน (ร้อยละ 65.5) ซึ่งจะพบว่าในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กจะอยู่ในครอบครัวเดี่ยวสูงสุด ส่วนกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม กลุ่มวัยรุ่นและกลุ่มผู้ใหญ่จะอยู่ในครอบครัวเดี่ยวสูง

ค่านิยมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 109.44 วัยรุ่น 94.35 ผู้ใหญ่ตอนต้น 108.51 ผู้ใหญ่ 120.60 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 118.51 วัยรุ่น 95.79 ผู้ใหญ่ตอนต้น 97.32 ผู้ใหญ่ 104.52 จะพบว่ากลุ่มที่มีคะแนนสูงสุดคือ ผู้ใหญ่กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ดังตาราง 1

ตาราง 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่านิยมการทำงานของประชาชนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับ
อุตสาหกรรม

ประชากร	ค่าเฉลี่ยค่านิยมการทำงาน	
	กลุ่มที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม
เด็ก	109.44	118.51
วัยรุ่น	94.35	95.79
ผู้ใหญ่ตอนต้น	108.51	97.32
ผู้ใหญ่	120.60	104.52

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 78.00 วัยรุ่น 74.86 ผู้ใหญ่ตอนต้น 73.88 ผู้ใหญ่ 73.71 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 77.78 วัยรุ่น 76.22 ผู้ใหญ่ตอนต้น 74.54 ผู้ใหญ่ 74.50 จะพบว่าทุกกลุ่มมีคะแนนสูงใกล้เคียงกัน โดยพบว่ากลุ่มที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มเด็กทั้งที่อยู่ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

ความเชื่ออำนาจในตน กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 88.34 วัยรุ่น 85.94 ผู้ใหญ่ตอนต้น 86.21 ผู้ใหญ่ 80.25 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 90.96 วัยรุ่น 79.80 ผู้ใหญ่ตอนต้น 82.46 ผู้ใหญ่ 84.57 จะพบว่าทุกกลุ่มมีคะแนนสูงใกล้เคียงกัน โดยพบว่ากลุ่มที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มเด็กทั้งที่อยู่ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 37.98 วัยรุ่น 33.98 ผู้ใหญ่ตอนต้น 38.78 ผู้ใหญ่ 39.17 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 37.87 วัยรุ่น 33.08 ผู้ใหญ่ตอนต้น 38.57 ผู้ใหญ่ 34.51 จะพบว่ากลุ่มที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่ที่อยู่ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ส่วนในกลุ่มอื่นๆ ในแต่ละระดับอายุจะมีคะแนนใกล้เคียงกันทั้งในชุมชนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 37.93 วัยรุ่น 36.76 ผู้ใหญ่ตอนต้น 37.42 ผู้ใหญ่ 37.13 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เด็กมีค่าเฉลี่ย 36.06 วัยรุ่น 32.53 ผู้ใหญ่ตอนต้น 36.92 ผู้ใหญ่ 38.41 จะพบว่ากลุ่มที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่ที่อยู่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม รอง

ลงมาคือกลุ่มเด็กที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม แต่อย่างไรก็ตาม ในทุกๆ กลุ่มแต่ละระดับอายุจะมีคะแนนใกล้เคียงกันทั้งในชุมชนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

สรุป (1) ชายและหญิงในแต่ละกลุ่มมีปริมาณใกล้เคียงกัน (2) กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมจะเป็นครอบครัวเดี่ยวสูง (3) ผู้ใหญ่ในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมมีค่านิยมการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ (4) ในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นทั้งกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมมีคะแนนการรับรู้คุณค่าการทำงานสูง (5) กลุ่มเด็กทั้งกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมจะมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (6) เด็กทั้งกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมมีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่ากลุ่มอื่น

ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศชายและกลุ่มเด็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 1) ในกลุ่มเพศชายเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (ผจญจิต อินทสุวรรณ. 2528 : 166) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มเพศชายที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (ดูตาราง 1 ภาคผนวก) ส่วนในกลุ่มเด็กเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 2 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความ

เชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

ตาราง 2 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	4.75*	12.98***	1.24	8.29	5.3
เพศชาย	5.99*	9.39**	10.84**	4.76	10.0
เพศหญิง	1.48	5.47*	<1	10.92	3.7
รายได้ต่ำ	7.46	5.98*	2.39	8.37	10.5
รายได้ปานกลาง	<1	5.27*	<1	8.13	3.8
รายได้สูง	<1	1.17	1.16	8.39	2.2
เด็ก	2.12	<1	5.99*	4.01	2.9
วัยรุ่น	5.34*	4.94*	<1	2.64	14.6
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	2.95	2.40	9.94	4.2
ผู้ใหญ่	<1	10.42**	<1	13.15	12.6
ชุมชนที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม	<1	2.21	2.48	7.31	1.8
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม	4.00*	15.27***	<1	9.03	11.4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศชายและกลุ่มเด็ก ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 4 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 2) ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 3 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า ส่วนในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 4 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรมผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการ

ทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

ตาราง 3 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากจาก โรงเรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	10.98***	12.30***	1.98	7.75	7.1
เพศชาย	<1	13.33***	1.10	5.01	8.3
เพศหญิง	14.27***	4.28*	5.16*	9.60	9.5
รายได้ต่ำ	2.02	12.53	1.86	7.48	10.8
รายได้ปานกลาง	7.69**	2.85	<1	7.31	9.2
รายได้สูง	2.29	<1	1.37	8.86	3.2
เด็ก	<1	4.31*	<1	3.99*	4.5
วัยรุ่น	4.12*	6.99*	<1	2.71	3.5
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	<1	3.50	10.18	2.2
ผู้ใหญ่	5.19	5.07*	<1	13.31	13.6
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.52	2.18	<1	7.14	3.2
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	9.19**	13.99***	5.81*	8.05	12.7

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 7 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 4 เปรียบเห็นดีการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนายของ ตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	367	13.1	1,3,4,2	7.1	.26**, -.22**, .22**, .21**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	23.2	2	23.2	.48**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	14.4	3	14.4	-.38*
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	22.7	1	22.7	.41*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	11.2	4	11.2	.33*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	43.6	3,1	30.8	-.55**, .48**

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรด้วยกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้าน ความคิดสร้างสรรค์นั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 4) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ได้ 13.1% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .26, .22, .22, .21 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 43.6% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .55) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่สุดคือการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายได้ 3 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากหรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงมากเท่านั้น

ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาใน กลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการ ถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 4) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 5 ภาคผนวก) พบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า และกลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากรวมทั้งกลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามาก จะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย

ตาราง 5 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	<1	17.24***	1.67	9.43	5.1
เพศชาย	5.58***	4.50**	1.84	7.18	7.5
เพศหญิง	<1	12.22***	5.03**	10.72	5.4
รายได้ต่ำ	4.09*	9.93**	2.60	8.49	11.4
รายได้ปานกลาง	2.25	9.82**	<1	8.66	7.2
รายได้สูง	1.33	<1	1.21	11.51	2.1
เด็ก	<1	2.68	<1	5.36	3.3
วัยรุ่น	1.21	14.95***	<1	4.77	14.3
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	<1	<1	11.17	0.3
ผู้ใหญ่	<1	8.64**	<1	14.39	11.1
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	1.53	<1	9.22	1.1
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	24.07***	1.60	9.38	13.1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มเพศชายและกลุ่มรายได้ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่ม

ผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) เพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าเพศหญิงที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร 2 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร 8 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนแต่ประการใด (ดูตาราง 5)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 6 ค่าเอฟพีในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	9.06**	11.03***	<1	8.35	6.2
เพศชาย	1.31	5.69*	<1	6.56	4.9
เพศหญิง	10.07**	6.75*	1.77	9.56	9.0
รายได้ต่ำ	1.10	16.36***	<1	7.18	12.4
รายได้ปานกลาง	6.65*	3.05*	<1	7.76	8.6
รายได้สูง	1.75	<1	<1	10.82	2.1
เด็ก	1.69	8.73**	<1	4.83	9.7
วัยรุ่น	<1	5.07*	<1	5.20	6.0
ผู้ใหญ่ตอนต้น	1.19	<1	1.85	9.82	1.5
ผู้ใหญ่	9.61**	<1	<1	12.72	11.9
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	1.68	5.28*	<1	7.45	4.5
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	7.86**	6.91**	3.03	9.17	8.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรพร้อมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 7) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวพร้อมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารได้ 11.9% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .26, .22, .24 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวพร้อมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารได้มากที่สุดพบในกลุ่มเด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 34.2% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .58)

ตัวทำนายนที่พบว่าเข้าทำนายนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบ่อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจาก บิดามารดาทำนายนได้ 4 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม จึงอจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีการถ่าย ทอดการทำงานจากบิดามารดามากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงมาก เท่านั้น

ตาราง 7 เปอร์เซนต์การทำนายนและลำดับความสำคัญของตัวทำนายนต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนายน รวม	ตัวทำนายนที่ สำคัญที่สุด	% ทำนายน ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนายน
กลุ่มรวม	366	11.9	1,3,2	7.1	.26**, -.22**, .24**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	55	9.6	3	9.6	-.31*
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	34.2	2	34.2	.58**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	9.5	1	9.5	.30
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	16.2	1	16.2	.40*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	10.9	4	10.9	.32
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	24.8	3	24.8	-.49**
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	10.1	1	10.1	.31

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเด็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 7) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 6 ภาคผนวก) พบว่าในกลุ่มเด็กที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาмаกด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้สูง กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่า ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาмаกจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) กลุ่มเด็กที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาмаกด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล 8 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล 7 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม

ตาราง 8 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้าน
สัมฤทธิ์ผลเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดา
มารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ อำนาจใน ตน	การถ่ายทอดการ ทำงานจากบิดา มารดา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	15.57***	15.28***	<1	3.56	9.3
เพศชาย	9.95**	4.03**	<1	2.40	10.0
เพศหญิง	7.70**	10.76***	<1	4.44	9.5
รายได้ต่ำ	12.06**	6.30*	<1	4.24	14.7
รายได้ปานกลาง	1.75	2.34	<1	3.17	3.7
รายได้สูง	2.28	4.56*	<1	3.25	7.5
เด็ก	<1	<1	5.68*	2.28	1.5
วัยรุ่น	14.57***	3.26	<1	1.72	24.8
ผู้ใหญ่ตอนต้น	3.90*	7.32**	<1	3.54	11.6
ผู้ใหญ่	4.62*	3.52	<1	5.49	10.6
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	3.50	3.50	<1	3.27	4.4
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	14.61***	15.58***	<1	3.79	17.0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล โดย
พิจารณาตามตัวแปรแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและ
กลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสัม
ฤทธิ์ผลแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรง
เรียนในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง
8) ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferrohi) (ดูตาราง 7
ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกับผู้ที่มีแรงงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย ส่วนในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 8 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้สูง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิง ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันทั้งในกลุ่มผู้หญิงและชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล 3 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 9 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้าน
สัมฤทธิ์ผลเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากจาก โรงเรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	2.47	9.48**	6.01	3.51	3.7
เพศชาย	<1	4.74*	<1	2.42	3.9
เพศหญิง	2.18	5.35*	8.58**	4.34	4.1
รายได้ต่ำ	9.24**	4.19*	4.34*	3.91	10.6
รายได้ปานกลาง	<1	<1	5.85*	3.01	0.7
รายได้สูง	<1	3.99*	<1	3.40	3.9
เด็ก	3.64*	<1	1.31	2.34	3.3
วัยรุ่น	5.96*	4.83*	<1	1.96	13.5
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	1.33	<1	3.42	1.8
ผู้ใหญ่	<1	7.87*	1.14	5.74	8.7
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	2.62	<1	3.17	2.1
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.47	6.97**	8.23**	3.86	5.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 10 เปอร์เซนต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี
ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	364	14.6	4,3,1	10.7	.32**, .23**, .20**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	44	15.5	4	15.5	.39*
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	37.0	4	37.0	.60**
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	46	17.4	1	17.4	.41*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	48	19.8	1	19.8	.44**
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	17.7	4	17.7	.42*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	23.0	3	23.0	-.48**

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน

3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์
ผลนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง
10) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลได้
14.6% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการ
ถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .32, .23,

.20 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลได้มากที่สุดพบในกลุ่มวัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 37% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์.60) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยย่อยที่สุดคือความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ 4 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงมากเท่านั้น

ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 10) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) พบว่าไม่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 6 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม

ตาราง 11 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการ
ทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ	การถ่ายทอดการ	ปฏิสัมพันธ์	ส่วน	เปอร์เซ็นต์
	อำนาจใน	ทำงานจากบิดา	สองทาง	ที่เหลือ	ทำนาย
	ตน	มารดา			
กลุ่มรวม	<1	5.59*	<1	8.72	1.9
เพศชาย	<1	<1	3.74*	7.98	0.6
เพศหญิง	1.00	5.70*	2.46	9.15	3.5
รายได้ต่ำ	1.32	5.65*	<1	7.96	6.0
รายได้ปานกลาง	1.35	3.96*	<1	6.76	3.2
รายได้สูง	2.49	<1	<1	12.19	2.4
เด็ก	1.24	2.43	<1	5.65	4.2
วัยรุ่น	<1	4.21*	2.16	4.74	4.2
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	1.03	<1	8.45	1.3
ผู้ใหญ่	2.89	<1	<1	14.14	3.8
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	1.89	<1	7.76	1.3
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	4.59*	<1	9.81	3.2

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการ ทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 11) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 9 ภาคผนวก) พบ ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่า

นิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

ตาราง 12 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากจาก โรงเรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	3.16	13.14***	<1	7.83	4.9
เพศชาย	1.03	6.94**	<1	6.97	5.4
เพศหญิง	2.56	6.80*	2.75	8.53	5.2
รายได้ต่ำ	1.31	16.91***	1.13	6.60	12.9
รายได้ปานกลาง	3.92*	3.79*	<1	6.45	7.2
รายได้สูง	<1	<1	<1	11.15	0.2
เด็ก	5.26*	11.02**	<1	5.10	14.7
วัยรุ่น	<1	7.48**	1.18	5.54	7.3
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	12.28	<1	7.22	3.6
ผู้ใหญ่	<1	<1	<1	14.27	2.3
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.00	7.20**	3.48	6.05	5.8
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	1.19	7.68**	5.80*	9.31	5.0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการ

ทำงานด้านสภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่า ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม 2 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 13) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมได้ 4.4% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .17, .17 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมได้มากที่สุดพบในกลุ่มเด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 25.3% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .50) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยย่อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดากับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ทำนายได้ 3 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากหรือได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงมากเท่านั้น

ตาราง 13 เปรียบเทียบการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี
ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	365	4.4	1,2	3.2	.17**, .17**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	55	12.4	3	12.4	-.35*
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	25.3	2	25.3	.50**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	16.9	1	16.9	.41*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	11.4	1	11.4	.33*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	41	12.8	4	12.8	-.35*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	34	11.4	2	11.4	.33
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับ
หัวหน้างาน โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดา
มารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยม
ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ

อำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 13) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 10 ภาคผนวก) พบว่าผู้ใหญ่ตอนต้นที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย

ตาราง 14 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	12.28**	6.69*	<1	4.78	5.8
เพศชาย	6.98**	6.26**	<1	4.01	9.6
เพศหญิง	5.35*	1.63	<1	5.47	3.7
รายได้ต่ำ	4.49*	3.13*	<1	5.89	6.7
รายได้ปานกลาง	5.10*	1.15	<1	5.00	5.2
รายได้สูง	1.89	1.68	1.66	3.39	4.0
เด็ก	<1	<1	<1	3.79	1.8
วัยรุ่น	2.88	<1	<1	1.89	4.5
ผู้ใหญ่ตอนต้น	3.80*	2.02	3.83*	4.06	5.9
ผู้ใหญ่	5.09*	4.72*	1.60	8.16	12.3
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.06	<1	<1	5.57	1.8
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	15.11***	9.45**	3.20	3.86	13.9

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มผู้ใหญ่ออนตัน กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่า ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) กลุ่มผู้ใหญ่ออนตันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (2) กลุ่มผู้ใหญ่ออนตันที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย (3) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (3) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มรายได้ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 14) ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 11 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย

กันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย ส่วนในกลุ่มรายได้ปานกลางเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรน (Bonferroni) (ดูตาราง 12 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ตาราง 15 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	5.29	5.16*	<1	4.70	3.3
เพศชาย	4.28*	3.65*	2.58	4.06	5.6
เพศหญิง	1.59	2.11	4.23*	5.16	2.1
รายได้ต่ำ	2.52	4.46*	<1	5.27	5.8
รายได้ปานกลาง	3.14	1.04	3.80*	4.34	3.8
รายได้สูง	<1	<1	2.30	4.55	0.7
เด็ก	4.20*	2.73	<1	3.66	6.9
วัยรุ่น	1.60	3.14	<1	1.88	6.2
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	<1	<1	4.55	0.2
ผู้ใหญ่	5.01*	<1	<1	8.20	6.5
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	3.99*	<1	5.05	3.2
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	4.78*	1.50	<1	4.41	3.8

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มเพศชาย กลุ่มเด็ก กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มรายได้ปานกลาง ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (2) ในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมาก จะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า และ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 16) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานได้ 8.7% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .25, .19, ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานได้มากที่สุดพบในกลุ่มเด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 23.5% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .40) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบ่งชี้ที่สุดคือ ความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ 4 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงมากเท่านั้น

ตาราง 16 เปรูเซ็นต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	363	8.7	4.1	6.7	.25** ,.19**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	23.5	1.4	16.1	.40* ,.34
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	11.4	4	11.4	.33*
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	48	9.4	4	9.4	.30
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	10.6	3	10.6	-.32

- 1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงาน

ด้านวิถีชีวิตไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาแต่ประการใด

ตาราง 17 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	16.63***	16.87***	1.28	4.62	9.9
เพศชาย	5.59**	5.37**	<1	5.14	8.1
เพศหญิง	11.70***	12.01***	<1	4.64	11.8
รายได้ต่ำ	8.80**	2.15	<1	4.66	9.0
รายได้ปานกลาง	3.94*	5.30	2.19	4.69	7.7
รายได้สูง	3.62	10.86***	<1	4.72	14.6
เด็ก	1.60	2.56	<1	3.79	4.7
วัยรุ่น	2.72	<1	<1	3.09	5.4
ผู้ใหญ่ตอนต้น	11.23***	7.90**	<1	5.59	17.7
ผู้ใหญ่	2.54	9.18**	3.48	5.11	13.7
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	5.92*	7.66**	<1	5.21	8.1
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	11.66**	9.59**	<1	4.00	12.4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน

สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายถอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตแปรปรวนไปตามการถ่ายถอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายถอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 17) ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 15 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย ส่วนในกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 14 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เมื่อพิจารณาการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตแปรปรวนไปตามการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้

ต่ำ กลุ่มเด็ก กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

ตาราง 18 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	2.99	7.11**	1.57	4.78	3.2
เพศชาย	2.30	1.31	2.02	4.74	2.6
เพศหญิง	1.14	6.64*	8.48**	4.69	4.1
รายได้ต่ำ	<1	5.56*	<1	4.66	5.3
รายได้ปานกลาง	2.63	1.67	1.39	4.73	4.0
รายได้สูง	<1	<1	<1	5.39	1.1
เด็ก	<1	4.11*	<1	3.58	4.7
วัยรุ่น	<1	<1	<1	3.18	0.5
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	1.98	<1	6.62	4.9
ผู้ใหญ่	3.91	<1	<1	5.61	4.6
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	4.93*	4.80*	<1	5.04	6.3
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	2.31	7.11**	4.41	1.2

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผล

ต่อค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต 1 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 19 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	366	10.0	4,1	10.0	.31**,.28**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	19.3	1	19.3	.44*
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	16.1	4	16.1	.40*
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	11.4	1	11.4	.33*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	48	28.2	3,1	17.7	-.42*,.40*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	30.1	1,2	21.3	.46*,-.06
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	33.6	4	33.6	.58**

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 18)

ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตได้ 10% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .31, .28, ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 33.6% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .58) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยน้อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ทำนายได้ 5 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงมากเท่านั้น

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเด็กอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 19) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรน (Bonferroni) (ดูตาราง 15 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา น้อยกว่า

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้สูง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่า ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

ตาราง 20 ค่าเอฟพีในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	6.68*	23.33***	<1	3.68	8.7
เพศชาย	5.70**	5.76**	<1	3.36	8.5
เพศหญิง	1.96	17.30***	<1	3.99	9.3
รายได้ต่ำ	7.78**	5.43*	<1	4.37	11.1
รายได้ปานกลาง	<1	7.43	<1	3.05	5.1
รายได้สูง	4.07	10.33**	3.42	3.60	14.2
เด็ก	<1	3.12	4.24*	4.18	3.8
วัยรุ่น	1.31	4.78*	<1	2.84	10.3
ผู้ใหญ่ตอนต้น	4.58*	5.85*	<1	2.39	10.5
ผู้ใหญ่	<1	15.21***	<1	4.08	17.0
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	6.66	<1	4.26	4.3
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	9.24**	20.93***	1.18	3.04	16.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเด็ก ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการ

ทำงานจากบิดามารดาส่งผลกระทบต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 21 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	16.36***	4.44*	<1	3.64	6.2
เพศชาย	5.97*	2.44	<1	3.19	5.9
เพศหญิง	11.00***	1.98	3.04	4.02	6.8
รายได้ต่ำ	9.97**	1.28	<1	4.32	8.6
รายได้ปานกลาง	4.24*	<1	<1	2.99	4.0
รายได้สูง	2.63	2.55	<1	3.86	6.2
เด็ก	7.79**	<1	<1	4.15	7.0
วัยรุ่น	3.28	2.04	<1	2.95	6.9
ผู้ใหญ่ตอนต้น	2.88	<1	1.23	2.39	6.0
ผู้ใหญ่	1.54	11.30**	<1	3.86	15.6
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	12.63***	<1	<1	4.06	7.1
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	4.73*	5.78*	<1	3.25	6.4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนแต่ประการใด

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย 3 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า (ดูตาราง 22) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยได้ 12.5% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .27, .21, .19, .22 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยได้มากที่สุดพบในกลุ่มเด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 20.1% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .44) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยย่อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาทำนายได้ 4 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงมากเท่านั้น

ตาราง 22 เปรอ์เห็นด้การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	366	12.5	1,4,3,2	7.4	.27**, .21**,-
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	55	10.2	2	10.2	.19**, .22 .32*
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	20.1	2	20.1	.44**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	10.9	1	10.9	.33
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	8.7	3	8.7	-.29
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	16.4	3	16.4	-.40*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	41	12.2	1	12.2	.34
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	18.3	1	18.3	.42*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน

3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาแต่ประการใด (ดูตาราง 22)

ตาราง 23 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านผู้ร่วมงานเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจาก
บิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ อำนาจใน ตน	การถ่ายทอดการ ทำงานจากบิดา มารดา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	22.23***	11.86**	1.10	4.05	10.0
เพศชาย	10.34***	9.97**	2.32	3.50	13.9
เพศหญิง	11.33**	3.50	<1	4.55	7.6
รายได้ต่ำ	9.39**	2.73	3.04	4.06	9.8
รายได้ปานกลาง	5.80	5.45*	<1	4.29	9.3
รายได้สูง	7.63**	3.45	<1	4.03	11.7
เด็ก	3.24	2.80	1.36	2.53	6.6
วัยรุ่น	6.55*	<1	2.59	1.78	7.7
ผู้ใหญ่ตอนต้น	9.57**	7.07**	2.80	3.85	15.4
ผู้ใหญ่	5.75*	5.40*	<1	6.09	13.9
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	7.28**	5.21*	<1	3.79	7.5
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	16.18***	7.97**	1.97	4.31	13.7

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานแปร
ปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ
กลุ่มรายได้สูง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม
กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่
มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจใน
ตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้าน
ผู้ร่วมงานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย
กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่ม

ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน 10 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน 7 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 23) ในกลุ่มรวมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 16 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากหรือน้อยก็ตาม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มรวมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย ส่วนในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 17 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย ส่วนในกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 18 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

ตาราง 24 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านผู้ร่วมงานเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	5.26*	8.72**	5.53*	4.14	4.3
เพศชาย	4.72*	4.32*	<1	3.70	6.4
เพศหญิง	1.50	4.26*	5.80*	4.55	3.2
รายได้ต่ำ	4.85*	3.19*	3.23	3.96	6.5
รายได้ปานกลาง	3.22	1.31	1.54	4.40	4.2
รายได้สูง	<1	4.61*	1.45	4.29	4.5
เด็ก	4.58*	<1	<1	2.66	4.1
วัยรุ่น	<1	2.30	<1	1.86	3.9
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	6.51*	<1	4.53	7.9
ผู้ใหญ่	<1	7.05*	2.41	5.99	7.8
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	4.52*	2.43	<1	3.95	4.5
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	1.56	6.53*	5.59*	4.38	4.7

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มเด็ก กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้สูง กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง

อุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 25) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานได้ 12.9% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .33, .15 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 27.6% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .44) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยย่อยที่สุดคือ ความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ 6 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงมากเท่านั้น

ตาราง 25 เปรียบเทียบการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี
ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	366	12.9	4,2	11.1	.33**,.15*
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	55	7.5	3	7.5	.27
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	20.3	1	20.3	.45**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	11.2	4	11.2	.33*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	27.6	4,3	19.7	.44**, -.43**
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	41	12.8	4	12.8	.35*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	15.4	4	15.4	.39*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	12.8	4	12.8	.35

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงาน

ด้านสุนทรีย์ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาแต่ประการใด (ดูตาราง 25)

ตาราง 26 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	13.30***	1.541	<1	5.53	5.2
เพศชาย	7.91**	.45	<1	5.99	7.5
เพศหญิง	5.05*	<1	<1	5.22	3.2
รายได้ต่ำ	6.55*	<1	1.17	6.14	6.6
รายได้ปานกลาง	<1	<1	<1	5.21	0.8
รายได้สูง	8.35**	<1	1.00	4.84	10.7
เด็ก	3.96*	<1	2.26	5.05	3.7
วัยรุ่น	4.32*	<1	<1	4.03	8.9
ผู้ใหญ่ตอนต้น	5.81*	<1	<1	6.42	7.3
ผู้ใหญ่	<1	8.37**	<1	6.84	14.9
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.86	<1	<1	5.86	1.7
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	14.00***	7.63**	<1	4.66	16.7

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้สูง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการ

ทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ 2 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรายได้ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 26) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 19 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มผู้ใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มรายได้ปานกลาง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ 1 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 27 ค่าเอฟในกาการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	<1	14.48***	<1	5.37	5.0
เพศชาย	<1	1.42	<1	6.15	1.2
เพศหญิง	<1	20.30***	1.84	4.60	11.8
รายได้ต่ำ	2.31	9.69**	<1	5.95	10.1
รายได้ปานกลาง	<1	5.42*	3.77*	4.80	4.4
รายได้สูง	<1	2.01	<1	4.62	2.6
เด็ก	<1	4.04*	<1	5.04	3.8
วัยรุ่น	<1	5.60*	<1	4.02	6.8
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	<1	<1	6.68	0.9
ผู้ใหญ่	5.47*	2.16	<1	5.84	19.2
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	7.01**	<1	5.72	4.2
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	1.26	11.25**	2.69	4.71	8.6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์นั้น จากกาการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 27) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ได้ 6.2% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .20, .18 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ได้มากที่สุดพบในกลุ่มเด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 22.4% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .36) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบ่อยที่สุดคือ ความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ 3 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงมากเท่านั้น

ตาราง 28 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	320	6.2	4,1	4.2	.20** , .18**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	22.4	2,3	13.4	.36* , -.31*
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	15.7	4	15.7	.39*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	10.2	1	10.2	.32
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	24	17.9	4	17.9	.42
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 28) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 20 ภาคผนวก) พบว่ากลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) กลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี 2 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี 3 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 29 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่ออำนาจในตน	การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา	ปฏิสัมพันธ์สองทาง	ส่วนที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ทำนาย
กลุ่มรวม	3.03	8.04**	1.32	7.31	3.4
เพศชาย	5.07**	2.03	1.70	6.54	5.3
เพศหญิง	<1	5.54	4.97*	7.65	2.9
รายได้ต่ำ	6.86*	<1	<1	6.59	6.3
รายได้ปานกลาง	2.96	4.59*	1.30	8.04	4.4
รายได้สูง	6.81	2.96	<1	6.68	10.4
เด็ก	<1	<1	<1	5.34	1.5
วัยรุ่น	<1	3.47	<1	4.25	6.0
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	<1	<1	8.56	1.9
ผู้ใหญ่	<1	3.59	<1	9.68	5.4
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	3.31	<1	6.58	2.5
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	2.95	7.63**	2.55	7.68	6.4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีโดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มรายได้สูง กลุ่มวัยรุ่นและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 29) ในกลุ่มรวมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 21 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมี

ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (2) กลุ่มชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมถ้าเป็นผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากด้วยกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี 10 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี 8 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 30 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	28.63***	9.61**	5.11*	6.85	10.8
เพศชาย	4.22*	4.24*	2.53	6.13	6.0
เพศหญิง	31.10***	7.62**	2.24	7.05	1.8
รายได้ต่ำ	4.18*	10.41**	1.32	6.55	11.2
รายได้ปานกลาง	22.72***	2.92*	<1	7.10	18.9
รายได้สูง	5.06*	<1	7.85**	6.38	4.8
เด็ก	1.66	4.46*	<1	5.24	6.1
วัยรุ่น	4.07*	1.41	5.53*	3.95	6.7
ผู้ใหญ่ตอนต้น	2.77	2.98	<1	8.55	10.2
ผู้ใหญ่	27.50***	<1	<1	7.97	25.6
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	9.75**	9.17**	<1	5.87	11.6
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	19.43***	4.25*	6.53*	7.33	12.5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 31 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	367	12.6	3,2	9.2	-.30**, .22**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	13.3	2	13.3	.36*
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	8.8	4	8.8	.29
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	13.8	1	13.8	.37*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	29.5	2,4	18.3	.42*, .34*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	29.4	3	29.4	-.54**
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	25.6	3	25.6	-.50**

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน

3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 31) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีได้ 12.6% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .30, .22 ตามลำดับ)

ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 29.5% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .42) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยย่อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายได้ 3 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากเท่าใดหรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงมากเท่านั้น

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 31) ในกลุ่มรวมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (ดูตาราง 25 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า ส่วนในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 26 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มเด็ก กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัว

อย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มรวม กลุ่มรายได้สูง กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

ตาราง 32 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ อำนาจใน ตน	การถ่ายทอดการ ทำงานจากบิดา มารดา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	8.8**	9.05*	4.28*	4.89	5.5
เพศชาย	5.11	1.11	<1	4.51	4.6
เพศหญิง	4.21	8.75	4.79*	5.22	6.7
รายได้ต่ำ	6.59*	1.54	1.29	5.27	6.8
รายได้ปานกลาง	<1	1.21	<1	4.02	1.9
รายได้สูง	1.80	6.12*	2.41	5.73	8.3
เด็ก	5.81*	<1	<1	3.11	6.2
วัยรุ่น	2.19	1.60	<1	3.55	7.0
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	1.79	<1	6.96	2.1
ผู้ใหญ่	2.29	5.86*	2.69	6.15	10.1
ชุมชนที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม	5.00*	1.52	1.42	4.36	4.0
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม	4.33*	10.34**	2.60	5.42	8.7

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มรวมและกลุ่มเพศหญิง พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ 4 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนแต่ประการใด (ดูตาราง 32)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ 6 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ 3 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 33 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านความมีอิสระเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจาก
โรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	8.42**	4.63*	<1	4.77	4.1
เพศชาย	4.06*	2.61	<1	4.31	4.8
เพศหญิง	4.51	2.59	3.37	5.11	4.0
รายได้ต่ำ	6.27*	2.02	<1	4.97	6.7
รายได้ปานกลาง	1.15	1.50	<1	3.97	2.2
รายได้สูง	1.08	2.00	1.47	5.78	3.7
เด็ก	1.16	2.12	<1	3.18	3.4
วัยรุ่น	4.69*	<1	<1	3.53	5.7
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	4.23*	<1	6.22	6.5
ผู้ใหญ่	6.37*	<1	<1	6.34	7.2
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	6.56*	<1	<1	4.19	3.7
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.47	8.30**	2.77	5.22	6.3

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้าน ความ
มีอิสระนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
พบว่า (ดูตาราง 34) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงาน
ด้านความมีอิสระได้ 9.3% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตน และการ
ถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .26, .21
ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการ
ทำงานด้านความมีอิสระได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดย
ทำนายได้ 38.3% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดา
มารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .48) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายใน

กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยน้อยที่สุดคือ ความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ 4 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงมากเท่านั้น

ตาราง 34 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	367	9.3	4,1	7.0	.26** .21**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	44	8.8	2	8.8	.29
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	22.5	4	22.5	.47**
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	16.9	3	16.9	-.41*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	18.8	4	18.8	.43*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	38.3	1,4	23.4	.48** .42*

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้าน

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้าน โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยตัวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 34) ในกลุ่มเพศชายเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 27 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย และผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากเหมือนกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 28 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามาก จะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย และผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยเหมือนกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มผู้ใหญ่ ตอนต้น เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศชายที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย

(2) ความเชื่ออำนาจในตนเองส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้าน 3 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านทุกกลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 35 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนเองและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ	การถ่ายทอดการ	ปฏิสัมพันธ์	ส่วน	เปอร์เซ็นต์
	อำนาจใน	ทำงานจากบิดา			
	ตน	มารดา			
กลุ่มรวม	5.07*	36.30***	<1	5.59	11.4
เพศชาย	3.06	20.53***	4.01*	4.70	14.7
เพศหญิง	2.29	17.00***	3.64*	6.23	9.4
รายได้ต่ำ	3.92*	4.69*	<1	6.13	7.7
รายได้ปานกลาง	<1	17.78***	<1	5.65	12.8
รายได้สูง	2.46	18.40***	1.64	4.82	19.1
เด็ก	<1	4.81*	1.71	4.48	6.1
วัยรุ่น	<1	5.75*	<1	2.97	8.9
ผู้ใหญ่ตอนต้น	3.76*	9.44**	<1	5.08	12.9
ผู้ใหญ่	1.57	17.81***	<1	8.15	21.0
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.36	8.99**	<1	5.59	6.8
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	3.33	34.72***	<1	5.44	19.2
กรรม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้าน โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอด

ทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มวัยรุ่นและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 35) ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี บอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 29 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจาก โรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า ส่วนในกลุ่มวัยรุ่นเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 30 ภาคผนวก) พบว่าไม่มีค่าเฉลี่ย แตกต่างกันในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 31 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน น้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสูง กว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอด การทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการ ถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มเด็ก กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงาน ด้านการทำงานหลายๆ ด้านแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่า นิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน น้อยกว่า

ตาราง 36 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนนิยมในการทำงาน
ด้านการทำงานหลายๆด้านเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการ
ทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	12.43***	6.14*	3.15	5.50	5.7
เพศชาย	5.68	<1	1.29	4.88	3.8
เพศหญิง	7.30**	8.13**	10.03**	5.84	8.1
รายได้ต่ำ	2.19	1.73	2.80	5.41	3.4
รายได้ปานกลาง	3.34	1.04	1.05	5.93	4.0
รายได้สูง	7.77**	4.96**	<1	5.15	13.8
เด็ก	4.78*	<1	<1	4.51	4.8
วัยรุ่น	<1	<1	3.76*	3.06	1.2
ผู้ใหญ่ตอนต้น	1.37	<1	1.18	5.60	4.1
ผู้ใหญ่	2.93	6.04*	<1	8.35	11.4
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	2.73	1.11	<1	5.56	2.5
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	11.67**	6.75*	5.23*	5.37	10.5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมผู้ที่ได้รับการถ่าย
ทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงาน
ด้านการทำงานหลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย
กันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงาน
หลายๆด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้าน 5 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการ
ถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้าน 5
กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 37 เปอร์เซ็นต์การทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี
ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	365	13.1	1,3	11.4	.33*,-.18**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	33.6	2,1	26.7	.51**,.50**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	9.7	1	9.7	.31
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	13.9	1	13.9	.37*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	16.7	1	16.7	.40*
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	38	34.2	1,3	21.5	.46*,-.45*

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านการ
ทำงานหลายๆด้านนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
พบว่า (ดูตาราง 37) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงาน
ด้านการทำงานหลายๆด้านได้ 13.1% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงาน
จากบิดามารดาและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย

(ค่าอาร์ .33, .18 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 34.2% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .46) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยน้อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาทำนายได้ 6 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆด้านสูงมากเท่านั้น

ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรายได้ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 37) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบนเฟอโรนีย์ (Bonferroni) (ดูตาราง 32 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยเหมือนกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย

สรุปได้ว่า (1) กลุ่มรายได้ต่ำ ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยเหมือนกัน ถ้าความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (2) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ 5 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม

ตาราง 38 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่าย
ทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ อำนาจใน ตน	การถ่ายทอดการ ทำงานจากบิดา มารดา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	<1	7.20**	<1	4.28	2.1
เพศชาย	3.08	1.49	<1	4.68	3.6
เพศหญิง	<1	6.76*	<1	3.78	3.2
รายได้ต่ำ	1.49	<1	4.27*	4.76	1.6
รายได้ปานกลาง	<1	5.66*	1.88	3.39	4.1
รายได้สูง	<1	4.01*	1.21	4.63	3.9
เด็ก	<1	1.60	<1	4.11	2.2
วัยรุ่น	<1	2.86	<1	2.58	5.1
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	1.22	<1	4.86	1.3
ผู้ใหญ่	<1	2.61	<1	4.75	3.3
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	1.79	<1	5.08	1.1
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	5.94**	<1	3.46	3.4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนแต่ประการใด (ดูตาราง 38).

เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มเด็ก กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่

เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย

สรุปได้ว่า การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 39 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	<1	23.49***	<1	4.09	6.0
เพศชาย	<1	10.04**	<1	4.23	5.6
เพศหญิง	<1	11.91**	<1	3.93	6.0
รายได้ต่ำ	<1	12.41	1.94	4.49	8.1
รายได้ปานกลาง	<1	5.05*	<1	3.45	4.7
รายได้สูง	<1	6.83*	<1	4.40	6.6
เด็ก	1.80	5.00*	<1	3.92	6.7
วัยรุ่น	<1	2.65	<1	2.57	3.5
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	3.10	1.88	5.38	4.4
ผู้ใหญ่	<1	7.66**	<1	3.97	8.5
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	8.69**	<1	4.86	4.4
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	15.54***	<1	3.37	8.5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 40 เปรียบเทียบการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มี
ต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่ม
ย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	365	8.2	2,1	6.5	.25*,.23**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	14.5	1	14.5	.38*
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	47	16.0	1	16.0	.40*
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	10.9	3	10.9	-.33
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	19.0	2	19.0	.43*

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า (ดูตาราง 40) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจได้ 8.2% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการ

ทำงานจากโรงเรียนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัว ถูกทำนาย (ค่าอาร์ .25, .23 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกัน สามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 19% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับ แรกคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .43) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบ่งชี้ที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงาน จากบิดามารดา ทำนายได้ 3 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการ ถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบ แทนทางเศรษฐกิจสูงมากเท่านั้น

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม โดย พิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่ม รวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงาน ด้านบริการสังคมไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่าย โยทอดการทำงานจากบิดามารดาแต่ประการใด

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมแปรปร วนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่มีความ เชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมใน การทำงานด้านบริการสังคมแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบ ว่า ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการ สังคมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม 6 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการ ทำงานด้านบริการสังคม 7 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 41 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านบริการสังคมเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงาน
จากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ อำนาจใน ตน	การถ่ายทอดการ ทำงานจากบิดา มารดา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	9.50**	10.71**	<1	4.20	6.2
เพศชาย	2.74	11.49**	3.11	3.13	9.7
เพศหญิง	6.03*	2.49	<1	5.04	4.6
รายได้ต่ำ	5.51	5.67*	<1	4.04	9.6
รายได้ปานกลาง	8.64**	6.45*	<1	3.25	12.1
รายได้สูง	<1	<1	<1	5.96	1.1
เด็ก	5.14*	1.89	1.76	3.41	7.5
วัยรุ่น	10.22**	<1	<1	2.56	15.4
ผู้ใหญ่ตอนต้น	1.74	<1	<1	5.23	1.9
ผู้ใหญ่	<1	12.57***	<1	5.64	12.7
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	11.11***	26.56**	<1	4.05	10.3
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	1.13	4.54*	1.18	4.36	3.5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม โดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 41) ในกลุ่มเพศหญิงเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 33 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูง

ใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า ส่วนในกลุ่มวัยรุ่นเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 34 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย ส่วนในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 35 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากด้วยกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มวัยรุ่น ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม 7 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 42 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงาน
ด้านบริการสังคมเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจาก
โรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	18.31***	8.01**	2.77	3.96	7.8
เพศชาย	5.33*	6.48*	<1	3.11	8.3
เพศหญิง	12.54***	3.44	5.37*	4.59	8.2
รายได้ต่ำ	4.66*	5.86*	<1	3.97	8.5
รายได้ปานกลาง	4.40*	5.75*	2.89	3.09	8.9
รายได้สูง	9.03**	<1	1.56	5.31	8.7
เด็ก	1.12	4.36*	<1	3.46	5.4
วัยรุ่น	3.32	11.11**	7.18**	2.07	15.5
ผู้ใหญ่ตอนต้น	3.64	<1	<1	5.06	4.7
ผู้ใหญ่	15.46***	<1	<1	5.24	16.4
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	5.68*	7.00**	<1	3.97	8.1
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	13.23***	2.05	6.15*	3.94	8.4

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยพบว่า (ดูตาราง 43) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมได้ 11.3% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .23, .21, .21, .19 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมได้มากที่สุดพบในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 23.4% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย

(ค่าอาร์ .35) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยน้อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ทำนายได้ 4 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงมากเท่านั้น

ตาราง 43 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	366	11.3	3,1,4,2	5.5	-.23**, .21**, .21**, .19**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	20.4	2	20.4	.45**
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	19.0	2	19.0	.43**
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	10.1	4	10.1	.31
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	48	23.4	4,2	12.7	.35*, .33*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	39	21.7	3	21.7	-.46*

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

ค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ โดยพิจารณาตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาแต่ประการใด (ดูตาราง 43)

ตาราง 44 ค่าเอฟใน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ความเชื่อ อำนาจใน ตน	การถ่ายทอดการ ทำงานจากบิดา มารดา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	3.67	14.84***	<1	6.73	5.6
เพศชาย	2.16	2.89	<1	6.58	3.9
เพศหญิง	2.50	14.14***	<1	6.69	4.2
รายได้ต่ำ	5.05*	4.01*	<1	5.57	7.9
รายได้ปานกลาง	<1	1.46	<1	6.30	1.3
รายได้สูง	1.24	8.33**	<1	8.52	9.9
เด็ก	3.25	3.79*	<1	6.57	7.8
วัยรุ่น	<1	8.60**	<1	4.82	9.6
ผู้ใหญ่ตอนต้น	1.99	6.17*	<1	7.81	8.4
ผู้ใหญ่	<1	2.67	1.45	7.30	2.3
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	1.38	5.59*	1.52	6.74	4.2
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	2.55	10.54**	1.28	6.70	7.8
กรรม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มรายได้ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้สูง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า, (1) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ 1 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (2) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ 9 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระโดยพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามปัจจัยชีวิตสังคมรวมเป็น 12 กลุ่ม พบว่าคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรายได้ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตาราง 44) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีบอนเฟอโรนี (Bonferroni) (ดูตาราง 36 ภาคผนวก) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่าและพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า

เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มรายได้สูง กลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

สรุปได้ว่า (1) ในกลุ่มรายได้ปานกลาง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย และพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากด้วยกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (2) การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ 11 กลุ่มจากกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

ตาราง 45 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระเมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การถ่ายทอดการ ทำงานจากโรง เรียน	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง	ส่วน ที่เหลือ	เปอร์เซ็นต์ ทำนาย
กลุ่มรวม	<1	16.66***	<1	6.66	4.6
เพศชาย	<1	4.46*	<1	6.86	2.5
เพศหญิง	1.44	12.79***	1.40	6.37	7.3
รายได้ต่ำ	1.05	4.33*	<1	5.93	4.4
รายได้ปานกลาง	<1	4.67*	3.73*	5.54	3.3
รายได้สูง	<1	8.54**	<1	8.62	8.2
เด็ก	<1	5.33*	<1	6.61	5.0
วัยรุ่น	1.14	6.34*	2.88	4.70	8.8
ผู้ใหญ่ตอนต้น	<1	4.18*	<1	7.86	4.8
ผู้ใหญ่	3.18	<1	<1	7.35	5.5
ชุมชนที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	8.15**	<1	6.56	4.6
ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม	<1	9.24**	<1	6.87	5.0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 46 เปอร์เซ็นต์การทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปร 4 ตัว ที่มีต่อปริมาณค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	% การ ทำนาย รวม	ตัวทำนายที่ สำคัญที่สุด	% ทำนาย ของตัวแปรที่ สำคัญที่สุด	ค่าอาร์ของตัวทำนาย
กลุ่มรวม	367	9.5	1,4	6.4	.25**,.23**
เด็กในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	55	11.0	1	11.0	.33*
เด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	45	22.0	4,2	13.4	.36*,.35*
วัยรุ่นในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	15.5	2	15.5	.39*
วัยรุ่นในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	48	18.3	1	18.3	.42*
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	48	8.9	4	8.9	.30
ผู้ใหญ่ตอนต้นในชุมชนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	35	12.2	3	12.2	.35
ผู้ใหญ่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-

1 การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 2 การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ความเชื่ออำนาจในตน

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระนั้น จากการวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า (ดูตาราง 46) ในกลุ่มรวมตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระได้ 9.5% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและความเชื่ออำนาจในตนซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .25, .23 ตาม

ลำดับ) ส่วนในกลุ่มที่แยกย่อยพบว่าตัวทำนายทั้ง 4 ตัวร่วมกันสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระได้มากที่สุดพบในกลุ่มเด็กในชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โดยทำนายได้ 22% และมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดอันดับแรกคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวถูกทำนาย (ค่าอาร์ .36) ตัวทำนายที่พบว่าเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยย่อยที่สุดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดากับความเชื่ออำนาจในตนทำนายได้ 3 กลุ่มจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากเท่าใดหรือมีความเชื่ออำนาจในตนสูงเท่าใดจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงมากเท่านั้น

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมเกี่ยวกับงานกับการถ่ายทอดการทำงานและลักษณะทางจิตใจของประชาชนไทย เน้นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและจากโรงเรียน กับค่านิยมการทำงานแต่ละด้าน รวมทั้งลักษณะทางจิตใจ กับ ค่านิยมการทำงานของประชาชน ทำการศึกษาในกลุ่มประชาชนจากชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมและไม่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ในแต่ละชุมชนจะศึกษากลุ่มเด็ก กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นและกลุ่มผู้ใหญ่จำนวน 422 คน ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวมและกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะปัจจัยชีวิตสังคม เน้นการขยายผลตามสมมติฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีการเสนอข้อมูลตามลำดับของตัวแปรตาม ได้แก่ค่านิยมการทำงานแต่ละด้านรวม 15 ด้าน

ในบทสรุปและอภิปรายผลนี้ จะได้ประมวลผลการวิเคราะห์โดยการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อจะได้เกิดภาพที่ชัดเจนต่อการให้ข้อเสนอเพื่อการปฏิบัติต่อไป

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าประชาชนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและมีความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน จะมีค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร
2. เพื่อศึกษาประชาชนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกันจะมีค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร
3. เพื่อศึกษาว่าลักษณะทางจิต - สังคมตัวในสามารถทำนายค่านิยมการทำงานในแต่ละด้าน

สมมติฐานการวิจัย

1. จะมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการถ่ายทอดการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนต่อค่านิยมการทำงานของประชาชนไทย
2. จะปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วงค่านิยมการทำงานของประชากรไทย

3. ลักษณะทางจิตสังคม (การได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและจากโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) สามารถทำนายค่านิยมการทำงานด้านต่าง ๆ ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ณ จังหวัดระยอง ในอำเภอบ้านค่าย ได้แก่ ตำบลมาบตาบตบนิคมสร้างตนเอง ตำบลบ้านค่าย และ ตำบลหนองละลอก ในเดือนมีนาคมถึงกันยายน 2537 ด้วยการสัมภาษณ์บันทึกข้อมูลลงในแบบสอบถามโดยมีผู้ช่วยวิจัยเป็นนิสิตปริญญาโทของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้โปรแกรม SPSS/PC for window (statistical package for the social science/personal computer for window 98; version 9.00)

1. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (two way analysis of variance)
2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลทฤษฎีและผลการวิจัยต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อสรุปในการตั้งสมมติฐานได้ 3 ข้อคือ

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานนี้ กล่าวว่า "จะมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการถ่ายทอดการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตนต่อค่านิยมการทำงานของประชาชนไทย" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและมีความเชื่ออำนาจในตนที่ส่งผลต่อค่านิยมการทำงานในปริมาณที่แตกต่างไปอย่างเด่นชัด โดยคาดว่าประชาชนที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากและมีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมการทำงานสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบกับอีก 3 กลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดในการทำงานน้อยและมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ละสองด้านในแต่ละค่านิยมตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง

ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์

ค่านิยมการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์แปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตนที่

ระดับ .05 ต่อมาทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม พบผลสนับสนุนสมมุติฐาน 1 บางส่วนคือ (1) ในกลุ่มเพศชายและกลุ่มเด็ก ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ 4 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (3) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 8 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 2)

ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร

ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ต่อมาทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 11 กลุ่ม พบผลสนับสนุนสมมุติฐาน 1 บางส่วนคือ (1) ในกลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาจะมีค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารสูงกว่าเพศหญิงที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร 2 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร 8 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม (ตาราง 5)

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล

ค่านิยมการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในระดับ .001 ต่อมาทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 11 กลุ่ม พบผลสนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 1 บางส่วนคือ (1) กลุ่มเด็กที่มีการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกัน ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (2) ความเชื่ออำนาจในตนส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล 8 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่มและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล 7 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม (ตาราง 8)

ค่านิยมการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

ค่านิยมการทำงานด้านสภาพแวดล้อม แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 11 กลุ่ม พบผลสนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 1 บางส่วนคือ ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลาง กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่ารวม 6 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 10)

ค่านิยมการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ค่านิยมการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในระดับ .05 ต่อมา มีการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยอีก 11 กลุ่ม พบผลสนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 1 บางส่วนคือ (1) ในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีค่านิยมในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย (2) ความเชื่ออำนาจในตนเองส่งผลต่อค่านิยมการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 7 กลุ่มใน 12 กลุ่ม การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา 4 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 14)

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในระดับ .001 ต่อมา มีการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า ค่านิยมการทำงานด้านวิถีชีวิต แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตนเอง 7 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม และแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานของบิดามารดา 7 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 17)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในระดับ .001 ในการวิเคราะห์กลุ่มย่อยพบว่า ในกลุ่มเด็กผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดน้อยกว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย 5 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม การถ่ายทอดการทำงานส่งผลต่อค่านิยม 9 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 20)

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตาราง 23) เมื่อรวมกับกลุ่มย่อย แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตน 9 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม แปรปรวนตามการถ่ายทอดจากบิดามารดา 7 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม

ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์

ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 เมื่อรวมกับกลุ่มย่อย แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตน 8 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 26)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดจากบิดามารดา .01 และเมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อยพบว่าในกลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดามากจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดน้อยกว่า (ตาราง 29)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า

(1) ในกลุ่มรวมและกลุ่มเพศหญิง ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยด้วยกันผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า (2) ในกลุ่มผู้มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยกว่า (ตาราง 32)

ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน

ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เมื่อวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า (1) กลุ่มเพศชายที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง ถ้าได้รับการถ่ายทอดค่านิยมจากบิดามารดาสูงจะมีค่านิยมการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบิดามารดาต่ำกว่า (2) เพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดค่านิยมการทำงานจากบิดามารดามากจะมีค่านิยมด้านนี้

สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบิดามารดาน้อย และ (3) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมด้านนี้ที่กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่มรวม 12 กลุ่ม (ตาราง 35)

ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ พบว่า (1) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) กลุ่มรายได้ต่ำผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบิดามารดาน้อยด้วยกัน ถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (3) การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ 5 กลุ่มจากกลุ่ม 12 กลุ่ม (ตาราง 38)

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม พบว่า (1) ในกลุ่มรวมค่านิยมการทำงานแปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดจากบิดามารดาในระดับ .01 เช่นเดียวกัน (2) แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตน 6 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม แปรปรวนตามการถ่ายทอดทำงานจากบิดามารดา 7 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 41)

ค่านิยมในการทำงานด้านอาชีพอิสระ

ค่านิยมในการทำงานด้านอาชีพอิสระ แปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มรวม .001 พบแปรปรวน 9 กลุ่มใน 12 กลุ่ม (ตาราง 44)

สรุปจากการวิเคราะห์พบว่าตรงตามสมมุติฐานข้อ 1 บางส่วนโดยเฉพาะค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในระดับ .05 โดยพบว่าในกลุ่มผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อยด้วยกัน ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่าถ้าพิจารณาเฉพาะความเชื่ออำนาจในตนจะสอดคล้องกับงานของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) และ วิชัย เขียดบัว (2534) ที่ศึกษาจิตลักษณะ ตรงกันอยู่หนึ่งตัวแปรคือ ความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน และผลวิจัยก็ออกมาคล้าย ๆ กัน คือครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า และความเชื่ออำนาจในตนของครูกรุงเทพมหานครเน้นลักษณะที่สำคัญมากและเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม ผลการวิจัยที่สนับสนุนในกลุ่มนิสิตนักศึกษาพบว่าสอดคล้องกันคือนิสิตที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะพอใจเรียนรู้ กระตือรือร้น มีลักษณะผู้นำ

มีวินัยแห่งตนและมีคุณภาพแห่งพลเมืองดี และพบจากงานวิจัยที่สอดคล้องกันในการศึกษาหัวหน้าเกษตรกร ผู้บริหารโรงเรียน ประชาชน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532, รุ่งทิพย์ สมานรักษ์, 2536, วิสุทธิ ราตรี, 2532, สมดุล ชาญนวงศ์, 2533, นุชนารถ ธาตุทอง, 2539, เปรมรุรีย์ เชื้อมทอง, 2536)

ส่วนการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดานั้นเราได้พบว่า มีความสัมพันธ์สูงกับค่านิยมการทำงานด้านต่าง ๆ มากมายสอดคล้องกับงานวิจัย ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531) ที่พบว่าการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สอดคล้องกับ วิทิตัง (Lloy. 1985; citing Wijting, Arnold & Conrad. 1978) ที่พบว่าพ่อแม่จะมีผลต่อค่านิยมเกี่ยวกับงานของลูกและขึ้นกับอายุของลูก มีงานวิจัยศึกษาค่านิยมการทำงานของผู้ปกครองและลูก ๆ ที่เรียนในเกรด 6, 9, 10 และ 12 พบว่าในเด็กเกรด 10 ค่านิยมของเด็กจะคล้ายผู้ปกครองเพศเดียวกัน ในเด็กเกรด 12 ทั้งเด็กชายและเด็กหญิงจะมีค่านิยมเกี่ยวกับงานเหมือนพ่อ ส่วน มอร์ติเมอร์ (Lloy 1985 ; citing Mortimer. 1976) พบว่าในพ่อแม่ผิวขาวและลูกชายที่เป็นชนชั้นกลางพ่อจะมีอิทธิพลต่อความทะเยอทะยานของลูก ส่วนชนชั้นต่ำ พ่อจะมีอิทธิพลน้อย ฮอฟแมน (Lloy 1985 ; Citing L.W. Hoffman.1979) พบว่าทัศนคติของพ่อจะมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับความทะเยอทะยานในงานของลูกสาว เช่น พบว่าลูกสาวที่มีพ่อที่มีพ่อที่ดี ทัศนคติทางบวกต่อการทำงานของภรรยาจะมีความขัดแย้งน้อยเกี่ยวกับงานและการแต่งงานและพบว่าลูกสาวที่มีความสามารถสูงจะมีความสัมพันธ์ดีกับพ่อ ส่วนด้านเอเชีย YUAN (1994) ศึกษาในไต้หวันจากกลุ่มตัวอย่างนักเรียน 817 คน พบว่าค่านิยมการทำงานจะถูกพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงผู้ใหญ่ เด็กที่เรียนชั้นสูงกว่าและเด็กหญิงได้รับการพัฒนาค่านิยมการทำงานสูงกว่าเด็กที่เรียนชั้นต่ำกว่าและเด็กชาย อิทธิพลของพ่อแม่จะมีสูงสุดต่อค่านิยมการทำงานของเด็กนักเรียนและสอดคล้องกัน WARD (1996) ที่พบผลวิจัยว่าอิทธิพลของสังคม เช่น ชุมชน ครอบครัว ตัวแบบบทบาทของผู้ใหญ่ จะมีอิทธิพลต่อค่านิยมการทำงาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า "จะปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วงค่านิยมการทำงานของประชากรไทย" สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ประชากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อค่านิยมการทำงานในปริมาณที่แตกต่างไปอย่างเด่นชัด โดยคาดว่าประชากรที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมการทำงาน

สูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดในการทำงานน้อยและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ละสองด้าน ในแต่ละค่านิยม ตามลำดับผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง

ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์

ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์กลุ่มย่อย พบว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดน้อย (2) ค่านิยมแปรปรวนตาม การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน 7 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 3)

ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร

ค่านิยมการทำงานด้านการบริหาร แปรปรวนตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แปรปรวนตามการกำหนดการทำงานจากโรงเรียน .001 เมื่อวิเคราะห์ต่อในกลุ่มย่อยพบว่าค่านิยมแปรปรวนตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5 กลุ่มใน 12 กลุ่ม ส่วนแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน 9 กลุ่มใน 12 กลุ่ม (ตาราง 6)

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์กลุ่มย่อยพบว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและชุมชนที่ไม่เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ถ้าเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากโรงเรียนน้อย (2) ค่านิยมแปรปรวนตามการถ่ายทอดจากโรงเรียน 8 กลุ่ม 12 กลุ่ม (ตาราง 9)

ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม แปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มย่อย พบว่าค่านิยมการทำงานแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน 9 กลุ่ม 12 กลุ่ม (ตาราง 12)

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์กลุ่มย่อยพบว่า ในกลุ่มเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (ตาราง 15)

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต แปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์กลุ่มย่อยพบว่า ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย (ตาราง 18)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย แปรปรวนตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในระดับที่ .05 ค่านิยมในการทำงานแปรปรวนตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 21)

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า (1) กลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง และกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันถ้าได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานน้อยกว่า (2) ค่านิยมการทำงานแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน 8 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 24)

ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์

ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์แปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 วิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า (1) ในกลุ่มรายได้ปานกลางผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า และ (2)

ค่านิยมการทำงานแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน 8 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 27)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า (1) กลุ่มรวม กลุ่มรายได้สูงและกลุ่มวัยรุ่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย (2) กลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมก็เป็นผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากด้วยกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมการทำงานสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ (3) แรงจูงใจส่งผลต่อค่านิยมการทำงาน 10 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม การถ่ายทอดการทำงานส่งผลต่อค่านิยมการทำงาน 8 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 30)

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม แปรปรวนตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยที่ระดับ .001 สำคัญทางสถิติและแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน .01 และพบว่า (1) ในกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มวัยรุ่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมาก จะมีค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อย และ (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อค่านิยม 9 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยม 7 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม (ตาราง 42)

ค่านิยมในการทำงานด้านอาชีพอิสระ

ค่านิยมในการทำงานด้านอาชีพอิสระ แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า (1) ในกลุ่มรายได้ปานกลาง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกันผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมในการทำงานด้านอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยและพบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากด้วยกันผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ (2) ค่านิยมแปรปรวนตามการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนส่งผลต่อค่านิยม 11 กลุ่มจาก 12 กลุ่ม

สรุป จากการวิเคราะห์ พบว่า ตรงตามสมมุติฐานเป็นบางส่วน คือ พบในกลุ่มย่อยบางกลุ่ม ดังนี้คือ (1) ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านสัมฤทธิ์ผลและด้านวิถีชีวิต

แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน โดยพบว่าในกลุ่มเพศหญิงและชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยม ทั้งสามด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า (2) ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและด้านบริการสังคม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิง โดยพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วยกัน ถ้าได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนมากจะมีค่านิยมทั้งสองด้านสูงกว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนน้อยกว่า

ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่าเด็กในชั้นเรียนที่สูงกว่าจะมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าเด็กในชั้นต่ำกว่า ของ YUAN (1994) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กในประเทศไต้หวัน และงานของ COHEN (1997) ก็พบว่าค่านิยมการทำงานของนักศึกษาอายุระหว่างปี 1 กับนักศึกษาปี 5 ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งนักศึกษาปี 5 มีค่านิยมการทำงานภายในสูงกว่านักศึกษาปี 1

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานข้อที่ 3

สมมุติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า ลักษณะทางจิตสังคมซึ่งได้แก่ การได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากพ่อแม่และจากโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายค่านิยมการทำงานด้านต่าง ๆ ได้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อตรวจสอบสมมุติฐานนี้ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตัวแปรตามแบบถดถอยพหุคูณพบว่า

ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์

เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนาย พบว่าสามารถทำนายค่านิยมได้ 13.1 % ตัวทำนายที่เด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 4)

ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 11.9 % ตัวทำนายที่เด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 7)

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 14.6 % ตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา (ตาราง 10)

ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 4.4 % มีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 13)

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 8.7 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา (ตาราง 16)

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 10 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา (ตาราง 19)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 12.5 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 22)

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 12.9 % มีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 25)

ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 6.2 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา (ตาราง 27)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 12.6 % มีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 31)

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 9.3 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ ความเชื่ออำนาจในตน และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา (ตาราง 34)

ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 13.1 % มีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตาราง 40)

ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 8.2 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา (ตาราง 40)

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 11.3 % มีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน (ตาราง 43)

ค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ

พบว่า สามารถทำนายค่านิยมได้ 9.5 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดคือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและความเชื่ออำนาจในตน (ตาราง 46)

สรุป ผลการวิจัยในส่วนนี้ สอดคล้องตามสมมุติฐานข้อ 3 บางด้านคือ (1) ลักษณะทางจิตสังคมทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคะแนนค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้ครบทั้ง 4 ตัวแปร คือ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ทำนายได้ 13.1 % ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ทำนายได้ 12.5 % ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ทำนายได้ 11.3 % จะพบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้ง 3 ด้านนี้ ตัวทำนายที่สำคัญเด่นชัดเป็นอันดับแรกในค่านิยม 2 ด้านใน 3 ด้าน คือ การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ค่านิยมอีกด้านหนึ่ง ตัวทำนายอันดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (2) ตัวทำนาย การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาสามารถทำนายได้เป็นอันดับแรก ถึง 6 ค่านิยมในการทำงาน คือ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมในการทำงานด้านบริหาร ค่านิยมการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน ค่านิยมในการทำงานด้านงาน อาชีพอิสระ และตัวทำนายการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาสามารถทำนายค่านิยมในการทำงานได้ 13 ด้านจาก 15 ด้าน แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลจากครอบครัวจะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับค่านิยมในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับในการศึกษานักเรียนมัธยมศึกษาของไทย นักเรียนชั้นประถมได้หวัน นักเรียนเกรด 6,9,10 และ 12 ในอเมริกา บิดาและมารดา ชนชั้นของครอบครัว ชุมชนตลอดจนเชื้อชาติ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2531, Lloy 1985 citing Wijting, 1978 ; Mortimer, 1976 ; L.W. Hoffman, 1979) และ (3) ตัวทำนายความเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายได้เป็นอันดับแรกถึง 6 ด้าน ค่านิยมการทำงานคือ ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน ค่านิยมการทำงานด้านสุนทรีย์ ค่านิยมการทำงานด้านความมีอิสระ และตัวทำนายความเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายค่านิยมใน

การทำงานได้ 10 ด้าน จาก 15 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาร์เนอร์ (Lloy, 1985 citing Gardner, 1981) ที่พบว่าในเด็กระดับมัธยมปลายจะมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนและวุฒิภาวะทางอาชีพ กลุ่มวัยรุ่นที่ไม่รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เขาต้องการทำ เขาเบื่อหน่าย ไม่มีความรับผิดชอบในงานจะเชื่อว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการกระทำของเขา เน้นพวกมีความเชื่ออำนาจนอกตน แต่ผู้ที่มีการวางแผนการพัฒนาการทางอาชีพจะมีความเชื่ออำนาจในตน ปรับปรุงทัศนคติต่องานและวุฒิภาวะทางการอาชีพ (4) ตัวทำนาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายได้เป็นอันดับแรก 2 ค่านิยมในกาทำงานคือ ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีและค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม และตัวทำนาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายค่านิยมในการทำงานได้ 7 ด้านจาก 15 ด้าน (5) ตัวทำนายการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน สามารถทำนายได้เป็นอันดับแรก คือ ค่านิยมในการทำงานด้านบริหาร และสามารถทำนายค่านิยมได้ 8 ด้านจาก 15 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ COHEN (1997) ที่พบว่านักศึกษาอายุระหว่างปี 5 จะมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่านักศึกษาปีที่ 1 (6) เพอร์เซนต์การทำนายสูงสุดอยู่ในค่านิยมการทำนายด้านสัมฤทธิ์ผลคือ 14.6 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะทางจิตใจจะเป็นตัวทำนายใน 2 อันดับแรก ที่มีต่อค่านิยมในการทำงานด้านนี้ และ (7) เพอร์เซนต์ การทำนายอันดับ 2 คือ 13.1 % มีอยู่ในค่านิยมการทำงาน 2 ด้านคือ ค่านิยมการทำงานด้านสร้างสรรค์และค่านิยมการทำงานด้านการทำงานหลายด้าน โดยค่านิยมทั้ง 2 ด้านมีตัวทำนาย 2 ตัวแรกตรงกันคือ การได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สรุปการอภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยเชิงสาเหตุของค่านิยมการทำงานด้านต่าง ๆ ของประชาชนในระดับอายุ เพศที่แตกต่างกัน รวมทั้งการอยู่อาศัยในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหรือและอาศัยอยู่ในชุมชนที่ไม่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมว่าปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานด้านใด ซึ่งทำให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นว่าจะพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุตัวใดให้กลุ่มใด เพื่อให้เกิดค่านิยมการทำงานด้านนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ จากผลงานวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้คือ

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ พบว่าควรที่จะพัฒนาความเชื่ออำนาจในตน ให้แก่กลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาน้อย ซึ่งจะเป็นกลุ่มเด็กจำนวนมากใน

สังคมยุคปัจจุบัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน จึงควรใช้องค์ความรู้นี้เพื่อจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาลักษณะทางจิตใจตัวนี้ให้กับเด็กไทย

2. ควรส่งเสริมให้บิดามารดาตระหนักว่าการถ่ายทอดการทำงานของตนเองมีความสำคัญมากต่อค่านิยมในการทำงานของบุตรเพราะสามารถทำนายเป็นอันดับหนึ่งถึง 6 ค่านิยม และทำนายค่านิยมได้ 13 ด้านจาก 15 ด้าน

3. ควรพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนให้แก่บุคคลทั่วไปเพราะสามารถทำนายค่านิยมเป็นอันดับแรกถึง 6 ด้าน และทำนายค่านิยมได้ 10 ด้านจาก 15 ด้าน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดจากโรงเรียนก็ควรพัฒนา เพราะสามารถทำนายได้ดีในบางค่านิยม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีนำตัวแปรเกี่ยวกับบริบทของสังคม เช่น อาชีพของบิดามารดา วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เข้ามาศึกษาร่วมด้วยเพราะจะได้ใช้ตัวแปรอื่นในการอธิบายได้ละเอียดยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะศึกษาเข้าใจในความหมายที่แท้จริง ละเอียด และลึกซึ้งตามที่คนของประชาชนในชุมชน วิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบทบาทในชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัยยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาแบบงานวิจัยเชิงทดลอง เพื่อสร้างต้นแบบในการพัฒนาลักษณะทางจิตต่าง ๆ เช่น ความเชื่ออำนาจในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มประชาชนในวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งจะได้นำไปใช้จริง ในโรงเรียนประถมและมัธยมในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- เกษร จีจุมป็น. 2532. การอบรมเลี้ยงดูที่มีต่อวุฒิทางการศึกษาอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2521 จังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ขรรค์ชัย พันธุยา. 2531. ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกลายเป็นอุตสาหกรรมกับค่านิยมศึกษาเฉพาะกรณีประชากรในอ่างทองประโคนชัยและอ่างทองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ปรินญา สศ.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จรรยา เศรษฐบุตร. 2534. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลในครอบครัว และอิทธิพลภายนอกครอบครัวต่อค่านิยมทางเพศของวัยรุ่นหญิงในอ่างทองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. กรุงเทพฯ
- จรรยา สุวรรณทัต. 2524. แบบฉบับของการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่กำลังเปลี่ยนแปลงของครอบครัววัยได้น้อยที่อยู่ในตัวเมือง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์. 2540. "การพัฒนาจริยธรรม". วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 13 (1) : 21-26 ; ม.ค.-เม.ย.
- ชนิดา ยอดดี. 2534. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุอาวิน. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ.". วารสารข้าราชการ. 30(2) : 21-34.
- นุชนารถ ธาตุทอง. 2539. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษาวិชาการศึกษาศึกษาในสวนภูมิภาค. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา)
- เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. 2536. จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาพการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ กศค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. 2532. บริบทการขัดเกลาทางสังคม. เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา สว. 602, สว. 3321 คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (เอกสารโรเนียว)
- พัทยา สายหู. 2516. โลกสมมติ. กรุงเทพมหานคร: ศึกษิตสยาม.

- เพ็ญแจ ประจันปัจฉิม และอ้อมเดือน สดมณี. 2529. การยึดหลักทางศาสนาในการดำรงชีวิตของชาวชนบทไทยและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 34. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญศรี จินดาศักดิ์. 2532. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2516. สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ. ราชบัณฑิตยสถาน. 2524. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ - ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะตัวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วชิร โอภิชากร. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมสร้างเสริมในครอบครัวและสถานศึกษา กับจิตลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาอาชีวศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิชัย เขียดบัว. 2534. ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการทางวิชาการของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิเชียร รักการ. 2522. การวิจัยเปรียบเทียบจัดสัมมนาของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร: การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิสุทธิ ราตรี. 2532. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วุฒิพงษ์ ทองก้อน. 2537. การสร้างแบบทดสอบวัดค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมดุศลย์ ชาญนวงศ์. 2533. การศึกษาคุณลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สัญญา จิตตานนท์. 2521. การศึกษาเรื่องอาชีพอิสระ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุโช มีอินทร์เกิด. 2535. การศึกษาสภาพการจัดบริการแนะแนวและจัดหางานวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนทรีย์ โคมัน และสนิท สมัครการ. 2522. ระหว่างการจัดวิจัยค่านิยมและค่านิยม: เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรพงษ์ ชูเดช. 2540. ผลการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา)

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2535. หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2535. หลักสูตรมัธยมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2535. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อ้อมเดือน สดมณี. 2536. ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อการจัดลักษณะและประสิทธิผลของครู. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา)

Chung, Ruth Hyunbee. 1997. "Racial and ethnic group differences in work values and career choice," Dissertation Abstracts International. 57(11) : 4818

Cohen, Sarah Sicks. 1997. "A Comparison of work values of Freshmen and fifth year occupational therapy students," Dissertation Abstracts International. 35(04) : 1012

Ghei , Ajay. 1997. "A Cross-Cultureal Analysis of Interpersonal work values : Field- theoretic evidence from American and Indian Managers (Asia Indian, Hotel Management, Job satisfaction)," Dissertation Abstracts International. 57(11) : 4818

Hoppock, R. 1957. Occupational Information. New York: Mc Graw Hill Book Company.

- Katzell R. A. 1964. "Personal Values, Job Satisfaction, and Job Behavior," In H. Boraw (Ed.), Man in a World of work. Boston: Houghton – Mifflin.
- Kluckhohn C. 1958. The American Style. New York: Eiting E. Morison Inc.
- Levinc. 1973. "Culture, Personality, and Socialization: An Evolutionary View," in Handbook of Socialization Theory and Research Edited by Darid A. Goslin. p. 503-541 3rd ed. Chicago: Round McNally College Publishing Company.
- Lloyd, M.A. 1985. Adolescence. New York : Harper & Row Publishers.
- Mead. 1934. Mind, self and society Chicago: University of Chicago Press.
- Rochench. 1968. The nature of Human Values. New York: The Free Press.
- Rotter (1966) "Generalized Expertancies for International Verses External of Reinforeement," Psychological Monogram phs: General and Applied. 80 (1): 609
- Stryker. 1980. Symbolic Interactionis: A Social Structure version. Calif: Menlo Park.
- Stryker and Statham. 1985. "Symbolic Interaction and Role Theory," in The Handbook of Social Psychology Vol. 1 edited by Gardner hindzey and Elliot Aronson. p. 311-378 3rd ed. New York: Random House.
- Yuan, Chin-Huang. 1994 The Relationship of work Values, grade, gender, and parental influences on career development of secondary students in Taiwan," Dissertation Abstracts International. 54(09) : 4947.

ภาคผนวก
ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศชาย

กลุ่ม		(12)	(22)	(11)			
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากบิดามารดา							
ต่ำ	มาก	(21)	26	6.54	0.12	0.30	2.09*
สูง	น้อย	(12)	41	6.66	-	0.18	1.97*
ต่ำ	น้อย	(22)	49	6.84	-	-	1.79*
สูง	มาก	(11)	60	8.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเด็ก

กลุ่ม		(12)	(22)	(11)			
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากบิดามารดา							
ต่ำ	มาก	(21)	15	6.47	0.64	1.09	1.64*
สูง	น้อย	(12)	27	7.11	-	0.45	1.00
ต่ำ	น้อย	(22)	18	7.56	-	-	0.55
สูง	มาก	(11)	45	8.11	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม		(11)	(21)	(22)			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน	ระดับ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย				
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	75	6.40	1.77*	2.41*	2.63*
สูง	มาก	(11)	46	8.17	-	0.64	0.86
ต่ำ	มาก	(21)	52	8.81	-	-	0.22
ต่ำ	น้อย	(22)	39	9.03	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรม

กลุ่ม		(22)	(11)	(21)			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน	ระดับ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย				
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	67	6.06	2.19*	2.52*	2.70*
ต่ำ	น้อย	(22)	40	8.25	-	0.33	0.51
สูง	มาก	(11)	38	8.58	-	-	0.18
ต่ำ	มาก	(21)	49	8.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านการบริหาร เมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดาในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม					(12)	(11)	(21)
		ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย		
		จากบิดามารดา					
ต่ำ	น้อย	(22)	61	8.30	0.84	1.48*	2.68*
สูง	น้อย	(12)	50	9.14	-	0.64	1.84*
สูง	มาก	(11)	64	9.78	-	-	1.20
ต่ำ	มาก	(21)	40	10.98	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล เมื่อพิจารณาตาม
ความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มเด็ก

กลุ่ม					(12)	(22)	(11)
		ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย		
		จากบิดามารดา					
ต่ำ	มาก	(21)	11	5.09	0.54	0.87	1.24*
สูง	น้อย	(12)	35	5.63	-	0.33	0.70
ต่ำ	น้อย	(22)	23	5.96	-	-	0.37
สูง	มาก	(11)	36	6.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม		(21)	(11)	(22)			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
สูง	น้อย	(12)	75	5.07	0.99*	1.20*	1.52*
ต่ำ	มาก	(21)	52	6.06	-	0.21	0.53
สูง	มาก	(11)	45	6.27	-	-	0.32
ต่ำ	น้อย	(22)	39	6.59	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรายได้ต่ำ

กลุ่ม		(11)	(21)	(22)			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
สูง	น้อย	(12)	42	4.76	1.37*	1.74*	1.80*
ต่ำ	น้อย	(22)	31	6.13	-	0.37	0.43
ต่ำ	มาก	(21)	42	6.50	-	-	0.06
สูง	มาก	(11)	25	6.56	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรายได้ปานกลาง

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	51	5.33	0.24*	0.64	1.10*
ต่ำ	มาก	(21)	37	5.57	-	0.40	0.86*
สูง	มาก	(11)	31	5.97	-	-	0.46
ต่ำ	น้อย	(22)	21	6.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้อง
อุตสาหกรรม

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	67	4.93	1.11*	1.26*	1.52*
ต่ำ	มาก	(21)	48	6.04	-	0.15	0.41
สูง	มาก	(11)	36	6.19	-	-	0.26
ต่ำ	น้อย	(22)	40	6.45	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

กลุ่ม					(22)	(21)	(11)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	67	6.01	1.49*	1.59*	2.28*
ต่ำ	น้อย	(22)	40	7.50	-	0.10	0.79
ต่ำ	มาก	(21)	48	7.60	-	-	0.69
สูง	มาก	(11)	38	8.29	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น

กลุ่ม					(12)	(22)	(11)
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากบิดามารดา							
ต่ำ	มาก	(21)	23	5.00	0.22	0.29	1.55*
สูง	น้อย	(12)	23	5.22	-	0.70	1.33*
ต่ำ	น้อย	(22)	21	5.29	-	-	1.26
สูง	มาก	(11)	29	6.55	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่ม
เพศหญิง

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
สูง	น้อย	(12)	73	5.12	0.78	1.05*	1.06*
ต่ำ	มาก	(21)	52	5.90	-	0.27	0.28
สูง	มาก	(11)	46	6.17	-	-	0.01
ต่ำ	น้อย	(22)	39	6.18	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่ม
รายได้ปานกลาง

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
สูง	น้อย	(12)	50	5.00	0.94*	0.97	1.43*
ต่ำ	มาก	(21)	36	5.94	-	0.03	0.49
สูง	มาก	(11)	31	5.97	-	-	0.46
ต่ำ	น้อย	(22)	21	6.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม		(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย
สูง	น้อย	(12)	75	5.52
ต่ำ	มาก	(21)	52	6.50
ต่ำ	น้อย	(22)	39	6.72
สูง	มาก	(11)	46	7.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้อง
อุตสาหกรรม

กลุ่ม		(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย
สูง	น้อย	(12)	67	5.75
ต่ำ	มาก	(21)	48	6.13
ต่ำ	น้อย	(22)	40	6.53
สูง	มาก	(11)	38	7.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย
เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มเด็ก

กลุ่ม					(12)	(22)	(11)
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากบิดามารดา							
ต่ำ	มาก	(21)	11	5.64	0.19	0.58	1.44
สูง	น้อย	(12)	35	5.83	-	0.39	1.25*
ต่ำ	น้อย	(22)	23	6.22	-	-	0.86
สูง	มาก	(11)	37	7.08	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรวม

กลุ่ม					(11)	(21)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	127	5.35	0.95*	1.08*	1.12*
สูง	มาก	(11)	81	6.30	-	0.13*	0.17
ต่ำ	มาก	(21)	110	6.43	-	-	0.04
ต่ำ	น้อย	(22)	72	6.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	75	5.39	0.88*	1.00*	1.33*
ต่ำ	มาก	(21)	52	6.27	-	0.12	0.45
สูง	มาก	(11)	46	6.39	-	-	0.33
ต่ำ	น้อย	(22)	39	6.72	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้อง
อุตสาหกรรม

กลุ่ม					(11)	(21)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	67	5.34	1.08*	1.08*	1.46*
สูง	มาก	(11)	38	6.42	-	-	0.38
ต่ำ	มาก	(21)	48	6.42	-	-	0.38
ต่ำ	น้อย	(22)	40	6.80	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ เมื่อพิจารณาตาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรายได้ปานกลาง

กลุ่ม				(21)	(22)	(11)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย		
สูง	น้อย	(12)	48	6.75	0.46	1.56*
ต่ำ	มาก	(21)	29	7.21	-	1.10
ต่ำ	น้อย	(22)	14	7.36	-	0.95
สูง	มาก	(11)	29	8.31	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เมื่อพิจารณา
ตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม				(12)	(11)	(21)
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน จากบิดามารดา		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย		
ต่ำ	น้อย	(22)	62	6.66	1.00	1.82*
สูง	น้อย	(12)	50	7.66	-	0.82
สูง	มาก	(11)	65	7.77	-	0.71
ต่ำ	มาก	(21)	40	8.48	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เมื่อพิจารณาตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรวม

กลุ่ม					(11)	(22)	(21)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
สูง	น้อย	(12)	127	5.95	1.42*	2.08*	2.27*
สูง	มาก	(11)	81	7.37	-	0.66	0.85
ต่ำ	น้อย	(22)	72	8.03	-	-	0.19
ต่ำ	มาก	(21)	111	8.22	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรายได้สูง

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
สูง	น้อย	(12)	34	6.06	1.11	1.42	2.54*
ต่ำ	มาก	(21)	29	7.17	-	0.31	1.43
สูง	มาก	(11)	21	7.48	-	-	1.12
ต่ำ	น้อย	(22)	20	8.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มวัยรุ่น

กลุ่ม					(21)	(22)	(11)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	43	5.19	1.10	1.52*	1.64*
ต่ำ	มาก	(21)	21	6.29	-	0.42	0.54
ต่ำ	น้อย	(22)	24	6.71	-	-	0.12
สูง	มาก	(11)	12	6.83	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

กลุ่ม					(11)	(12)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
ต่ำ	มาก	(21)	67	6.21	1.79*	2.44*	2.69*
สูง	มาก	(11)	38	8.00	-	0.65	0.90
สูง	น้อย	(12)	49	8.65	-	-	0.25
ต่ำ	น้อย	(22)	40	8.90	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มรวม

กลุ่ม					(12)	(21)	(11)
		ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย		
		จากบิดามารดา					
ต่ำ	น้อย	(22)	114	5.61	1.11*	1.22*	1.38*
สูง	น้อย	(12)	90	6.72	-	0.11	0.27
ต่ำ	มาก	(21)	64	6.83	-	-	0.16
สูง	มาก	(11)	126	6.99	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม					(12)	(11)	(21)
		ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย		
		จากบิดามารดา					
ต่ำ	น้อย	(22)	62	5.50	1.30*	1.59*	1.68*
สูง	น้อย	(12)	50	6.80	-	0.29	0.38
สูง	มาก	(11)	65	7.09	-	-	0.09
ต่ำ	มาก	(21)	40	7.18	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน
เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มเพศชาย

กลุ่ม		(12)	(21)	(11)			
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน รหัส จำนวนคน ค่าเฉลี่ย							
จากบิดามารดา							
ต่ำ	น้อย	(22)	40	7.08	-	0.71	2.10*
สูง	น้อย	(12)	40	7.08	-	-	2.10*
ต่ำ	มาก	(21)	24	7.79	-	-	1.39*
สูง	มาก	(11)	61	9.18	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน
เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม		(12)	(11)	(21)			
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน รหัส จำนวนคน ค่าเฉลี่ย							
จากบิดามารดา							
ต่ำ	น้อย	(22)	61	6.67	1.15*	1.97*	2.15*
สูง	น้อย	(12)	50	7.82	-	0.82	1.00
สูง	มาก	(11)	64	8.64	-	-	0.18
ต่ำ	มาก	(21)	39	8.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน
เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม					(21)	(11)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	74	6.58	1.75*	1.89*	2.04*
ต่ำ	มาก	(21)	52	8.33	-	0.14	0.29
สูง	มาก	(11)	45	8.47	-	-	0.15
ต่ำ	น้อย	(22)	39	8.62	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน
เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มวัยรุ่น

กลุ่ม					(21)	(22)	(11)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	43	6.51	0.30	0.62	1.22
ต่ำ	มาก	(21)	21	6.81	-	0.32	0.92
ต่ำ	น้อย	(22)	24	7.13	-	-	0.60
สูง	มาก	(11)	11	7.73	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน
เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน
ในกลุ่มชุมชนไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม

กลุ่ม					(22)	(11)	(21)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	66	6.67	1.61*	1.92*	1.96*
ต่ำ	น้อย	(22)	40	8.29	-	0.31	0.35
สูง	มาก	(11)	37	8.59	-	-	0.04
ต่ำ	มาก	(21)	49	8.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา
ในกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ

กลุ่ม					(11)	(21)	(12)
ความเชื่ออำนาจในตน x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากบิดามารดา							
ต่ำ	น้อย	(22)	34	4.26	0.86	1.16	1.29*
สูง	มาก	(11)	11	5.12	-	0.30	0.43
ต่ำ	มาก	(21)	24	5.42	-	-	0.13
สูง	น้อย	(12)	29	5.55	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม เมื่อพิจารณาตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มเพศหญิง

กลุ่ม		(11)	(21)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย
สูง	น้อย	(12)	75	5.93
สูง	มาก	(11)	46	7.11
ต่ำ	มาก	(21)	52	7.46
ต่ำ	น้อย	(22)	39	7.69

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม เมื่อพิจารณาตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มวัยรุ่น

กลุ่ม		(22)	(21)	(11)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน จากโรงเรียน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย
สูง	น้อย	(12)	43	5.51
ต่ำ	น้อย	(22)	24	6.63
ต่ำ	มาก	(21)	21	6.90
สูง	มาก	(11)	12	7.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรม

กลุ่ม					(11)	(21)	(22)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	67	5.97	1.11*	1.38*	1.73*
สูง	มาก	(11)	38	7.08	-	0.27	0.62
ต่ำ	มาก	(21)	48	7.35	-	-	0.35
ต่ำ	น้อย	(22)	40	7.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านงานอาชีพอิสระ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ในกลุ่มรายได้ปานกลาง

กลุ่ม					(21)	(22)	(11)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ x การถ่ายทอดการทำงาน		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย			
จากโรงเรียน							
สูง	น้อย	(12)	51	6.06	0.40	0.46	1.55*
ต่ำ	มาก	(21)	37	6.46	-	0.06	1.15*
ต่ำ	น้อย	(22)	21	6.52	-	-	1.09
สูง	มาก	(11)	31	7.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05