

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัทภิบาล
จิตสาธารณะและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี**

คำชี้แจง

แบบสำรวจฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัทภิบาล จิตสาธารณะและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัทภิบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตสาธารณะ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพื่อให้ผลการวิจัยมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้ โปรดพิจารณาแบบสำรวจนี้ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิดที่แท้จริง สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายบูรเกียรติ วิริยะสุบรรณ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล
จิตสาธารณะและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี 20-25 ปี
 25-30 ปี 30 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง

4. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี
 3-5 ปี 5 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ปวช. ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

6. ตำแหน่งหน้าที่

หัวหน้างาน พนักงานปฏิบัติการ

7. ภูมิลำเนา

กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคกลาง
 ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ
 ภาคใต้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าพฤติกรรมของท่านแต่ละข้ออยู่ในระดับใด ขอให้ท่านตอบ โดยเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึก หรือความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว และโปรดกรณาคอบทุกข้อคำถาม

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการบริหารเงินทุนด้วยความระมัดระวัง					
2. ท่านไม่คิดว่าองค์กรของท่านจะผลิตสินค้า หรือให้บริการโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก					
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่โฆษณาสินค้า หรือบริการเกินความเป็นจริง					
4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านกีดกันการเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่มีการจารกรรมข้อมูล หรือการได้มาซึ่งข้อมูล ด้วยวิธีการทุจริต					
6. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านพยายามเอาเปรียบพนักงานในเรื่องการจ่ายผลตอบแทน					
7. ท่านคิดว่าการศึกษาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม					
8. ท่านคิดว่าการลงโทษพนักงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม					
9. ท่านคิดว่ามีการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรของท่านอย่างยุติธรรม					
10. ท่านคิดว่าหัวหน้ากับลูกน้องมีความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน					
11. ท่านคิดว่าภายในองค์กรพนักงานแต่ละระดับมีความรับผิดชอบในการทำงานไม่เท่าเทียมกัน					
12. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและ/หรือ บริการอย่างครบถ้วน					
13. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย					
14. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้กับพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง					
15. ท่านปฏิบัติตัวตามสบายไม่เคารพกฎระเบียบขององค์กร					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
16. ท่านไม่ยอมทำอะไรที่เป็นการเสี่ยงต่อการถูกไล่ออกจากองค์กร					
17. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการควบคุมให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์					
18. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย					
19. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
20. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน					
21. ท่านไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่คิดว่าน่าจะมีผลกระทบต่อพนักงานโดยรวม					
22. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสในแต่ละหน่วยงานสามารถกำหนดข้อประพฤติปฏิบัติย่อยของหน่วยงานเองได้					
23. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่หาผลประโยชน์ โดยการให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ					
24. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลที่ต้องการและสม่ำเสมอต่อผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม					
25. ท่านคิดว่าองค์กรให้สิทธิบุคลากรขององค์กรในการเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายกว่าบุคคลภายนอก					
26. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลต่อมหาชน					
27. ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่านมีการยอมรับทางสังคมที่แตกต่างกัน					
28. ท่านคิดว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานภายในองค์กรของท่านมีความมั่นคงที่แตกต่างกันตามศักยภาพของหน่วยงานนั้น ๆ					
29. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อลดความเสี่ยงต่อความไม่มั่นคงในการทำงาน					
30. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับของมหาชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตสาธารณะ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าพฤติกรรมของท่านแต่ละข้ออยู่ในระดับใด ขอให้ท่านตอบโดยเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึก หรือความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว และ โปรดกรุณาตอบทุกข้อคำถาม

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรับรู้ และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างเพียงพอ					
2. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการวางแผนร่วมมือกันที่จะช่วยกันพัฒนาสังคมน้อยมาก					
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรับรู้และรักษาพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง					
4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันและมีทักษะการจัดการความขัดแย้ง					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสามารถจัดการกับความขัดแย้งด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง					
6. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นถึงข้อดี-ข้อจำกัดในการช่วยเหลือสังคมที่กลุ่มยอมรับ					
7. ท่านคิดว่าการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาไม่สามารถยึดหลักเหตุผล					
8. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพมีน้ำใจเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม ทำตามหน้าที่และเคารพข้อตกลงของกลุ่ม					
10. ท่านให้ความร่วมมือรณรงค์เพื่อสิ่งแวดล้อมทั้งที่บ้านและที่ทำงาน					
11. ท่านจะปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานความเสมอภาค จริงใจและมีเหตุผล					
12. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศตน					
13. ท่านเข้าใจความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
14. ท่านคิดว่าควรเอาความเห็นของตนเองเป็นที่ตั้งก่อนรับฟังความเห็นของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม					
15. ท่านเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของตนและบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
16. ท่านคิดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมสังคมทำให้เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่อผู้อื่นมากขึ้น					
17. ท่านคอยติดตามข่าวสารด้านการพัฒนาและการจัดกิจกรรมสังคม ทางสื่อต่าง ๆ					
18. ท่านคิดว่า การทำประโยชน์ต่อสังคมจะส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคกับการทำงาน					
19. ท่านมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
20. ท่านให้ความสนใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมร่วมกับหน่วยงานเสมอ					
21. ท่านสามารถเข้าร่วมในกิจกรรมสังคมส่วนรวมเมื่อมีโอกาส					
22. ท่านมีสิทธิในการรักษาและปกป้องสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลภาวะ					
23. ท่านไม่คิดว่าองค์กรของท่านเห็นความสำคัญของกลุ่มในการช่วยเหลือสังคม					
24. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้วิธีการกระบวนการที่ถูกต้องชอบธรรม					
25. ท่านยินดีจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
26. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม					
27. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลุ่มชมรมขึ้นภายในหน่วยงานเพื่อการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม					
28. ท่านมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมเพื่อไปร่วมกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม					
29. ท่านคิดว่า การไปอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนทั่วไป และนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ					
30. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมและวิชาชีพ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าพฤติกรรมของท่านแต่ละข้ออยู่ในระดับใด ขอให้ท่านตอบโดยเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึก หรือความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว และโปรดกรณตอบทุกข้อคำถาม

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้					
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ท่านได้รับอยู่ น้อยเกินไป					
3. ท่านคิดว่าด้วยสุขภาพของท่านในปัจจุบัน ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข					
4. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
5. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านไม่จำเป็นต้องจัดให้มีห้องสันทนาการ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้พักผ่อน หรือออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี					
6. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการให้ความรู้อบรมบุคลากรเพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัย					
8. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการให้ความรู้อบรมบุคลากรเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน					
9. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสับสนุน เปิดโอกาสให้ท่านไปประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน					
10. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่ท่านได้ เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค					
11. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการมีการจัดตั้งกองทุนสำหรับการศึกษาที่สูงขึ้นให้แก่พนักงาน					
12. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ					
13. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนสายงานด้านผู้ชำนาญการในการบริหารคู่กับสายงานนักวิชาการ					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
14. ท่านคิดว่าในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
15. ท่านคิดว่าปัจจุบันท่านประสบผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงานพอสมควร					
16. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ					
17. ท่านคิดว่าในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงาน ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
18. ท่านไม่รู้สึกว่าผู้ร่วมงานมีความจริงใจต่อกันและเสมอต้นเสมอปลาย					
19. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้ความเคารพต่อหน้าที่และความ เป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน					
20. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านชอบก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
21. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
22. ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน					
23. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
24. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
25. ท่านไม่ค่อยมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
26. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
27. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเรื่องการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ					
28. ท่านและหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการร่วมแก้ปัญหาสังคม					
29. ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับแนวคิดที่ว่า “สังคมดี ครอบครัวสงบสุข องค์กรยั่งยืน”					
30. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ในเรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน					

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	38.5
	Excluded ^a	32	61.5
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จริยธรรมและคุณธรรม	275.20	2448.484	.552	.972
จริยธรรมและคุณธรรม	275.75	2422.303	.518	.972
จริยธรรมและคุณธรรม	274.65	2441.608	.795	.972
จริยธรรมและคุณธรรม	276.55	2412.261	.666	.972
จริยธรรมและคุณธรรม	274.95	2431.103	.631	.972
ความยุติธรรม	277.10	2465.042	.296	.972
ความยุติธรรม	276.20	2461.853	.471	.972
ความยุติธรรม	276.05	2451.313	.523	.972
ความยุติธรรม	276.15	2472.239	.424	.972
ความรับผิดชอบ	275.20	2416.589	.795	.971
ความรับผิดชอบ	275.65	2440.239	.571	.972
ความรับผิดชอบ	276.45	2406.576	.563	.972
ความรับผิดชอบ	275.35	2453.082	.690	.972
ความรับผิดชอบ	275.70	2454.221	.646	.972
ภารกิจ	277.70	2465.484	.430	.972
ภารกิจ	275.15	2457.503	.390	.972
ภารกิจ	275.10	2444.095	.697	.972

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Item Deleted
ภารกิจ	274.90	2456.095	.486	.972
ความอิสระ	275.75	2456.513	.398	.972
ความอิสระ	276.10	2447.253	.504	.972
ความอิสระ	275.60	2390.779	.701	.972
ความอิสระ	275.80	2417.853	.804	.971
ความโปร่งใส	275.00	2422.105	.835	.971
ความโปร่งใส	275.65	2468.029	.563	.972
ความโปร่งใส	276.35	2576.239	-.802	.974
ความโปร่งใส	275.55	2435.734	.789	.971
ดุลยภาพ	275.45	2448.787	.485	.972
ดุลยภาพ	275.50	2430.895	.621	.972
ดุลยภาพ	275.10	2421.989	.802	.971
ดุลยภาพ	275.10	2454.200	.485	.972
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม	276.15	2461.292	.486	.972
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม	276.15	2456.134	.437	.972
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม	276.05	2461.839	.470	.972
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม	275.75	2425.566	.840	.971
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม	275.85	2401.397	.863	.971
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการ แก้ปัญหา	275.60	2482.568	.332	.972
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการ แก้ปัญหา	275.55	2479.208	.339	.972
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการ แก้ปัญหา	276.90	2461.147	.393	.972
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการ แก้ปัญหา	275.55	2478.050	.324	.972
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการ แก้ปัญหา	275.35	2449.397	.740	.972
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	275.90	2440.726	.681	.972
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	275.95	2439.418	.608	.972
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	276.85	2448.450	.480	.972
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	275.25	2454.513	.691	.972

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	276.30	2478.116	.265	.972
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	276.05	2482.576	.240	.972
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	276.50	2470.263	.363	.972
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	276.35	2441.924	.671	.972
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	276.50	2530.053	-.367	.973
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	275.55	2479.208	.430	.972
การวิเคราะห์ วิจัย สภาวะสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	275.85	2468.555	.506	.972
การวิเคราะห์ วิจัย สภาวะสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	276.75	2453.776	.422	.972
การวิเคราะห์ วิจัย สภาวะสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	275.45	2450.155	.801	.972
การวิเคราะห์ วิจัย สภาวะสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	275.45	2446.471	.773	.972
การวิเคราะห์ วิจัย สภาวะสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	275.40	2445.516	.564	.972
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	275.50	2489.000	.230	.972
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	275.45	2469.629	.513	.972
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	275.50	2450.789	.611	.972
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	276.50	2431.000	.645	.972
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	275.15	2452.029	.692	.972
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	275.40	2447.832	.756	.972
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	276.40	2448.568	.436	.972
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	275.40	2447.832	.756	.972

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	276.00	2470.526	.452	.972
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	276.35	2361.818	.793	.971
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	275.65	2457.397	.594	.972
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	275.10	2449.358	.636	.972
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	275.15	2423.608	.814	.971
การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน	276.20	2458.695	.543	.972
การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน	275.05	2565.208	-.485	.974
การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน	277.00	2455.263	.369	.972
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	276.70	2407.274	.845	.971
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	276.75	2479.145	.226	.972
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	276.35	2461.187	.462	.972
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	276.25	2482.829	.234	.972
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	275.90	2445.253	.567	.972
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	275.50	2453.632	.678	.972
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	276.40	2436.989	.528	.972
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	275.80	2443.537	.704	.972
สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมองค์กร	276.40	2409.516	.556	.972
สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมองค์กร	276.55	2459.524	.453	.972
สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมองค์กร	275.70	2470.853	.623	.972
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	275.90	2444.726	.602	.972
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	275.65	2442.450	.639	.972
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	276.30	2430.432	.533	.972

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	275.75	2433.355	.714	.972
การให้ความสำคัญต่อสังคม	275.30	2431.274	.749	.971
การให้ความสำคัญต่อสังคม	275.60	2437.305	.838	.971
การให้ความสำคัญต่อสังคม	276.80	2410.905	.678	.972
การให้ความสำคัญต่อสังคม	275.40	2439.621	.622	.972

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัทภิบาล

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จริยธรรมและคุณธรรม	93.96	303.134	.613	.916
จริยธรรมและคุณธรรม	94.52	298.988	.444	.920
จริยธรรมและคุณธรรม	93.30	304.676	.801	.915
จริยธรรมและคุณธรรม	95.35	293.146	.660	.915
จริยธรรมและคุณธรรม	93.61	299.885	.656	.915
ความยุติธรรม	95.83	317.423	.163	.923
ความยุติธรรม	94.83	312.241	.434	.918
ความยุติธรรม	94.70	309.221	.473	.918
ความยุติธรรม	94.83	317.241	.290	.920
ความรับผิดชอบ	93.78	293.269	.856	.912
ความรับผิดชอบ	94.13	301.664	.576	.916
ความรับผิดชอบ	95.09	286.810	.658	.915
ความรับผิดชอบ	93.87	308.119	.605	.917
ความรับผิดชอบ	94.22	314.814	.364	.919
ภารกิจ	96.35	317.055	.280	.920
ภารกิจ	93.70	310.676	.341	.920
ภารกิจ	93.87	304.119	.659	.916
ภารกิจ	93.39	308.249	.493	.918
ความอิสระ	94.39	311.522	.294	.921

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความอิสระ	94.70	307.130	.413	.919
ความอิสระ	94.13	285.028	.706	.914
ความอิสระ	94.39	300.249	.699	.915
ความโปร่งใส	93.74	299.020	.772	.914
ความโปร่งใส	94.26	313.111	.567	.918
ความโปร่งใส	94.96	349.862	-.775	.931
ความโปร่งใส	94.22	303.723	.753	.915
คุณภาพ	94.04	301.043	.591	.916
คุณภาพ	94.04	296.134	.719	.914
คุณภาพ	93.61	296.704	.810	.913
คุณภาพ	93.61	307.067	.507	.917

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านจิตสาธารณะ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	88.60	260.463	.388	.940
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	88.60	254.253	.482	.940
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	88.50	256.895	.504	.939
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	88.20	249.747	.725	.937
ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	88.30	242.432	.758	.936
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	88.05	257.103	.693	.938



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	88.00	255.053	.699	.937
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	89.35	253.818	.498	.940
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	88.00	255.579	.618	.938
การลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	87.80	253.011	.787	.937
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	88.35	245.292	.888	.935
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	88.40	244.358	.801	.936
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	89.30	248.116	.626	.938
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	87.70	254.958	.725	.937
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	88.75	252.092	.618	.938
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	88.50	267.000	.155	.943
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	88.95	255.945	.517	.939
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	88.80	252.905	.624	.938
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	88.95	274.366	-.104	.944
การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	88.00	269.368	.139	.942
การวิเคราะห์ วิจัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	88.30	254.747	.750	.937
การวิเคราะห์ วิจัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	89.20	250.168	.551	.939
การวิเคราะห์ วิจัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	87.90	255.779	.736	.937
การวิเคราะห์ วิจัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	87.90	252.726	.792	.937
การวิเคราะห์ วิจัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	87.85	251.818	.586	.938
ความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี	87.95	261.524	.472	.939
ความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี	87.90	260.200	.531	.939

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	87.95	258.155	.474	.939
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	88.95	251.418	.543	.939
ความรัก ความเอื้ออาทร และ ความสามัคคี	87.60	254.463	.711	.937

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	85.50	300.643	.707	.915
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	86.41	307.968	.221	.922
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	85.50	300.643	.707	.915
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	86.00	308.762	.376	.919
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	86.55	264.641	.883	.909
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	85.68	301.465	.637	.916
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	85.14	299.933	.648	.916
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	85.18	291.203	.832	.913
การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน	86.23	306.184	.407	.918
การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน	85.05	337.569	-.442	.931
การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน	87.09	306.468	.253	.921
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	86.77	287.994	.799	.912

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	86.77	312.089	.145	.922
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	86.50	305.595	.380	.919
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	86.41	304.253	.423	.918
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	85.95	301.188	.495	.917
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	85.59	303.872	.534	.917
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	86.41	294.063	.499	.917
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	85.91	296.182	.664	.915
สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมองค์กร	86.41	283.872	.555	.917
สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมองค์กร	86.68	305.465	.370	.919
สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมองค์กร	85.86	304.885	.562	.917
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	86.05	296.426	.606	.916
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	85.73	298.303	.624	.916
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	86.50	291.976	.528	.917
ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	85.86	293.647	.728	.914
การให้ความสำคัญต่อสังคม	85.32	294.037	.713	.914
การให้ความสำคัญต่อสังคม	85.59	300.158	.623	.916
การให้ความสำคัญต่อสังคม	86.95	283.569	.739	.913
การให้ความสำคัญต่อสังคม	85.41	293.777	.677	.914

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	79	36.6	36.6	36.6
	หญิง	137	63.4	63.4	100.0
	Total	216	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 20 ปี	3	1.4	1.4	1.4
	20-25 ปี	33	15.3	15.3	16.7
	25-30 ปี	52	24.1	24.1	40.7
	30 ปีขึ้นไป	128	59.3	59.3	100.0
	Total	216	100.0	100.0	

สถานภาพสมรส

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	126	58.3	58.3	58.3
	สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง	90	41.7	41.7	100.0
	Total	216	100.0	100.0	

อายุงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	12	5.6	5.6	5.6
	1-2 ปี	33	15.3	15.3	20.8
	3-5 ปี	37	17.1	17.1	38.0
	5 ปีขึ้นไป	134	62.0	62.0	100.0
	Total	216	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	27	12.5	12.5	12.5
	ปวช.	11	5.1	5.1	17.6
	ปวส.	23	10.6	10.6	28.2
	ปริญญาตรี	141	65.3	65.3	93.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	14	6.5	6.5	100.0
	Total	216	100.0	100.0	

ตำแหน่งหน้าที่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid หัวหน้างาน	23	10.6	10.6	10.6
พนักงานปฏิบัติการ	193	89.4	89.4	100.0
Total	216	100.0	100.0	

ภูมิภาค

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid กรุงเทพฯ และปริมณฑล	127	58.8	58.8	58.8
ภาคกลาง	17	7.9	7.9	66.7
ภาคตะวันออก	9	4.2	4.2	70.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	35	16.2	16.2	87.0
ภาคเหนือ	16	7.3	7.3	94.3
ภาคใต้	12	5.6	5.6	100.0
Total	216	100.0	100.0	

ค่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
					คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	น้อยกว่า 20 ปี			3
	20-25 ปี	33	2.7216	.51024	.08882	2.5407	2.9025	1.91	3.90
	25-30 ปี	52	2.6236	.54004	.07489	2.4732	2.7739	1.76	4.28
	30 ปีขึ้นไป	128	2.4832	.53765	.04752	2.3891	2.5772	1.49	4.40
	Total	216	2.5632	.54530	.03710	2.4901	2.6364	1.49	4.40

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	Between Groups	3.020	3	1.007	3.504	.016
	Within Groups	60.911	212	.287		
	Total	63.931	215			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	น้อยกว่า 20 ปี	20-25 ปี	.46938	.32323	.148	-.1678	1.1065
		25-30 ปี	.56737	.31827	.076	-.0600	1.1948
		30 ปีขึ้นไป	.70782 [*]	.31307	.025	.0907	1.3250
	20-25 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.46938	.32323	.148	-1.1065	.1678
		25-30 ปี	.09799	.11930	.412	-.1372	.3332
		30 ปีขึ้นไป	.23844 [*]	.10465	.024	.0322	.4447
	25-30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.56737	.31827	.076	-1.1948	.0600
		20-25 ปี	-.09799	.11930	.412	-.3332	.1372
		30 ปีขึ้นไป	.14044	.08815	.113	-.0333	.3142
	30 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 20 ปี	-.70782 [*]	.31307	.025	-1.3250	-.0907
		20-25 ปี	-.23844 [*]	.10465	.024	-.4447	-.0322
		25-30 ปี	-.14044	.08815	.113	-.3142	.0333

*The mean difference is significant at the 0.05 level.

ค่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	27	2.7461	.56562	.10885	2.5224	2.9699	1.81	3.90
	ปวช	11	2.7633	.87900	.26503	2.1727	3.3538	1.71	4.36
	ปวส	23	2.6422	.68616	.14307	2.3455	2.9389	1.73	4.16
	ปริญญาตรี	141	2.4695	.44170	.03720	2.3959	2.5430	1.49	4.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	14	2.8676	.69013	.18445	2.4691	3.2660	2.05	4.40
	Total	216	2.5632	.54530	.03710	2.4901	2.6364	1.49	4.40

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	Between Groups	4.023	4	1.006	3.542	.008
	Within Groups	59.908	211	.284		
	Total	63.931	215			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	ปวช	-.01712	.19060	.929	-.3928	.3586
		ปวส	.10393	.15120	.493	-.1941	.4020
		ปริญญาตรี	.27665*	.11193	.014	.0560	.4973
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.12142	.17549	.490	-.4674	.2245
	ปวช	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	.01712	.19060	.929	-.3586	.3928
		ปวส	.12105	.19534	.536	-.2640	.5061
		ปริญญาตรี	.29377	.16681	.080	-.0351	.6226
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.10430	.21469	.628	-.5275	.3189
	ปวส	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	-.10393	.15120	.493	-.4020	.1941
		ปวช	-.12105	.19534	.536	-.5061	.2640
		ปริญญาตรี	.17272	.11983	.151	-.0635	.4089
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.22535	.18062	.214	-.5814	.1307
	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	-.27665*	.11193	.014	-.4973	-.0560
		ปวช	-.29377	.16681	.080	-.6226	.0351
		ปวส	-.17272	.11983	.151	-.4089	.0635
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.39807*	.14931	.008	-.6924	-.1037
	สูงกว่าปริญญาตรี	มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	.12142	.17549	.490	-.2245	.4674
		ปวช	.10430	.21469	.628	-.3189	.5275
		ปวส	.22535	.18062	.214	-.1307	.5814
		ปริญญาตรี	.39807*	.14931	.008	.1037	.6924

*The mean difference is significant at the 0.05 level.

ค่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ชาย	79	2.7455	.63562	.07151
	หญิง	137	2.4581	.45600	.03896

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	Equal variances assumed	5.309	.022	3.849	214	.000	.28741	.07467	.14022	.43460
	Equal variances not assumed			3.529	124.861	.001	.28741	.08144	.12624	.44859

ค่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Group Statistics

	ตำแหน่งหน้าที่	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	หัวหน้างาน	23	2.9121	.67180	.14008
	พนักงานปฏิบัติการ	193	2.5216	.51472	.03705

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	Equal variances assumed	4.495	.035	3.321	214	.001	.39049	.11758	.15874	.62225
	Equal variances not assumed			2.695	25.172	.012	.39049	.14490	.09218	.68881

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัทกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัท	2.8956	.52082	216
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	2.5632	.54530	216

Correlations

		การรับรู้วัฒนธรรม องค์การแบบ บริษัท	คุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดี
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบริษัท	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	216	216
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	216	216

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสาธารณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
จิตสาธารณะ	2.8421	.56252	216
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	2.5632	.54530	216

Correlations

		จิตสาธารณะ	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
จิตสาธารณะ	Pearson Correlation	1	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	216	216
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	Pearson Correlation	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	216	216

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสาธารณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
เพื่อการพยากรณ์

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	จิตสาธารณะ		Forward (Criterion: Probability-of-F-to-enter <= .050)
2	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบบรรษัทภิบาล		Forward (Criterion: Probability-of-F-to-enter <= .050)

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.640	.32701
2	.830 ^b	.688	.685	.30585

a. Predictors: (Constant), จิตสาธารณะ

b. Predictors: (Constant), จิตสาธารณะ, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.046	1	41.046	383.842	.000 ^a
	Residual	22.884	214	.107		
	Total	63.931	215			
2	Regression	44.006	2	22.003	235.213	.000 ^b
	Residual	19.925	213	.094		
	Total	63.931	215			

a. Predictors: (Constant), จิตสาธารณะ

b. Predictors: (Constant), จิตสาธารณะ, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล

c. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.356	.115		3.096	.002
	จิตสาธารณะ	.777	.040	.801	19.592	.000
2	(Constant)	.060	.120		.505	.614
	จิตสาธารณะ	.494	.062	.510	7.909	.000
	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบ บรรษัทภิบาล	.379	.067	.362	5.625	.000

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาล	.362 ^a	5.625	.000	.360	.352

a. Predictors in the Model: (Constant), จิตสาธารณะ

b. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบูรณ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรรณิการ์ เจริญกุล. (2543). การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจเหมืองถ่านหินของประเทศไทย: กรณีศึกษา บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา คิชฌเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขตอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โกศล มีความดี. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสาธารณะของข้าราชการตำรวจ. ปรียญวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เขจร พงษ์ธรรมรักษ์. (2543). ผลกระทบด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ในอุตสาหกรรมอาหารของไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชศรี วิสุทธิพิเนตร. (2545). บรรษัทภิบาล เครื่องมือเสริมมาตรฐาน สร้างความเชื่อถือให้ธุรกิจ. นิตยสารควอลิตี้, 53, 23-42.
- จันทร์จิรา มูลเมือง. (2535). การเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตนักศึกษาต่างสาขาวิชา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญบงการ. (2553). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช้องนาง ชาสิงห์แก้ว. (2547). พฤติกรรมการรักษาสมบัติสาธารณะและการเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะของชุมชนภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชาย โพรธิตา, อุไรวรรณ คะนิงสุขเกษม และอมรา สุนทรธาดา. (2540). รายงานการ-
วิจัยเรื่อง จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ: ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล:
การเมือง ค่านิยม และการจัดการ ทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ:
ไอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ไชยรัตน์ ศรินคร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อจิตสาธารณะด้านการจัดการขยะมูลฝอยของ
ประชาชนเขตเทศบาลนครพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2544, มกราคม-มิถุนายน). Benchmarking แนวทางพัฒนาสู่ความ-
เป็นเลิศ. วารสารบริหารธุรกิจรังสิต, 3(6), 63-70.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2543ก, เมษายน). การกำกับดูแลกิจการ: คำจำกัดความ.
วารสารการกำกับดูแลกิจการที่ดี, 2, 29-31.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2543ข, กุมภาพันธ์). คณะกรรมการบริษัท. วารสาร
การกำกับดูแลกิจการที่ดี, 1, 20.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2544, สิงหาคม). ปัจจัยพื้นฐานของโครงสร้าง:
คำจำกัดความ. รายงานการกำกับดูแลกิจการ, 6, 9.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิศา ทองมีเหลือ. (2550). ความเข้าใจศาสตร์ด้านพฤติกรรมเพื่อนำไปใช้ในการศึกษา
พฤติกรรมของคนในองค์กร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 13(1), 1-8.
- ธนัญชัย นาคะสุวรรณ. (2543). จริยธรรมองค์กร: แนวคิด รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรม
องค์กรในแนวพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- นวพร เรื่องสกุล. (2545). Corporate Governance: ปรวิษัทธิบาล เรื่องที่นักลงทุนและ
กรรมการต้องรู้. ม.ป.ท.

- นันทวัฒน์ ชุนชี. (2546). การใช้ตัวแบบสัญลักษณ์ผ่านหนังสือเรียนเล่มเล็กเชิงวรรณกรรม เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุสาศณี จิตราภิรมย์. (2545). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์- มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรษัทภิบาลแห่งชาติ. (2547). บรรษัทภิบาลที่ดี. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่ม- ผลผลิต, 26(1), 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, ตุลาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่ม ผลผลิต. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1(10), 5-12.
- เบญจมาศ โจน์ชนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพล มลิตินทจินดา. (2542). ความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของสมาชิกองค์การ- บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์- มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตร ออฟเซท.
- ปัทมา เอื้ออรรถการ. (2545). วัฒนธรรมองค์การ ทักษะติดต่องานบริการ และความผูกพัน ต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ ธีระวิทย์. (2541). ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน. วิทยานิพนธ์- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*, 2, 24-25.

- พรเทพ รัตนดริยภพ, ปัญญา อิศระวรวาณิชย์ และสรายุทธ จำปา. (2542). *หลักการกำกับดูแลกิจการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2545). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรพรหม พรคพวก. (2550). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ในสหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิจิก พรหมแก้ว. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พริยา นิลมาตร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ไพบุลย์ อินทิสัณฑ์. (2544). *ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบนสายการบินไทย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณินุช ผุสดีโสภณ. (2543). *การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับบริหารกลางในโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลที่ต่างศาสนา: ศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัสวี ธาดาสีห์. (2539, กันยายน-ตุลาคม). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*, 1, 33-34.
- มนัสตา ชินูปการพงศ์. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการสื่อสารการตลาดต่อจิตสาธารณะกับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- มัทนา เหลืองนาคทองดี. (2545). *เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักบรรษัทภิบาลของนักธุรกิจไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- มุกดา ศรีรงค์, นवलศิริ เปาโรหิตย์, สิริวรรณ สาระนาค, สุวิไล เรียงวัฒนสุข และนิภา แก้วศรีงาม. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธนา วรณปิติกุล. (2542). *สำนึกพลเมือง: ความเรียงว่าด้วยประชาชนบนเส้นทางประชาคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2538). *วิธีการวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). *ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา ตั้งอมร. (2529). *ความสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ลลัทธิมา เกื้อสกุล. (2547). *กลยุทธ์การสื่อสารของกองทัพบก เพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะเรื่องสิทธิมนุษยชนด้านสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสิน อินทสระ. (2549). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมดา.
- วัลย์ลิกา ดิยะวัฒนาชัย. (2543). *บรรษัทภิบาลกับการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ไทย*. ภาคนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศนิตา หิรัญรัมย์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบรรทัดฐานกับความเข้ากันได้ของพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังและพฤติกรรมที่แสดงออกจริง: กรณีศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริ แคนสา. (2551). การพัฒนาสำนักสาธารณะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา: กรณีศึกษา
โรงเรียนคอนสวรรค์. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
มหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2547).
อนุกรมระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL). ค้นเมื่อ
9 กรกฎาคม 2549, จาก <http://www.qwthai.com/Download/Download.php>
- สมพงษ์ สิงหะพล. (2542, มิถุนายน-ตุลาคม). ต้องสอนให้เกิดจิตสำนึกใหม่. *สีมาจารย์*,
13(27), 15-16.
- สมหมาย สุนทรตระกูล. (2543). *Concept: บรรษัทภิบาล*. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2549, จาก
www1.siamcement.com/radioscript/script1_10.doc
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังคม ลาภเจริญ. (2549). *วัฒนธรรมองค์กร*. ค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2550, จาก [http://
www.nidtep.go.th/emg/data_p2/sungskoml.pdf](http://www.nidtep.go.th/emg/data_p2/sungskoml.pdf)
- สิทธิชัย อุตระกุล. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร-
มหาบัณฑิต, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531, พฤศจิกายน). การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิต
การทำงาน, *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 2(11), 14-17.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). *จิตวิทยาการจัดการองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
บุ๊คแบงก์.
- สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ: กรณีศึกษา ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำ
สำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี. (2547). *ปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัฒนาจิตสำนึกต่อสังคมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หฤทัย อาจปฐ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา โฉมแจ่ม. (2544). *จิตสำนึกของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการรวมกลุ่มกิจกรรมเพื่อสังคม*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (2000). *In handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brockett, R. G. (1985). Methodological and substantive issues in the measurement of self-directed learning readiness. *Adult Education Quarterly*, 36(1), 15-24.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2001). *Organization development and change* (7th ed.). Cincinnati, OH: South Western, Thomson Learning.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South Western College.
- Danial, F. C. (1988). *Organization behavior*. Singapore: McGraw-Hill.

- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-56.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. St. Paul, MA: Addison-Wesley.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Dubrin, R., & Champoux, J. E. (1981). *Administrative science quarterly*. New York: McGraw-Hill.
- Gardner, H. (1997). Multiple intelligences as partner in school improvement. *Educational Leadership*, 55(1), 20-21.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1974). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change*. Santo Monica, CA: Goodyear.
- Hofstede, G. (1997). *Culture and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Huczynski, A. A., & Buchanan, D. A. (2001). *Organization behavior: An introductory text* (4th ed.). Harlow, England: Prentice-Hall.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development change* (3rd ed.). St. Paul, MN: West.

- Lussier, R. N. (2000). *Management fundamentals*. St. Paul, MA: South-Western.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organization behavior: Emerging at work* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1997). *Essentials of organizational behavior* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey Bass.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, D. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Willy & Sons.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, D. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). New York: John Willy & Sons.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspective for business and the public sector*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Vrooms, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 4(7), 12-14.
- World Bank. (1992). *Governance and development*. Washington, DC: Author.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล นายบูรเกียรติ วิริยะสุบรรณ
วัน เดือน ปีเกิด 5 กุมภาพันธ์ 2504
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น สายสามัญ
โดยการสมัครสอบ จากกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2519
สำเร็จปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2543

ตำแหน่งหน้าที่
การทำงานปัจจุบัน ประกอบธุรกิจส่วนตัว

