

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

การดำเนินชีวิตในปัจจุบันนี้ เชื่อกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และยังคงเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์มีแนวโน้มต้องใช้ชีวิตของตนเองเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก จากการทำงานต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ ที่เกิดจากการปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานในสถานที่ทำงาน หรือกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รวมกันในสังคมต่าง ๆ และขั้นตอนระเบียบปฏิบัติอันหลากหลายที่มีอยู่ในสังคม การทำงานในสังคมปัจจุบันจึงนับได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้น ได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถของเขาว่ปัญหา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของบุคคลต่าง ๆ ในสังคมการทำงานนั่นเอง และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีเยี่ยม ถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

การดำเนินธุรกิจขององค์กรทั่วไป ถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะส่งผลทำให้องค์กรนั้น ๆ ได้รับการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง เพราะการพัฒนาองค์กรโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความว่าความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้ได้เพียงผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานขององค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น การพัฒนาให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานในทางที่ดีขึ้น

นั่นคือ การมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่คืบหน้าเอง (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 24)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการให้ความสำคัญที่ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์การ (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2530, หน้า 29) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานและองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การ โดยที่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีจุดเน้นอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530, หน้า 120) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และความคาดหวังของคนในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป (Davis, 1977, p. 56) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาอบรม ประสบการณ์ และการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยอีกประการหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต กฎระเบียบ ข้อบังคับ และบรรยากาศวัฒนธรรมขององค์การ

แต่ปัจจุบันการดำเนินการขององค์การเอกชนและบริษัทในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ทวีความสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับผู้คนในสังคมได้มีค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน เป็นการพัฒนาและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมทุกภาคส่วนรวมทั้งจิตใจของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทั้งความโลภ ความเห็นแก่ตัว ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจ ปรากฏว่าความเจริญเติบโตของภาคธุรกิจ ทำให้ความมั่งคั่ง (wealth) และเงินกลายเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพทางสังคมที่สำคัญ ส่งผลให้ค่านิยมของคนในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมนิยมวัตถุนิยม (materialism) และบริโภคนิยม (consumerism) และขยายตัวอย่างกว้างขวาง โดยมีความเชื่อว่า เมื่อมีความมั่งคั่ง (wealth) หรือเงินแล้ว นอกจากสามารถเลื่อนสถานภาพทางสังคมได้อย่างรวดเร็วแล้ว ยังสามารถแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียงในด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย ทำให้ความสำคัญของเงินและความมั่งคั่งมีมากขึ้น ดังนั้น การแข่งขันทางธุรกิจใน

ทุกองค์การจึงเป็นไปอย่างเข้มข้น มีการพัฒนาองค์การของตนให้ทัดเทียมกับองค์การอื่น ๆ มีการใช้กลยุทธ์แสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จในธุรกิจของตนเอง ทำให้ธุรกิจได้กำไรสูงสุด สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางการค้า ลดความสูญเสียโอกาสทางการตลาด และสร้างความมั่งคั่งให้ได้มากที่สุดในช่วงเวลาที่เร็วที่สุด โดยไม่คำนึงถึงสิ่งใด ๆ อันเป็นผลเสียโดยรวมต่อสังคม ความถูกต้อง คุณธรรม และจริยธรรมได้ถูกละเลย การทุจริต การเล่นพรรคเล่นพวก (cronyism) เกิดมีขึ้นอย่างกว้างขวาง นำไปสู่การประกอบธุรกิจที่ขาดจริยธรรมในที่สุด

ดังนั้น องค์การธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันระหว่างคน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การจะมีการกำหนดแบบแผน ระเบียบปฏิบัติ มีพฤติกรรม ความคิดและความเชื่อร่วมกันภายในองค์การ โดยเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) (สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ, 2540, หน้า 33) ซึ่งในการบริหารจัดการองค์การที่ดีจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การ รูปแบบการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์การจะต้องส่งผลต่อการปรับตัว ทักษะคติ และพฤติกรรมการทำงาน สมาชิกในองค์การต้องมีการรับรู้รูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์การเป็นไปในทิศทางที่องค์การกำหนด อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมที่บุคคลในองค์การยึดถือร่วมกันภายในองค์การ หรือแม้แต่สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ สมาชิกในองค์การจะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (สังคม ลากเจริญ, 2549) โดยมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ดังนั้นหากต้องการแก้ไขให้พนักงานเกิดความตระหนักในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริงองค์การจำเป็นต้องกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในรูปแบบของหลักบรรษัทภิบาลตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศให้เกิดการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางดังกล่าว เพราะหลักบรรษัทภิบาลเป็นหลักบริหารจัดการที่ยึดถือความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ และเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือหลักบรรษัทภิบาล (corporate governance) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ธรรมภิบาล (good governance) ขององค์การภาครัฐนั้น (นวพร เรื่องสกุล, 2545, หน้า 7) เป็นวิธีการบริหารที่จะช่วยกระตุ้นอย่างมากต่อการเสริมสร้าง พัฒนา และขยายตัวของจริยธรรมในทางธุรกิจ เป็นการยกเลิกความคิดดั้งเดิมของการทำธุรกิจที่มุ่งเน้นกำไรสูงสุด ใช้กลยุทธ์ทำลายคู่แข่ง และพยายามหาทางทำการค้าแบบผูกขาด เปลี่ยนเป็นทำธุรกิจแบบคืนกำไรให้แก่สังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีผลประโยชน์หรือมีส่วนได้เสีย เน้นการสร้างสรรค์สังคม ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคมรวมทั้งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีความเชื่อว่าถ้าสังคมอยู่ไม่ได้ หรือเสื่อมถอย ธุรกิจก็จะอยู่ไม่ได้ หรือเสื่อมถอยด้วยเช่นกัน บรรษัทภิบาลจะประสบผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากจริยธรรมของผู้บริหาร และเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปลูกฝังแนวความคิดทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์การ โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมของทุกคนที่จะต้องดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาจิตใจให้เจริญตามทันเทคโนโลยี อันเป็นลักษณะส่วนหนึ่งของจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะ คือ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (ยุทธนา วรณปิติกุล, 2542, หน้า 181-183) พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความปรารถนาที่จะช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่น หรือสังคมด้วยความเต็มใจ โดยพิจารณาจากความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ และทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม ด้านการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกัน จะเห็นได้ว่าจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับจิตใจของมนุษย์ ให้หันมามองถึงประโยชน์ส่วนรวมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมมือกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและมีความสุข บุคคลจะสามารถเอาตัวรอดและประสบความสำเร็จทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้จะต้องมีจิตสาธารณะประกอบอยู่ในตัวของคน ๆ นั้น โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขัน

กันสูง ผู้คนต่างมุ่งหวังในการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและเพิกเฉยต่อส่วนรวม (Gardner, 1997, p. 20)

พฤติกรรมองค์การใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การนั้น ๆ ดังนั้น การที่องค์การจะมีพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะได้ บุคลากรในองค์การนั้น ๆ จะต้องมีพื้นฐานด้านจิตสาธารณะ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อการมีจิตสาธารณะ ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะนั้น ๆ ด้วย โดยพื้นฐานของจิตสาธารณะจะเริ่มจากการมีจริยธรรมในตัวของบุคคล ตามหลักการทางสังคมวิทยา ค่านิยมทางจริยธรรมถูกกำหนดโดยจารีตประเพณี วัฒนธรรมและบรรทัดฐานของสังคม (norms) อันเกิดขึ้นได้โดยการขัดเกลาทางสังคม (socialization) หรือบางที่ใช้คำว่า กระบวนการหล่อหลอมทางสังคม เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้กับคนในสังคม ตั้งแต่เกิด รู้ความได้ และดำเนินไปตลอดชีวิต การอบรมกล่อมเกลาเช่นนี้ มีหลายวิธีการ และมีหน่วยที่ทำหน้าที่อบรม (agent) หลายหน่วย เช่น หน่วยงานแรกคือครอบครัว ต่อมาได้แก่โรงเรียนหรือสถานศึกษา กลุ่มเพื่อน ตลอดจนหน่วยงานทางสังคมอื่น ๆ วิธีการมีตั้งแต่การอบรมสั่งสอนด้วยวาจา ตำราข้อเขียน ไปจนถึงการใช้กำลังบังคับ มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำถูกต้อง การลงโทษแก่ผู้ที่ไม่ร่วมมือ หรือไม่เชื่อฟัง การลงโทษเช่นนี้ อาจมีหลายแบบตั้งแต่การคำหาติเตียน ไปจนกระทั่งการไม่คบหาสมาคม เป็นต้น (จินตนา บุญบงการ, 2553, หน้า 1, 3)

พฤติกรรมที่มีจริยธรรม (ethically) และศีลธรรม (morally) ดังกล่าวข้างต้น เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา การช่วยเหลือผู้อื่น การเคารพในสิทธิของผู้อื่นและการเสียสละ จัดเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะ ทั้งนี้ การมีจิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็ขึ้นอยู่กับสภาพวัฒนธรรมภายในองค์การด้วย เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อขบวนการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ ให้ตอบสนองต่อวัฒนธรรมนั้น ๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งส่งผลต่อจิตสาธารณะภายในตัวบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมที่ดี หรือไม่ดี หากวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ เอื้อต่อการแสดงออกด้านพฤติกรรมจิตสาธารณะ ก็จะทำให้บุคลากรในองค์การที่มีพื้นฐานด้านจิตสาธารณะ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อจิตสาธารณะ ทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่ถ้าวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ ไม่เอื้อต่อการแสดงออกด้านพฤติกรรม

จิตสาธารณะ ก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรที่มีพื้นฐานด้านจิตสาธารณะ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อจิตสาธารณะ ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีด้วย เพราะเป็นการทำงานในวัฒนธรรมที่ขัดกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นการที่สมาชิกขององค์กรมีพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อจิตสาธารณะ และองค์กรมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะนั้น ๆ ก็น่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ซึ่งในที่สุดก็จะสะท้อนเป็นบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ดี เป็นที่การยอมรับในสังคม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นบรรษัทภิบาล ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืนสืบไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาลกับจิตสาธารณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากใด ๆ เพื่อร่วมเป็นกำลังส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศและรับผิดชอบต่อสังคม ให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรทุกคนทุกหน้าที่ และยึดมั่นที่จะสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสอย่างเต็มที่ ในการเรียนรู้ ฝึกฝน และแสดงความสามารถให้ประจักษ์ เพื่อให้ทุกคนได้สร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองสูงสุดเต็มตามศักยภาพและความทุ่มเทของแต่ละบุคคล ภายใต้หลักการที่สำคัญในการปฏิบัติงาน “คุณภาพคือศักดิ์ศรี สามัคคีเพิ่มผลผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการคัดสรรบุคลากรเข้าสู่องค์กรและสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาจริยธรรมธุรกิจ รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนหลักบรรษัทภิบาล อันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาล จิตสาธารณะ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสาธารณะ กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน
4. เพื่อสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล และจิตสาธารณะ

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสาธารณะ กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 470 คน

### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
3. จิตสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะ สามารถทำนายการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ในการวิจัยไว้ดังนี้

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล (perceptions of corporate governance culture) คือ การรับรู้ของพนักงานในองค์การต่อวัฒนธรรมองค์การตามหลักบรรษัทภิบาลหรือการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยผู้ที่มีอำนาจบริหารจัดการธุรกิจนั้น มีความรับผิดชอบตามหน้าที่และผลการกระทำของตนต่อผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) กับบริษัท รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ภายใต้กรอบการมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีบนหลักการพื้นฐาน ดังนี้ (1) จริยธรรมและคุณธรรม (ethics and integrity) (2) ความยุติธรรม (fairness) (3) ความรับผิดชอบ (accountability) (4) ภารกิจ (responsibility) (5) ความอิสระ (independent) (6) ความโปร่งใส (transparency) และ (7) ความสมดุล (balance)

จิตสาธารณะ (public consciousness) หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมจากกระบวนการรับรู้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมควบคู่กับประโยชน์ส่วนตัว มีความรู้สึกเป็นเจ้าของส่วนรวม เกิดความปรารถนาที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ ดังนี้ (1) ด้านความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม (2) ด้านการวิเคราะห์วิจารณ์สภาพสังคมเศรษฐกิจการเมือง (3) ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี (4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (5) ด้านการลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา และ (6) ด้านการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน (good quality of work life) หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดความพึงพอใจ จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม และได้รับผลประโยชน์ รวมถึงมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ตลอดจนความเสมอภาคในสังคม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) (2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) (3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (development of human

capacities) (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) (5) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (social integration) (6) สิทธิของพนักงาน หรือธรรมนูญองค์กร (constitutionalism) (7) ภาวะความเป็นอิสระจากงาน (total life space) และ (8) การให้ความสำคัญต่อสังคม (social relevance)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดสรรบุคลากรเข้ามาในองค์กร รวมถึงการจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล
2. สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศวัฒนธรรมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาจริยธรรมธุรกิจ
3. สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริษัท การทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามหลักบรรษัทภิบาล ที่มีผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคมในระยะยาว