

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน
3. วัฒนธรรม แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย
4. วัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรม

อคัฟ, อัลเลน และเทย์เลอร์ (Acuff, Allen & Taylor, 1973, p.69 อ้างถึงใน เกศินี นาคู, 2548, หน้า 9) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้นิยามของวัฒนธรรมว่า การให้นิยามของวัฒนธรรมมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมไม่ได้หมายรวมถึงพฤติกรรมที่สามารถจะอธิบายได้ด้วยหลักทางชีววิทยา เหมือนกับอธิบายเรื่องความหิว ความเจริญเติบโตของร่างกาย ฯลฯ
2. วัฒนธรรมถึงไปที่วิถีการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น วิธีการทำงาน การรับประทานอาหาร พิธีแต่งงาน ฯลฯ

นักวิชาการไทยให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกเรียนรู้รับถ่ายทอดกัน โดยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม (พัทยา สายหู, 2514, หน้า 3) และวาเลนไทน์ (Valentine, 1968, p. 3 อ้างถึงใน ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524, หน้า 36) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตหรือพฤติกรรมทั้งมวลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง ทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม

ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรม

นักมานุษยวิทยา กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. วัฒนธรรมมีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมมนุษย์ มนุษย์จะอยู่ได้โดยปราศจากวัฒนธรรมไม่ได้ เพราะถ้าปราศจากวัฒนธรรมก็อาจจะแข่งขันสู้กับสัตว์อื่นได้ และก็จะสูญพันธุ์ไปนานแล้ว

2. วัฒนธรรมมิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่ใช่ว่าถ่ายทอดโดยผ่านทางพันธุกรรมได้ วิธีการเลี้ยงดูอบรมเด็ก ตลอดจนการสั่งสมวัฒนธรรมในแง่อื่นๆ ของคนแต่ละกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนเป็นอันมาก ภาวะความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้

3. วัฒนธรรมของแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ไม่อาจนำมาเปรียบเทียบพิจารณาว่า วัฒนธรรมใดดีหรือเลวกว่ากัน วัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรมย่อมมีความเหมาะสมถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม

4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลง

ส่วนองค์ประกอบของแบบแผนทางวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกับนิยามของคำว่าวัฒนธรรม มีการแบ่งออกไปหลายอย่างเช่น

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Overt Culture) อันได้แก่การกระทำและสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นส่วนที่ไม่มีความหมายในตัวเอง แต่จะเข้าใจได้จากสภาพแวดล้อมทางสังคม ในระยะเวลาใดหรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง

2. ส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ (Covert Culture) ซึ่งได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ วัฒนธรรมส่วนนี้เป็นตัวกำหนดรูปแบบ (Form) และรูปร่าง (Shape) ของวัฒนธรรมทั้งหมด

พัทธา สายหู (2514, หน้า 10) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมซึ่งเป็นแบบแผนการกระทำของการดำเนินชีวิตของกลุ่มนั้น อาจแบ่งได้เป็นแบบแผนเกี่ยวกับ

1. การทำและใช้วัตถุสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้
2. กิริยามารยาท การประพฤติปฏิบัติ
3. ความคิด ความเชื่อ

โฮเบล (Hoebel, 1959, p. 175) ผู้ซึ่งได้ให้นิยามวัฒนธรรมว่า เป็นพฤติกรรมทั้งหมดที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้จำแนกแบบแผนของวัฒนธรรมออกเป็น

1. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ (Overt Behavior) ซึ่งเป็นการกระทำที่ปรากฏออกมาให้เห็น เป็นการเคลื่อนไหวที่เกิดจากการกระทำของกล้ามเนื้อที่สามารถมองเห็นโดยตรง

2. พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ (Covert Behavior) เป็นกิจกรรมภายใน เช่น การคิด กิจกรรมของต่อมและอวัยวะภายใน พฤติกรรมส่วนนี้จะควบคุมการรับรู้ (Perception) เพราะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดทัศนคติและความเชื่อ ซึ่งจะควบคุมพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้

จากการจำแนกแบบแผนของวัฒนธรรมที่กล่าวแล้ว อาจสรุปได้ว่า แบบแผนของวัฒนธรรมสามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ การคิดและการกระทำ สำหรับที่จะจำแนกต่อไปว่า การคิดประกอบด้วยเรื่องอะไร การกระทำประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่นักมานุษยวิทยาหาข้อยุติยังไม่ได้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

การทำงาน หมายถึง การใช้ความพยายามของมนุษย์อย่างมีเป้าหมาย จัดเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เหมือนกับการหายใจหรือการย่อยอาหาร ปกติคนทำงานเพราะมีเหตุผล การทำงานเป็นกิจกรรม การทำงานดำเนินไปเพราะความคาดหวังและความปรารถนาทางสังคม ทั้งโดยจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ทั้งเปิดเผยและไม่เปิดเผย จึงเป็นที่แน่นอนว่าการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะว่าความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากการมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่สั่งสม และถ่ายทอดติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน เนฟ (Neff, 1968, p. 3 อ้างถึงใน อรดา สุภทรัพย์, 2536, หน้า 7-8) และ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานนั้นเป็นพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ เป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรม เพราะการทำงานเป็นพฤติกรรมที่ต้องการบรรลุตามเป้าประสงค์ วัฒนธรรมการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบ วิธีการ ตลอดจนแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง

เจเลียว บุรีภักดี (2527, หน้า 19) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมการทำงานว่า หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตด้านการทำงานของสมาชิกในสังคม หมายความว่ารวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่มีลักษณะเป็นการทำงาน นับตั้งแต่ทำงานบ้าน งานอาชีพ งานในไร่นา งานในสำนักงาน งานที่ทำคนเดียว งานที่ทำเป็นหมู่คณะ และงานที่เป็นการอบรมสั่งสอนสมาชิกของสังคม เพื่อเตรียมตัวทำงานในอนาคตคือการศึกษาเล่าเรียนและการรับการฝึกฝน

วัฒนธรรม แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย

วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย

ประเวศ วะสี (2528, หน้า 49 อ้างถึงใน นันทภรณ์ หมอดี, 2543, หน้า 22) กล่าวถึง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยว่า เดิมเป็น “วัฒนธรรมหมู่บ้านชนบท” แต่ในช่วงเวลาหนึ่งร้อยปีที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนขึ้น คนไทยจึงต้องปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น วัฒนธรรมการวางแผน วัฒนธรรมการบริหารจัดการ วัฒนธรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้กับคนจำนวนมากที่มาอยู่รวมในสังคมเดียวกัน คนไทยรับวัฒนธรรมมาจากบรรพบุรุษ เช่นเดียวกับชนชาติอื่นๆ เพราะการทำงานแต่ละอย่างนั้น ได้รับการฝึกอบรมและถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนรุ่นหนึ่งเป็นระยะเวลาอันยาวนาน สภาพการทำงานของคนไทยนั้นมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ กล่าวถึงในแง่มุมต่าง ๆ ดังเช่น เอ็มบริ (Embre, 1969, p. 22 อ้างถึงใน สะอาด พุนภิรมย์, 2532, หน้า 2) กล่าวถึงการทำงานของคนไทยว่าชอบทำงานที่ให้ความสนุกสนานและมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่หนัก เพราะการทำงานหนักไม่ใช่เรื่องสนุก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองลึกซึ้งและใช้แรงงานอย่างหนักแล้ว คนไทยพยายามหลีกเลี่ยงเสมอ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524, หน้า 112) กล่าวไว้ว่า “กิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมไทยนั้น จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสนุก ไม่ว่าจะเป็นการทำบุญ การทำงาน การประชุม หรือพิธีกรรมต่าง ๆ จะทำกิจกรรมดังกล่าวควบคู่กันไปกับความสนุก ซึ่งไม่คิดว่าเป็นเรื่องเสียหาย กลับจะทำให้กิจกรรมนั้นน่าสนใจมากขึ้น” ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจจะเนื่องจากว่า วัฒนธรรมไทยนั้นคิดขึ้นมาใช้ในสภาพสิ่งแวดล้อมสมัยก่อน ซึ่งยังมีความสมบูรณ์ตามธรรมชาติ เพียงใช้วิธีการง่าย ๆ ก็สามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมได้อย่างเพียงพอแก่การดำรงชีพ ทั้งการดำรงชีพสมัยก่อนก็อยู่ในระดับง่าย ๆ ไม่มีความต้องการด้านต่าง ๆ อย่างมากมายเช่นในสมัยนี้ (เจลิยว บุรีภักดี, 2526, หน้า 62) และสมัยนี้ทรัพยากรธรรมชาติก็ร่อยหรอลงไป แต่ประชากรเพิ่มมากขึ้น การทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยดำรงชีพจึงต้องดิ้นรนต่อสู้มากกว่าสมัยก่อน ถึงกระนั้นก็ยังไม่สามารถหาปัจจัยมาตอบสนองได้อย่างเพียงพอต่อการครองชีพ ทั้งนี้เนื่องจากว่า คนไทยนั้นยังยึดติดอยู่กับค่านิยมเก่า ๆ แนวความคิดความเชื่อตลอดจนการสั่งสอนอบรมวิธีการทำงาน ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น การทำงานของชาวนาไทย มักจะไม่คิดคำนวณในแง่ที่ว่า “แรงงานที่ลงไป” กับ “ผลลัพธ์ที่ออกมา” จะคุ้มกันหรือไม่ (กาญจนา แก้วเทพ, 2527, หน้า 81)

ลักษณะนิสัยนี้สืบเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและหยิ่งในเกียรติของตนเอง คนไทยไม่ยอมให้มีการดูถูกกันง่าย ๆ และถือว่าตนมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้อื่น ในฐานะเป็นมนุษย์คนหนึ่งเมื่อคนอื่นมีสิทธิทำได้ เรามีสิทธิทำได้ เรามีสิทธิทำได้เช่นเดียวกัน วิท (Wit, 1980, p. 124 อ้างถึงใน

สุมาลี มาโนชนกุล, 2539, หน้า 12) ได้ศึกษาลักษณะนิสัยของคนไทย พบว่าคนไทยจะแสดงลักษณะนิสัยในการรับเกียรติของตนออกมาด้วยการแสดงความโอ้อำ เพื่อให้คนอื่นยอมรับความสำคัญของตน เช่น ชอบเครื่องแบบ ชอบมีตำแหน่งทางราชการที่ให้อำนาจ และได้รับเกียรติยกย่อง ชอบแสดงตัวเป็นผู้รู้ และชอบการยกย่องจากผู้อื่น ชอบการแต่งกาย และมีทรัพย์สินที่แสดงความภูมิฐาน เช่น รถยนต์ราคาแพง ชอบแสดงความเป็นคนมีหน้ามีตา โดยไม่คำนึงถึงฐานะที่แท้จริงของตน ฯลฯ

สวาท เสนาณรงค์ (2527 อ้างถึงใน อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539, หน้า 11) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยว่า คนไทยนั้นขาดความกระตือรือร้น ชอบทำงานแบบผัดวันประกันพรุ่ง มีนิสัยไม่ค่อยอยากทำงาน มักเป็นคนเกียจคร้าน ปล่อยเวลาโดยเปล่าประโยชน์ พุดคุยมากกว่าทำงาน เล่นการพนัน เสพของมีเงินมา สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่ความเสื่อมเสียทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้คนไทยทำอะไรก็ไม่ค่อยคำนึงถึงระเบียบ ส่งผลให้เกิดเป็นลักษณะนิสัยที่จะกลายเป็นรากฐานไม่ดีขึ้นต่อไป ทำให้สถานที่ทำงานทั้งของรัฐบาลและเอกชน ไม่ค่อยมีระเบียบจึงควรฝึกกำลังและแรงกล้าปลูกฝังให้คนไทยมีระเบียบวินัยตั้งแต่เริ่มแรก

วัฒนธรรมการทำงานอีกลักษณะหนึ่งของคนไทยนั้นคือ การไม่ชอบรวมกลุ่ม (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539, หน้า 11) ดังที่ (ทวี ทิมขำ, 2528 อ้างถึงใน อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539, หน้า 11) ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า คนไทยทั่ว ๆ ไปมีนิสัยที่ชอบทำอะไรตามลำพังของตนเองมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้คนไทยทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ผลน้อยกว่าการทำงานเฉพาะบุคคล เพราะวิถีชีวิตของคนไทยนั้น ไม่มีแบบแผน ไม่มีระบบที่แน่นอน ส่วนคนไทยที่ว่า “อะไรก็ได้ไม่เป็นไรต่อยากัน” ลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นวิถีทางการปัญหาในการดำเนินชีวิตมานานแล้ว ถึงแม้ว่าลักษณะวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสังคมก็ตาม แต่คนไทยก็ยังสามารที่จะปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ เพราะคนไทยมีความสามารถเฉพาะบุคคล

ประเสริฐ เข้มกลิ่นฟูง (2530, หน้า 10-13) กล่าวถึงลักษณะของคนไทยที่ได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธ คือ คนไทยจะถูกปลูกฝังให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ น้ำใจกว้างขวาง และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คนไทยมีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคนและมีชื่อเสียงในการต้อนรับแขก หรือคนแปลกหน้าที่มาเยี่ยมเยียนอย่างอบอุ่นด้วยน้ำใจจริง คนไทยนิยมความจริงใจและนิยมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย

แนวความคิดและความเชื่อของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้หลายลักษณะ เอมบริ (Embree, 1969, p. 12 อ้างถึงใน เกศินี นาครู, 2548, หน้า 20) ได้กล่าวถึง

แนวความคิดของคนไทยว่า คนไทยไม่ยอมเชื่อว่าการทำงานเป็นความดีในตัวเอง ในทางตรงกันข้ามคนไทยจะให้ความสนใจอย่างมากกับสิ่งที่ให้ความสนุกสนาน การทำให้เกิดความสนุกสนานถ้าทำให้เกิดบ่อยๆ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี แนวความคิดเช่นนี้แตกต่างไปจากชาติอื่น ๆ ที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เช่น คนญี่ปุ่น ที่ยอมรับว่า การทำงานเป็นคุณงามความดีอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้คนญี่ปุ่นจึงขยันทำงาน ไม่เลือกงาน มัวร์ (Moore, 1974, p. 8 อ้างถึงใน ปิ่นวดี นิยมวรรณ, 2548, หน้า 12) มีความเห็นสอดคล้องกับเอมบริที่ว่า คนไทยชอบสนุก ความสนุกเป็นความสุขงามควรได้รับการส่งเสริมมากกว่าควบคุม คนไทยมีความปรารถนาและมีความสามารถในการที่จะหาความสุขได้สูง ความคิดลักษณะนี้ทำให้ขาดความจริงจังที่จะทำงาน แต่เกี่ยวกับเรื่องที่คนไทยคิดแต่จะหาความสนุกนี้ บุญโยทยาน (Punyodyana, 1969, p. 100 อ้างถึงใน ปิ่นวดี นิยมวรรณ, 2548, หน้า 12) นักสังคมวิทยาได้แสดงความคิดเห็น โดยอ้างงานวิจัยของ เคนอิชิ โดมินากา (Ken Ichi Tominaga) ในลักษณะที่ไม่เห็นด้วยที่สรุปว่า คนไทยชอบสนุก ชอบอะไรง่าย ๆ และไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ชีวิตดีขึ้น เพื่อให้มีตำแหน่งทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น แต่เป็นที่น่าสนใจที่กล่าวในสังคมไทยที่ว่า “ทำก็ช่าง ไม่ทำก็ช่าง” ช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับ “การรับรู้” ของคนไทยถึง “ขีดจำกัด” ของโครงสร้างการทำงานในสังคมไทย

เบเนดิกต์ (Benedict, 1963, pp. 38-44 อ้างถึงใน ปิ่นวดี นิยมวรรณ, 2548, หน้า 13) มีความเห็นว่า คนไทยมีลักษณะเป็นคนใจเย็น เป็นคนมีจิตใจสงบ ซึ่งรวมทั้งมีจิตใจสงบต่อการทำงาน ความรับผิดชอบและความยากลำบาก ทั้งนี้ เพราะคนไทยมีความเชื่อว่า โดยพื้นฐานโลกไม่ได้โหดร้ายต่อมนุษย์ คนไทยจึงคิดแต่จะหาความสนุกมากกว่าที่จะคิดทำงานหนัก (อดุล วิเชียรเจริญ, 2515, หน้า 157-158 อ้างถึงใน เกศินี นาฏ, 2548, หน้า 20) ได้แสดงความเห็นว่า การที่คนไทยใจเย็น มีจิตใจสงบ หรือมีลักษณะเฉื่อย มีความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่กระตือรือร้นขวนขวายการทำงาน ทำงานเฉพาะเท่าที่จำเป็นในการครองชีพ เป็นลักษณะของคนในสังคมเกษตร การมีลักษณะเฉื่อยยังทำให้คนไทยไม่คิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง ไม่กล้าทำงานเสี่ยงที่ให้เกิดไม่แน่นอน ความเฉื่อยในสังคมเกษตรแบบของไทยทำให้คนขี้เกียจ มัวร์ (Moore, 1974, p. 8 อ้างถึงใน ปิ่นวดี นิยมวรรณ, 2548, หน้า 13) มีความเห็นว่า คนไทยจะสามารถจะข่มความเฉื่อยไว้ได้ ถ้ามีผลประโยชน์มากกว่า คนไทยจึงอาจทำงานได้นานและทำงานหนักได้ตามเงื่อนไขที่จำเป็น

เกศินี นาฏ (2548, หน้า 22) ได้สรุปแนวความคิดและความเชื่อที่เกี่ยวกับการทำงานของคนไทย ไว้ดังนี้

1. คนไทยมีแนวความคิดที่จะหาความสนุก เพราะความสนุกเป็นกำไรของชีวิต คนไทยจึงมักจะหาความสนุกไปพร้อม ๆ กับการทำงาน

2. คนไทยมีความเฉื่อย ใจเย็น ขาดความกระตือรือร้น จึงทำให้เป็นคนที่ขาดความจริงจังในการทำงาน

3. คนไทยมีแนวความคิดว่า การทำงานไม่มีความดีในตัวเอง คนทั่วไปอาจจะเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องทำงาน คุณค่าของงานขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

4. คนไทยเชื่อเรื่องบาปบุญ เชื่อในกฎแห่งกรรม ความเชื่อในลักษณะนี้คนไทยนำไปใช้ในการอธิบายความร้ายแรง ความยากจน ความทุกข์ยาก ตลอดจนความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตการทำงาน

สำหรับค่านิยมของคนไทยที่เกี่ยวกับการทำงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นและศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ (วิระ บำรุงรักษ์, 2520, หน้า 32 อ้างถึงใน เกศินี นาถบุญ, 2548, หน้า 24) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมไทยเป็นวัฒนธรรมทางจิตที่ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนา ระบบค่านิยมแบบไทยมีแนวโน้มในทางส่งเสริมพฤติกรรมทางจิต และสร้างสรรค์วัฒนธรรมทางจิตใจ ผลสืบเนื่องจะเกิดขึ้นในลักษณะที่ว่าอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความเจริญแก่จิตใจมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก คนไทยจะนิยมมาก การเน้นคุณค่าทางจิตใจ ทำให้ค่านิยมทางวัตถุลดความสำคัญลง ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้การทำงานมีความสำคัญน้อยลงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะการทำงานอันเป็นวิธีการที่จะได้วัตถุมาเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในทางสังคมไม่มากนัก

อयाล (Ayal, 1969, p. 546 อ้างถึงใน ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524, หน้า 57) มีความเห็นว่าสังคมไทยมีค่านิยมที่เน้นการวางเฉย คือไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของผู้อื่นวางเฉยต่อสถานการณ์ทุกอย่าง ลักษณะการวางเฉยทำให้เกิดลักษณะการทำงานที่เน้นความมีอิสระ ขาดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และยังทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนั้นคนไทยยังมีค่านิยมสนุก จะเห็นได้จากการกระทำของคนไทยในหลาย ๆ กรณี แม้ในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ฉะนั้นในการดำเนินชีวิตแบบไทยจึงเน้นความสนุกสนานเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงอนาคตมากนัก คนไทยจะหลีกเลี่ยงการกระทำหรือการกระทำที่ไม่สนุก กิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น การทำงานที่ต้องรับผิดชอบมากหรือที่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ไม่สนุก คนไทยจึงไม่ต้องการจะทำ อयाล ยังมีความเห็นต่อไปว่า ความสนุกเป็นค่านิยมที่อยู่ในระดับสูงมาก เป็นค่านิยมที่ต้องการความพอใจและความสุข ไม่ว่าในขณะที่พักผ่อนหรือทำงาน คนไทยอาจจะหยุดปฏิบัติภาระหน้าที่ที่มีประโยชน์ถ้าการปฏิบัตินั้นไม่ทำให้เกิดความพอใจหรือสนุก (สนิท สมักรการ, 2522, หน้า 41) มีความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมรักความสนุกของคนไทยว่า คนไทยส่วนใหญ่มักจะถือว่า ความสนุกสนานรื่นเริงบันเทิงต่าง ๆ เป็น “กำไร” ของชีวิต ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้ ชีวิตก็เหมือนแต่ทุนหรือขาดทุน ซึ่งหมายถึงชีวิตต้องอยู่ในสภาพเคร่งขรึมเอาจริงเอาจังตลอดเวลา หรืออยู่อย่างเงิบ ๆ เหงาหงอย ซึ่งเป็นลักษณะที่คนไทย

ไม่ชอบ เป็นสภาพที่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งแน่นอนว่าค่านิยมลักษณะนี้ย่อมจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน อันเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมให้คล้อยตาม ตามค่านิยมรักความสนุกสนานของคนไทย โมล (Mole, 1973, p. 99 อ้างถึงใน เกสินี นาคจู, 2548, หน้า 25) มีความเห็นว่า คนไทยนั้นเน้นความสำคัญของค่านิยมส่วนบุคคล จึงทำให้เกิดลักษณะปัจเจกชนนิยม คนไทยจึงแทบจะไม่ผูกมัดกับเป้าหมายของสังคม เกิดความเฉยและรักความสนุกซึ่งขัดแย้งอย่างรุนแรงกับความมุ่งมั่นที่จะทำงานหนัก อันเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับสังคมที่จะเข้าไปสู่ภาวะทันสมัยทางอุตสาหกรรม นอกจากนั้น คนไทยยังให้ค่านิยมค่อนข้างสูงสำหรับผู้ที่ยกย่องโอกาสหาประโยชน์ได้รวดเร็วแต่ไม่ค่อยนิยมคนที่สร้างโอกาสด้วยความยากลำบาก หรือการร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อใช้ความพยายามทำอะไรสักอย่างหนึ่ง

วัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น

ขนิษฐา พงศ์ศุภสมิทธิ (2546, หน้า 128-132) ได้กล่าวถึงรูปแบบการทำงานของคนญี่ปุ่นว่า เมื่อคนญี่ปุ่นออกไปลงทุนทำธุรกิจที่ประเทศใด จะนำเอาวัฒนธรรมและวิธีการทำงานในแบบของตนไปปฏิบัติกับคนในประเทศนั้น ๆ มีคนไทยจำนวนมากทำงานร่วมกับนักธุรกิจชาวญี่ปุ่น คนไทยที่ทำงานกับชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่มักประสบปัญหาหลายอย่าง นอกจากจะประสบปัญหาด้านภาษาแล้ว ยังไม่เข้าใจวิธีการทำงานในรูปแบบเอาจริงเอาจังซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ปกติของคนญี่ปุ่น รูปแบบการทำงานของคนญี่ปุ่นสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีม องค์กรหรือบริษัทเปรียบเสมือนครอบครัวขนาดใหญ่ที่มีสมาชิกหรือพนักงานทุกคนร่วมเป็นเจ้าของ ดังนั้นพนักงานจะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน คือเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ความรู้สึกที่คล้ายกับเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน ทำให้ทุกคนทุ่มเทเวลาเพื่อทำงานอย่างเต็มที่และจริงจัง ทุกคนถือว่าเมื่อบริษัทมีความก้าวหน้าทุกคนก็จะมีชีวิตที่ก้าวหน้าตามไปด้วย และถือว่าความร่วมมือร่วมใจกันคือหนทางแห่งความสำเร็จ

2. การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง คนญี่ปุ่นถือว่า “ชีวิตคือการทำงาน” ดังนั้น จึงทำงานด้วยความขยันขันแข็งและอดทน ทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าหรือท้อแท้ใด ๆ ทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างจริงจัง คนญี่ปุ่นถูกปลูกฝังกันมาว่า การมาทำงานสายและกลับก่อนจะไม่มีอนาคตการทำงานที่ก้าวหน้า จึงแข่งขันกันมาทำงานแต่เช้าและกลับทีหลัง ทุกคนพร้อมที่จะทำงานหนักและทำงานเกินเวลา ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

3. การทำงานด้วยความรับผิดชอบและมีไหวพริบ พนักงานญี่ปุ่นถูกฝึกมาให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด พนักงานสามารถควบคุมดูแลปฏิบัติการใน

ความรับผิดชอบด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการควบคุม สั่งการ หรือตรวจสอบในระหว่างการทำงาน พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในวิธีการทำงานของตนเอง ในระหว่างการทำงานจะหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ให้มีความสำคัญกับการหาข้อมูลและข่าวสารอย่างจริงจัง มีแรงจูงใจในการทำงานและช่วยกันผลักดันองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การทำงานด้วยความประณีต ความประณีตเป็นลักษณะพิเศษอย่างหนึ่งของคนญี่ปุ่น โดยเฉพาะการมีความประณีตในการทำงานที่มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด นั่นคือการทำงานด้วยสมองอย่างทุ่มเทแรงใจและแรงกาย พนักงานแต่ละคนจะตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงข้อแก้ไขตลอดจนหลีกเลี่ยงการทำผิดพลาดที่ซ้ำซาก ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแท้จริง

5. มุ่งมั่นทำงานในแต่ละวันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะไม่พูดคุยเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานในระหว่างการทำงาน ในการทำงานแบบญี่ปุ่นจะมีการจัดสำนักงานเป็นห้องใหญ่รวม มีโต๊ะทำงานแบบใกล้ชิดติดกันและหันโต๊ะเข้าหากัน โดยลักษณะนิสัยคนญี่ปุ่นในระหว่างการทำงานจะพูดคุยกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะไม่มีการพูดคุยหลอกล้อกันอย่างสนุกสนานและมีเสียงหัวเราะ ถือว่าการกระตือรือร้นว่าเป็นการรบกวนสมาธิในการทำงานผู้อื่นที่นั่งอยู่ใกล้ ๆ กัน การผ่อนคลายบรรยากาศการทำงานหรือการเปลี่ยนอิริยาบถระหว่างการทำงานต้องรอเวลาพัก หรืออาจชวนกันไปพูดคุยกันที่ห้องอื่น

6. ระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง ในองค์กรญี่ปุ่นมีระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง ที่เรียกว่า “Sempai-Kohai” เหมือนในสถานศึกษา บรรดาผู้บริหารหรือหน่วยงานใด ๆ มักจะมี Sempai (รุ่นพี่) และ Kohai (รุ่นน้อง) รวมกลุ่มกันในบรรดาผู้ที่เรียนจบมาจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน ด้วยระบบนี้เองแต่ละคนจะมีความรู้สึกที่เป็นแนวร่วมรวมพลัง ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่องค์กรนั้น ๆ

7. ตรงต่อเวลา คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รักษาเวลาและตรงต่อเวลา พนักงานมักจะเริ่มทำงานตามเวลาหรือก่อนเวลาเล็กน้อย และจะทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งวันไปจนกว่าจะถึงเวลาพัก คนญี่ปุ่นมักจะไม่สนใจเวลาเลิกงาน ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมการทำงานในสังคมญี่ปุ่น พนักงานผู้ใดกลับก่อนจะถูกมองและถือเป็นแปลก ยกเว้นจะมีความจำเป็นจริง ๆ

สมอาจ วงษ์ชมทอง (2547, หน้า 12-15) ได้ทำการศึกษาและทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่น พบว่า สังคมญี่ปุ่นมักจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะดังนี้

1. การตรงต่อเวลา (Jikan O Mamoru Koto) การตรงต่อเวลาถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของคนญี่ปุ่น คนที่ไม่ตรงต่อเวลาจะถือว่าเป็นคนที่ขาดคุณสมบัติเบื้องต้นในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พิธีการต่าง ๆ ในประเทศญี่ปุ่นจะต้องเริ่มตรงเวลา การประชุมจะต้องเริ่มตรงเวลา

รถไฟ รถโดยสาร รถใต้ดิน การเปิดปิดสถานที่ราชการ ฯลฯ จะต้องตรงต่อเวลาทั้งสิ้น การมาสายไม่ว่าจะมาโรงเรียนสาย มาทำงานสาย มาประชุมสาย หรือมาพบเพื่อนไม่ตรงเวลา ถือเป็นการเสียมารยาทอย่างร้ายแรง การเป็นคนตรงต่อเวลา และการทำอะไรตรงต่อเวลาได้รับการยอมรับว่าเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของคนญี่ปุ่นที่ช่วยส่งเสริมให้ญี่ปุ่นสามารถพัฒนาได้ตราบนานแสนนาน

2. การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Sekinin Kan) คนญี่ปุ่นทุกคนจะได้รับการอบรมให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย คุณลักษณะนี้สืบทอดมาจากประเพณีของชาบูไรหรือขุนนางในอดีต หากกระทำการใดไม่สำเร็จและนำความเสียหายมาสู่หน่วยงานหรือวงศ์ตระกูล ก็จำเป็นต้องกระทำฮาราคีรี (การคว้านท้องฆ่าตัวตาย) เป็นการแสดงความรับผิดชอบของตัวเอง จะเห็นได้ว่า ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อทราบว่าคุณญี่ปุ่นแพ้สงครามต่อสหรัฐอเมริกา นายพลโตโจซึ่งเป็นผู้นำในการนำญี่ปุ่นเข้าทำสงครามก็ฆ่าตัวตายทันทีที่รับทราบความปราชัยของญี่ปุ่น นักเขียนที่ได้รับรางวัลโนเบลด้านวรรณกรรมของญี่ปุ่นที่ชื่อ ยาซุนาริ คาวาบาระ (Yasunari Kawabata) ก็ใช้ก๊าชุงคัมรมฆ่าตัวตายในห้องนอน ด้วยสาเหตุที่ว่าแม้มีชีวิตอยู่ต่อไปก็ไม่สามารถจะผลิตผลงานเท่าเทียมผลงานในอดีตได้อีกต่อไป ดังนั้นจึงต้องรับผิดชอบด้วยการฆ่าตัวตาย

3. การทำงานอย่างกระตือรือร้น (Isshoukenmei) การทำงานอย่างกระตือรือร้น แสดงให้เห็นว่า บุคคลผู้นั้นเป็นผู้ใส่ใจต่อกรงาน เป็นผู้รักงานและรับผิดชอบต่องาน คนญี่ปุ่นไม่ว่าจะเป็นพนักงานในศูนย์การค้า พนักงานขนของ พนักงานขายของ พนักงานทำความสะอาดสถานที่รถไฟ ฯลฯ จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีลักษณะที่กระตือรือร้นขวนขวาย ทุ่มชีวิตชีวาอยู่ตลอดเวลา คนที่ทำงานอย่างซังกะตาย ทำงานเนือย ๆ เชื่องช้า มักจะถูกกล่าวตำหนิต่อจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา และมักจะไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ

4. พิถีพิถัน ใส่ใจในรายละเอียด (Kimekomakasa) ชาวญี่ปุ่นเป็นชนชาติที่ใส่ใจในรายละเอียดมาก การทำอะไรก็มักจะทำด้วยความพิถีพิถัน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมการประชุม การเตรียมการปฏิบัติงาน การจัดงานเลี้ยง งานแต่งงาน ฯลฯ การที่ญี่ปุ่นเป็นคนพิถีพิถันใส่ใจในรายละเอียดนี้จะสังเกตได้จากพิธีชงน้ำชา (Sako) พิธีจัดดอกไม้ (Ikebana) การเลี้ยงต้นไม้แคระ (บอนไซ) การเลี้ยงปลาการ์ฟ เป็นต้น หากจำเป็นจะต้องจัดงาน ผู้รับผิดชอบจะต้องเตรียมการอย่างละเอียดรอบคอบทุกขั้นตอน ดูจากทักษะของคนไทยแล้วจะรู้สึกว่าคุณญี่ปุ่นจริงจัง ใส่ใจในรายละเอียดมากเกินไปโดยไม่จำเป็น แต่เมื่องานจบออกมาแล้วจึงจะรู้ว่าการเป็นคนพิถีพิถันใส่ใจในรายละเอียดของคนญี่ปุ่นนั้นส่งผลดีต่อคุณภาพของงานทุกชิ้นเป็นอย่างมาก

5. การทำงานเป็นทีม ใช้ชีวิตรวมกลุ่ม (Shudan Koudou) คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของชาวญี่ปุ่น คือ การทำงานเป็นทีมและการใช้ชีวิตรวมกลุ่ม เรามักจะไม่เห็นคนญี่ปุ่นหัวกระเป๋ามาเจอเจอเรื่องอะไรต่าง ๆ แต่เพียงคนเดียว แต่มักจะมากันเป็นกลุ่ม 2-3 คนหรือไม่ก็ 4-5 คน โดยก่อนจะมาเมืองไทย ทีมงานนี้จะเตรียมงานกันมาอย่างดีและจะมอบหมายกันไว้แล้วว่าใครจะพูดหรือจะตอบคำถามในเรื่องใด โรงแรมสไตล์ญี่ปุ่นที่เรียกว่าเรียวกัง (Ryokan) มักจะได้รับการออกแบบให้มีห้องติด ๆ กัน โดยกันไว้ด้วยผนังที่เลื่อนออกได้ เวลารับประทานอาหารคนทั้งหมดที่มาในทีมไม่ว่าจะเป็น 10 คน หรือ 100 คน จะได้รับประทานอาหารและนั่งเรียงด้วยกันได้ เวลาจะกินอาหารก็ต้องเริ่มจากการดื่มที่พร้อมเพรียงกัน (คัมโป) และเริ่มกินพร้อมกัน เวลาเลิกก็มักจะต้องรอนกว่าจะมีใครมากล่าวปิดจึงจะลุกออกจากที่นั่งพร้อมกัน การทำงานร่วมกัน ใช้ชีวิตร่วมกัน กินด้วยกัน เที่ยวด้วยกัน ปรึกษาหารือเรื่องการทำงานต่าง ๆ ด้วยกัน โดยยึดคิดว่า “One for all and All for one (เราทำเพื่อส่วนรวม เมื่อส่วนรวมดีขึ้นเราก็ตีขึ้นด้วย)” เป็นแนวคิดที่ซึมซับอยู่ในชีวิตจิตใจของชาวญี่ปุ่น และเป็นหัวใจที่ช่วยผนึกกำลังของคนทั้งทีมเข้าด้วยกัน กลายเป็นบริษัทญี่ปุ่น สังคมญี่ปุ่น และชาติญี่ปุ่นที่แข็งแกร่งจนยากที่จะโดนทำลายจากชนชาติอื่น

นิคิ สัมมาพันธ์, จิรวรรณ ภักดีบุตร และธนศ บดีศร (2533, หน้า 1-3) ได้

ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานญี่ปุ่นและไทย พบว่า พนักงานญี่ปุ่นมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา กระตือรือร้น ขยันด้วยตัวเอง เป็นนักทำงาน ทำงานร่วมกันเป็นทีม หลังจากมีการตัดสินใจ การทำงานของพนักงานญี่ปุ่นจะไม่รอคำสั่งจากหัวหน้างานเขาจะคิดและทำงานด้วยตัวเอง พนักงานญี่ปุ่นจะรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและรุ่นพี่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันแม้ทำงานต่างสาขา มีความตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ รักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน มีความคิดในการมองการไกล คิดถึงบริษัทก่อนเรื่องส่วนตัว

ศิริทิพา คำนคร (2544, หน้า 94) ได้ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาองค์กร ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารญี่ปุ่นจะเป็นแบบขยับเดินรอบ ๆ (Walking Around) และยึดหลักความจริง 3 ประการในการทำงาน ได้แก่ การเข้าไปดูสถานที่จริง พิจารณาของที่เกิดปัญหาจริง และรู้สภาพปัญหาที่แท้จริง ลักษณะการบริหารงานดังกล่าวทำให้ผู้บริหารรับทราบ รับรู้ในปัญหาที่แท้จริงภายในองค์กรได้ทันที

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน พบว่า การทำงานของคนไทยไม่มีการวางแผนในการทำงาน คนไทยมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

คนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้กล่าวถึงความจำเป็นของลักษณะวัฒนธรรมการทำงานในการพัฒนา ดังนี้

1. ในการพัฒนานั้น การวางแผนเพื่อการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะจะทำให้เกิดผลของการพัฒนา ได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สังคมที่ขาดการวางแผนการทำงานจะเป็นสังคมที่พัฒนาได้ยาก คนไทยมีลักษณะการทำงานเช่นนี้ คือเป็นลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลง

2. คนไทยมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว เป็นพฤติกรรมที่ควรส่งเสริม เพราะไม่ใช่อุปสรรคต่อการพัฒนา แต่ถ้าการทำงานคนเดียวเกิดจากการมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน การมีความคิดในลักษณะนี้ถือว่าเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน ตามแนวทางการพัฒนาสังคม

3. ในการพัฒนานั้น การทำงานเป็นกลุ่มเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นมาก เพราะก่อให้เกิดพลังงานและทุนอย่างมหาศาล การทำงานร่วมกันเป็นพฤติกรรมที่จะต้องปรากฏอยู่รวมกลุ่มจำเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทำให้การพัฒนาสังคมยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรหรือยังอยู่ในลักษณะที่ชักช้า

4. วินัยในการทำงาน การทำงานอย่างมีระเบียบวินัยช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขต่อผู้ร่วมงาน การทำงานที่ขาดระเบียบวินัยทำให้การทำงานงานขาดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานไม่สม่ำเสมอ ไม่มีระบบที่แน่นอน การมีพฤติกรรมในการทำงานที่ขาดระเบียบถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมไทย

นันทวรรณ หมอดี (2543) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ใน 7 องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามัคคีธรรม พบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

เกศินี นาคจู (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในองค์การข้ามชาติกรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการวางแผนการทำงาน มีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม และมีวินัยในการทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ มีตำแหน่งต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปิ่นวดี นิยมวรรณ (2548) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานระหว่างผู้บริหารชาวเกาหลีกับผู้ร่วมงานชาวไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติเกาหลี ในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของชาวเกาหลีที่มีต่อผู้ร่วมงานชาวไทย มีดังนี้

1. ชาวไทยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาในการทำงานตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

2. ชาวไทยเป็นผู้ตามที่ดีและเคารพผู้อาวุโส ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้ระบบการทำงานราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดปัญหา

3. พนักงานชาวไทยขยันในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้ร่วมงานชาวไทยถ้ารู้ว่าจะงานตรงไหนเป็นส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบก็จะพยายามในการทำงาน เพื่อไม่ให้งานตรงนั้นสะดุดหรือมีปัญหา และมักจะกลัวงานที่ต้องรับผิดชอบสูงเพราะกลัวความผิดพลาด กลัวว่าคนรอบข้างจะมองว่าไม่เก่งถ้าเกิดความผิดพลาดขึ้นมา

4. ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้ร่วมงานชาวไทยส่วนใหญ่ขาดระเบียบในการทำงาน ขอบเขตหลักทำตามใจคือไทยแท้ มักละเลยกฎระเบียบ ตัวอย่างเช่น การตอกบัตรเข้าทำงาน ซึ่งตามกฎระเบียบของบริษัท พนักงานคนไทยทุกคนต้องตอกบัตรแต่ผู้ร่วมงานชาวไทยมักจะถือสิทธิ์ไม่ยอมตอกบัตร ทำให้เกิดแบบอย่างที่ไม่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา

5. ขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เพราะคนไทยรักอิสระ รักความสบาย พยายามหลีกเลี่ยงงานที่มีความรับผิดชอบสูง และลักษณะเชิงลบของคนไทยที่เห็นได้ชัดคือมีการจัดการบริหารเวลาที่ไม่ดี ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการวางแผนที่ดีในการทำงาน คนไทยชอบมาสายกลับก่อน ไม่รู้จักวางแผนด้านเวลา ไม่เห็นคุณค่าเรื่องเวลา