

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสำนึกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของจิตสำนึกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสำนึก และมีตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 216 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยนี้ เป็นมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงค่อนข้างจริง และไม่จริง ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขาจิตวิทยา และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 4 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .919 ตอนที่ 3 แบบวัดจิตสำนึก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .937 ตอนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .922

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 220 ฉบับ โดยได้รับ

แบบสอบถามสมบูรณ์และตอบครบถ้วนกลับคืนมา จำนวน 216 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าที ( $t$  test) กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (two independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

## สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 และเป็นเพศชายร้อยละ 36.60 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.30 และมีสถานภาพสมรสเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.00 สำหรับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.30 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 89.40 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับหัวหน้างานร้อยละ 10.60 พนักงานส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 58.80

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า

2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 3.358 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .777 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.402 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .757

2.2 การวิเคราะห์ด้านจิตสาธารณะโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 3.114 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .630 ด้านการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อ

ช่วยเหลือปัญหาสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.561 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .873

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.990 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .678 การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.216 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .756

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศ มีค่า  $P$  เท่ากับ .001 ส่วนอายุ มีค่า  $P$  เท่ากับ .016 ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษา มีค่า  $P$  เท่ากับ .008 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ 1-6 และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งหน้าที่ มีค่า  $P$  เท่ากับ .012 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

3.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลโดยรวม กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เท่ากับ .773 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

3.3 จิตสาธารณะโดยรวม กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เท่ากับ .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1, 4 และ 6 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และด้านที่ 2, 3 และ 5 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

3.4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .830 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ เท่ากับ .685 ( $F = 235.213^*$ ) หรือสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 68.50 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล และจิตสำนึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีดังต่อไปนี้

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาลงในรายด้านแล้ว จะพบว่า ด้านคุณลักษณะ จะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในขณะที่ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ แตกต่างเพียง .956 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา เอื้ออรธการ (2545) เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ (2546) และกรรณิการ์ เจริญกุล (2543) ภาพรวมของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ อาทิ ด้านปัจเจกนิยม กลุ่มนิยม ด้านความเป็นชายและหญิง อยู่ที่ระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เทียบเท่ากับด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับสูง รวมถึงลักษณะความเป็นปัจเจกชน ซึ่งเทียบได้กับความยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งนี้ มีนโยบายให้พนักงานทำงานร่วมกันฉันท์พี่น้อง มีความเสมอภาคในทุกเรื่อง ร่วมคิดร่วมทำ พนักงานใหม่จะได้รับการเอาใจใส่ ดูแลเป็นพิเศษจากพนักงานเก่า เพื่อลดความรู้สึกอ้างว้าง เมื่อต้องเริ่มงานใหม่ ทำให้เกิดเป็นขวัญกำลังใจ พนักงานใหม่ก็จะไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นคนใหม่ เพราะมีเพื่อน มีพี่ ๆ ช่วยแนะนำ คอยเป็นกำลังใจให้ แต่ทั้งนี้ การทำงานก็ต้องมีระดับขั้น เพื่อการบังคับบัญชาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้หัวหน้าคูมีอำนาจมากกว่า ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้รางวัล สำหรับความขยัน ความมีความคิดสร้างสรรค์ อาจไม่ถูกใจกับคนหมู่เสียทั้งหมด ซึ่งอาจส่งผลต่อค่าเฉลี่ยด้านความยุติธรรมที่ต่ำ อย่างไรก็ตามโดยรวมพนักงานก็มีการรับรู้ในเรื่องความรับผิดชอบ และภารกิจ ในเกณฑ์ที่สูงพอสมควร ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังปรากฏผลจากการวิจัย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง Expectancy Theory ของ Vrooms (1964, pp. 91-103) ที่ว่า มนุษย์แต่ละคน จะเลือกกระทำแต่สิ่งๆ ที่คิดว่าจะนำไปสู่ ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา นั่นคือ เมื่อต้องกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลก็จะถามตนเองว่า เขาจะ ได้อะไรจากการกระทำเช่นนั้น ซึ่งในด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่ได้จากทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาทิ การได้ขึ้นเงินเดือน การยอมรับจากเพื่อนฝูง ซึ่งจากทฤษฎีสามารถกล่าวได้ว่า การที่ บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรนั้น จะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมาย และความ- ความคาดหวังถึงผลสำเร็จในการกระทำพฤติกรรมนั้น ดังนั้นการที่พนักงานมีพฤติกรรมการ- ทำงานที่ดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความคาดหวังในการทำงานของตนเอง ดังนั้น จากโครงการวัฒนธรรมที่เลื่อมล้ำ ทำให้การได้รับอำนาจ การได้รับค่าตอบแทน จึงอาจไม่ตรงตามความคาดหวังของพนักงานได้ ทำให้ระดับความยุติธรรมอยู่ในระดับที่ต่ำ ในขณะที่ภาพรวมของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลของบริษัทอยู่ใน ระดับปานกลาง เพราะด้วยโครงการของวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออาทรต่อกัน

2. พนักงานมีพฤติกรรมด้านจิตสาธารณะโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง หาก พิจารณาลงในรายด้านแล้ว จะพบว่า ด้านการลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ ด้วยเพราะบริษัทมีนโยบายที่จะ “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน” โดยกำหนดแนวนโยบายที่จะปลูกฝังบ่มเพาะพนักงานให้ตั้งมั่นในความมี วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชน ห่วงใย ครอบครัวยุ ซึ่งแนวนโยบายที่กำหนดนี้ สอดคล้องกับการมีจิตสาธารณะ โดยเฉพาะ ความเสียสละ ที่บริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกันเป็น ประจำ เช่น การบริจาคโลหิตปีละ 2 ครั้ง การไปเลี้ยงอาหารและจัดกิจกรรมให้กับเด็ก ด้อยโอกาสในสถานสงเคราะห์ การช่วยบูรณะซ่อมแซม โรงเรียนยากจนด้วยสิ่งของ เหลือใช้จากโรงงาน เป็นต้น ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ไชยรัตน์ ศิรินคร (2548) ที่ว่า ประชาชนในชุมชนเขตเทศบาลนคร- พิษณุโลก โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.8 มีระดับจิตสำนึกสาธารณะอยู่ในระดับสูง และ ปัจจัยที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อจิตสำนึกสาธารณะด้านการจัดการขยะมูลฝอย ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการจัดการขยะมูลฝอย จำนวนการมีส่วนร่วมในโครงการเกี่ยวกับปลูกสร้าง จิตสำนึกสาธารณะด้านการจัดการขยะมูลฝอย และจำนวนช่องทางสื่อสารเกี่ยวกับ



การจัดการขยะมูลฝอย โดยตัวแปรเหล่านี้ มีทิศทางของความสัมพันธ์กับจิตสำนึกสาธารณะ ด้านการจัดการขยะมูลฝอยในทางบวก ซึ่งตรงกับความหมายด้านด้านการลงมือปฏิบัติ หรือร่วมมือในการแก้ปัญหา ดังปรากฏผลจากการวิจัยนี้

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รวมถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ที่มีระดับต่ำโดยเฉลี่ยเกือบเท่ากัน ทั้งนี้ ในด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยปานกลาง สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับการวิจัยของ กัลยา คิชฌเจริญ (2538) สิทธิชัย อุตระกุล (2539) และ ปาริชาติ ธีระวิทย์ (2541) ที่ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าการที่บริษัทมีแนวโน้มนโยบายที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีฝีมือที่ดี มีความตั้งใจที่ดี และอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ช่วยสร้างความมั่นคงแก่พนักงาน แต่ด้วยข้อจำกัดของการเป็นบริษัทขนาดกลางที่มีพนักงานจำนวนมาก ส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงานที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างที่คาดหวัง ประกอบกับด้วย สภาพของโรงงานผลิตชิ้นส่วน ไม่อาจควบคุม ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุได้อย่างสมบูรณ์ จึงส่งผลต่อค่าเฉลี่ยดังกล่าวที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1974) ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้อะไร 4 ประการ คือ (1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (2) หลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค (3) หลักปัจเจกบุคคล และ (4) หลักประชาธิปไตย ซึ่งส่งผลด้านบวกโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งด้าน ดังปรากฏผลจากการวิจัยนี้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องโดยรวมกับทฤษฎีความคาดหวัง Expectancy Theory ของ Vrooms (1964, pp. 91-103) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า มนุษย์แต่ละคน เป็นนักตัดสินใจที่มีเหตุผล และจะเลือกกระทำแต่สิ่งทีคิดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา กล่าวคือ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ บุคคลก็จะถามตนเองว่า เขาจะได้อะไรจากการกระทำเช่นนั้น โดยมีองค์ประกอบ คือ (1) ผลลัพธ์ (outcome) หมายถึง ผลที่ได้รับจากการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น การได้ขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

การยอมรับจากเพื่อนฝูง หรือการถูกไล่ออกจากงาน (2) คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) หมายถึง ความน่าปรารถนา หรือความพึงพอใจของผลลัพธ์ตามความรู้ของบุคคล ตัวอย่างเช่น พนักงาน ก. อาจให้คุณค่าแก่การได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่าการได้เลื่อนตำแหน่ง แต่พนักงาน ข. อาจจะรู้สึกในทางตรงกันข้ามก็ได้ ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันตามไปด้วย (3) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามและผลการปฏิบัติงาน (effort performance expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ตามการรับรู้ของบุคคลที่ว่า ความพยายามจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น งานที่มีคุณภาพ หรือได้ปริมาณตามที่หวัง และ (4) ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ (performance outcome expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ตามการรับรู้ของบุคคลที่ว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา

ดังนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรต้องการจะสร้างพลังให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดสมรรถนะและความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของงานนั้น ๆ จะต้องเข้าใจพลังของพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใต้สำนึก และสามารถดึงสิ่งเหล่านั้นออกมาใช้ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะต้องใช้เทคนิคและความยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เหมาะสม และต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายกับความคาดหวังถึงผลสำเร็จในการกระทำพฤติกรรมนั้น ทั้งนี้ การที่พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความคาดหวังในการทำงานของตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาล และจิตสาธารณะโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน และสามารถนำการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะมาพยากรณ์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ควรส่งเสริมประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

แนวทางการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะ พร้อมกับกำหนด  
 แนวนโยบายผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล และแนวทางการ  
 จิตสาธารณะในบริษัท เพื่อให้พนักงาน ได้ตระหนักด้วยตนเองว่า แนวทางของบรรษัท-  
 ภิบาลเป็นสิ่งที่ดีและสามารถทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ อีกทั้งยังสามารถนำมาประพฤติ  
 ปฏิบัติได้จริง เมื่อพนักงาน ได้มีความเชื่อและศรัทธาแนวคิดขององค์การแบบบรรษัทภิบาล  
 แล้ว ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติจริงในการทำงาน และเกิดประโยชน์ในชีวิตของพนักงาน  
 แต่ละคนในองค์กร ส่งผลย้อนกลับสู่องค์การ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม  
 ทั้งนี้ วัฒนธรรมที่ดีจะส่งผลแบบแผนของคตินิยม บรรทัดฐาน และข้อกำหนด  
 ที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และเข้าใจอันดี ต่อกิจวัตรของการทำงานต่อไป (Cummings &  
 Worley, 2001, p. 502) ตลอดจนสร้างจิตสำนึกด้านสาธารณะให้เกิดขึ้นกับพนักงาน  
 สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ให้  
 ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนของประเทศที่มีอยู่ ทั้งเป็นทุนทางสังคม ทุนทาง  
 เศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีมากขึ้น และเชื่อมโยงกัน  
 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา โดยการเสริมสร้างทุนทางสังคมจะเป็นพื้นฐานหลัก เริ่มจาก  
 การพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ  
 และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือ  
 เกื้อกูลกันภายในชุมชนและระหว่างชุมชน และเป็นพลังของการพัฒนาประเทศต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การอื่น ๆ

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะ  
 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน  
 และสามารถนำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะมาพยากรณ์  
 การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานได้ ดังผลประโยชน์ที่ได้กล่าวไปใน  
 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การแล้วนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร  
 ต่าง ๆ ควรกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัท-  
 ภิบาลและจิตสาธารณะไว้ในแบบสัมภาษณ์คัดสรรบุคลากร เพื่อที่จะคัดสรรบุคลากรที่มี  
 พื้นฐานความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนแนวความคิดด้านวัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัท-

ภิบาลและแนวคิดด้านจิตสาธารณะให้เข้าสู่บริษัท อันเป็นการพัฒนาบริษัทให้ยั่งยืน สืบต่อไปในอนาคต

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรขยายผลการศึกษาในสาขาอาชีพอื่น ๆ เช่น ภาครัฐ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ข้าราชการและบัณฑิต ตลอดจนหน่วยงานการศึกษา ที่มีลักษณะของการดำเนินการที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และประยุกต์แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การแบบบริษัทภิบาล และแนวคิดด้านจิตสาธารณะ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบุคคล หรือองค์การแต่ละองค์การในอนาคตต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการสร้างเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพิ่มเติมให้มากขึ้น อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการองค์การตามแนวทางต่าง ๆ หรือการบริหารความเสี่ยงในองค์การ (risk management) ซึ่งปัจจุบันได้รับความสนใจในภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการอื่น ๆ