



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Influence of Organizational Culture and Good Governance on Organizational  
Commitment of Operation Employees Working at a  
Chulalongkorn University Office

วณิชยา คินีมาน  
Wanitchaya Kinimarn

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2559



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Influence of Organizational Culture and Good Governance on Organizational  
Commitment of Operation Employees Working at a  
Chulalongkorn University Office

วณิชยา คินีมาน

Wanitchaya Kinimarn

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วิทยานิพนธ์

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ สกุล

นางสาววณิชชา คินิมาน

ชื่อปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา และคณะ

การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา

2559

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 164 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร แบบญาติมิตร แบบปรับตัว แบบราชการ แบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

ธรรมาภิบาล ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านการตอบสนอง ด้านการรับผิดชอบ ด้านโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านความเสมอภาค ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์กร, ธรรมาภิบาล, ความผูกพันต่อองค์กร





<b>Thesis title</b>	Influence of Organizational Culture and Good Governance on Organizational Commitment of Operation Employees Working at a Chulalongkorn University Office
<b>Author</b>	Miss Wanitchaya Kinimarn
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Field Study</b>	Management Faculty of Business Administration
<b>Academic Year</b>	

## ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the influence of culture on organizational commitment of operation employees working at a Chulalongkorn university office, and to study the influence of good governance on the organizational commitment of the university staff at a university Chulalongkorn office. The samples were 164 employees working at a university office in Chulalongkorn University responding to the questionnaires used as a tool for data collection. This research was descriptive analyzed by parameters, percentage, mean score (S.D.), multiple regression analysis, and multiple-regression tests, and Pearson Correlation Coefficients.

The research result revealed the hypotheses test showing the influence of organizational culture and good governance on organizational commitment of Chulalongkorn university office employees as follows.

Organizational culture in the form of the relationship, adjustment, bureaucracy, and success orientation positively agreed with the organizational commitment in the same direction.

Good governance in terms of the efficiency, effectiveness, responsibility, transparency, rule of law, equality, participation, decentralization, and moral and ethics were positively related to the organizational commitment in the same direction.

Organizational culture and good governance influenced the employees' organizational commitment of university office operation employees at Chulalongkorn University.

**Keywords :** Organizational Culture 1, Good Governance 2, Commitment 3



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยโดยตลอด ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตนกร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ที่กรุณา ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักสูตรปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์เรื่องการติดต่อประสานงานตลอดจนความ ช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้บังคับบัญชา พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจการทำวิจัยครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จไปได้ด้วยดี

วณิชยา คินิมาน

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
<b>1. บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย	5
1.5 สมมติฐานการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
<b>2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
2.4 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
<b>3. วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 กำหนดประชากร	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	83
3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย	86

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	89
4.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติขององค์กร	92
4.3 ผลการวิเคราะห์ธรรมาภิบาล	100
4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	110
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)	112
4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	114
<b>5. สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ</b>	
5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	120
5.3 สรุปผลการวิจัย	120
5.4 อภิปรายผล	123
5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	124
<b>บรรณานุกรม</b>	127
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก – ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	134
ภาคผนวก ข – แบบสอบถาม	184
<b>ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย</b>	209

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางเปรียบเทียบประเภทวัฒนธรรมองค์กร	18
2.2 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมวัฒนธรรมองค์กร	37
2.3 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมธรรมาภิบาล	51
2.4 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมความผูกพันต่อองค์กร	65
2.5 ตารางสรุปงานวิจัยเกี่ยวข้อง	77
3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	79
3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	80
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กร	92
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของธรรมาภิบาล	100
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร	110
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร	112
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาล	113
4.6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กร	114
4.6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของธรรมาภิบาล	116
4.6 สรุปผลการทดลองสมมติฐาน	118

## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	8
2.1 แผนภูมิหลักกรรมาภิบาล 10 ประการ	22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ล้วนมีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตไปอย่างรวดเร็วทำให้มีค่าครองชีพสูงขึ้น เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในเชิงธุรกิจ ปัจจัยทางด้านสังคมซึ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันของคนในแต่ละท้องถิ่น ปัจจัยทางด้านการเมืองที่มีการคอร์รัปชัน เกิดการประท้วงทางการเมือง ปัจจัยทางด้านระบบเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าทันสมัย เป็นต้น โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ธุรกิจเกิดความเข้มแข็ง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในเชิงธุรกิจ และทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยถือเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ และมีการแข่งขันกันมากขึ้นทั้งในด้านหลักสูตร ปริมาณนิสิต ชื่อเสียงองค์กร เป็นต้น ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงถือเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ จะเห็นได้จากการที่รัฐบาลมีนโยบายในการรื้อปรับระบบของสถาบันอุดมศึกษาให้มีสถานภาพเป็น “สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถกำกับดูแลและตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลจึงมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ แต่เป็นนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีนครว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงเป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอและจำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาในกำกับจำนวน



24 แห่ง<sup>1</sup> ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 2) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 3) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 5) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 6) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 7) มหาวิทยาลัยมหิดล 8) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 9) มหาวิทยาลัยบูรพา 10) มหาวิทยาลัยทักษิณ 11) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 12) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 13) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 14) มหาวิทยาลัยพะเยา 15) มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 16) สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา 17) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 18) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 19) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 20) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 21) ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 22) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 23) มหาวิทยาลัยศิลปากร 24) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ประชากร วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้และองค์ความรู้ เทคโนโลยีและการเข้าถึงสารสนเทศเน้นเรื่องความยืดหยุ่นต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยและเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วย บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย สำนักวิชา สถาบันวิจัย สถาบันบริการ ศูนย์ สำนัก สถาบัน รวมถึงคณะ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะทันสมัย มีจิตสาธารณะ และมีความเป็นผู้นำ 2) บุกเบิก บูรณาการองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนและวิจัย 3) สร้างผลงานวิชาการและวิจัยในระดับนานาชาติ และ 4) นำความรู้ไปขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและสังคมไทยอย่างยั่งยืน จากกาปรับเปลี่ยนแปลงองค์กร ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยตรง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย

<sup>1</sup> ที่มา : วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90>

ปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและ ธรรมภิบาลถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของระบบการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน หากมี การบริหารงานและมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่างนี้อาจทำให้การบริหารงานเป็นไปตามที่กำหนด วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ได้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ เช่นกันควรจะมีการนำ วัฒนธรรมองค์กรและธรรมภิบาลเข้ามาให้ใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดกับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มากขึ้นจะได้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ให้เป็นตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบุคลากรแบ่งตามโครงสร้างบุคลากรของสำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้ 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีความ สนใจจะศึกษากลุ่มบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความ หลากหลายทั้ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.3 ขอบเขตงานวิจัย

### 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 164 คน<sup>2</sup>

<sup>2</sup> ที่มา : รายงานประจำปี 2559 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อัตรากำลังบุคลากรสายปฏิบัติการ ตุลาคม 2559

### 1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรหรือเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

- วัฒนธรรมแบบญาติมิตร
- วัฒนธรรมแบบราชการ
- วัฒนธรรมแบบปรับตัว
- วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ

หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

- ด้านประสิทธิภาพ
- ด้านประสิทธิผล
- ด้านการตอบสนอง
- ด้านการรับผิดชอบต่อ
- ด้านโปร่งใส
- ด้านหลักนิติธรรม
- ด้านความเสมอภาค
- ด้านการมีส่วนร่วม
- ด้านการกระจายอำนาจ
- ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตัวแปรตาม คือ

ความผูกพันต่อองค์กร

### 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนมกราคม – เดือนพฤษภาคม 2560

## 1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ทักษะคติ พฤติกรรม การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ

**วัฒนธรรมแบบญาติมิตร** หมายถึง การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบญาติมิตรของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารจะมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือโดยไม่สร้างความแตกแยกทางสถานะภาพ

**วัฒนธรรมแบบราชการ** หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

**วัฒนธรรมแบบปรับตัว** หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ของพนักงาน ผู้บริหารมุ่งเน้นในการสร้างค่านิยมใหม่ๆที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

**วัฒนธรรมเน้นความสำเร็จ** หมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นไปตามเป้าหมาย และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการทำงานที่มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

**หลักธรรมาภิบาล** หมายถึง การทำงานบนความถูกต้อง ความยุติธรรม ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

**ด้านประสิทธิภาพ** หมายถึง คุณภาพของงานที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

**ด้านประสิทธิผล** หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**ด้านการตอบสนอง** หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ที่มีความแตกต่างกันภายในระยะเวลาที่กำหนด

**ด้านภาระรับผิดชอบ** หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ตามเป้าหมายที่กำหนด

**ด้านโปร่งใส** หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปตามกฎ ระเบียบขององค์กร สามารถเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและสอบย้อนได้

**ด้านหลักนิติธรรม** หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ชัดเจนและยึดประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

**ด้านความเสมอภาค** หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสถานะ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม

**ด้านการมีส่วนร่วม** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น ทัศนคติ เป็นต้น

**ด้านการกระจายอำนาจ** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ หรือภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานบางกิจกรรม เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของภารกิจนั้นๆ

**ด้านคุณธรรมจริยธรรม** หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีศีลธรรม จรรยาบรรณ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

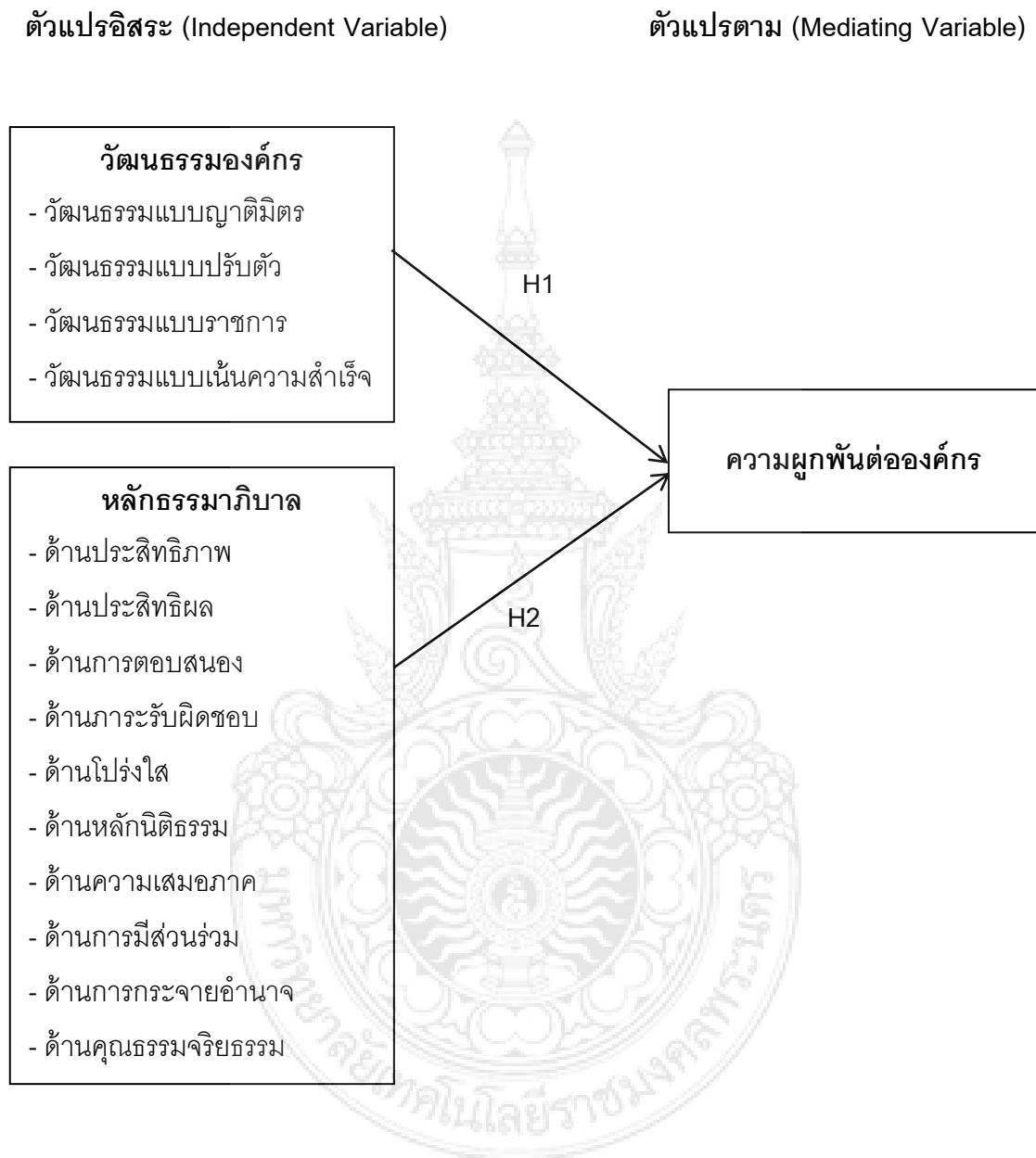
## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร ใช้แนวคิดของ Deal & Kennedy (1982) และหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ใช้ตามหลักของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1997) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ

ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนและประกอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

##### 2.1.1. ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรได้มีนักวิชาการให้แนวคิดและความหมายมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าไว้พอสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมาย วัฒนธรรม คือ สิ่งที่ทำ ความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย, วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา และคำว่า องค์กร คือ ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือ หน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรประชาชาติ

Robbins (2003) กล่าวว่า ระบบของทุก ๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้น ๆ เช่น มิติของการคิดริเริ่ม จะส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มได้มากแค่ไหน การเสี่ยง จะส่งเสริมให้กล้าเสี่ยงมากน้อยแค่ไหน การ



สนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงจะมีมากน้อยแค่ไหน การจัดการกับความขัดแย้งจะจัดการอย่างไร การติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีการแบบใด การสนใจในรายละเอียดหรือในผลลัพธ์ การให้ความสำคัญกับคนหรือกับงานเป็นสำคัญ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ความคาดหวัง และข้อสันนิษฐานที่เชื่อมบุคคลและระบบเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกรู้ถึงความเป็นเอกลักษณ์ทำให้เกิดความมั่นใจสัญญาได้ง่ายขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมือสวาระหว่างกันและเป็นพื้นฐานสำหรับความมั่นคง การควบคุมและทิศทางในการทำงาน ซึ่งส่วนประกอบเหล่านี้ช่วยให้สมาชิกปรับตัวและผนวกสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเข้าด้วยกัน รูปแบบที่ซับซ้อนของความเชื่อ ความคาดหวัง แนวคิดค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรม ที่มีร่วมกันโดยสมาชิกในองค์การที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาถ้าชี้ให้เฉพาะเจาะจงลงไปวัฒนธรรมองค์การจะรวมถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อันได้แก่ วิธีการสื่อสารที่ทำเป็นประจำหรือเป็นปกติเช่น พิธีกรรมและการเฉลิมฉลองต่างๆ และภาษาที่ใช้อยู่เป็นประจำ

ธร สุนทรยายุทธ (2556) กล่าวว่า ปรากฎการณ์ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีทิศทางในการตอบสนองต่อความไม่แน่นอน และความกำกวมที่มนุษย์ต้องเผชิญอยู่เสมอการตอบสนองออกมาในรูป 1) ลักษณะรูปแบบของวัฒนธรรม (Substance of Culture) ที่หมายถึงระบบความเชื่อร่วมกัน มักเป็นความรู้สึกมากกว่าเหตุผลเชิงตรรกะ เรียกว่าอุดมการณ์ (Ideologies) และ 2) ในลักษณะรูปแบบของวัฒนธรรม (Cultural Forms) ที่มีสมาชิกแสดงออกในรูปการกระทำต่างๆ อันเป็นการสื่อสารความหมายให้เข้าใจในอุดมการณ์หรือแก่นวัฒนธรรมเป็นระบบความคิดที่เป็นนามธรรม

วิเชียร วิทย์อุดม (2554) กล่าวว่า การสร้างค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม ทักษะคติ และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นแล้ววัฒนธรรมก็ยังมีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์การไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักปานใดก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การนับได้ตั้งแต่การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬาและการปฏิบัติงานในองค์การ ฯลฯ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553) กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติฐานของคน จำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

พัชสิริ ชมภูคำ (2552) กล่าวว่า ภาพรวมทั้งหมดขององค์กรไม่ว่าจะเป็นสัญลักษณ์ ธรรมเนียมปฏิบัติคำพูดที่คนในองค์กรใช้ รูปแบบพฤติกรรม เรื่องที่เล่าต่อกันมา ตลอดจน พิธีกรรมที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะ วัฒนธรรมเป็นความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกันที่คนใน องค์กรมีส่วนร่วมกัน เป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์กรรู้ว่าอะไรบ้างที่ควรทำ อะไรที่ไม่ควรทำ โดย วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่กฎที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นสิ่งที่คนในองค์กรรู้ ประพฤติไปในแนวทางเดียวกันตามกลไกของกลุ่มไม่มีการบังคับโดยกฎอย่างเป็นทางการ

สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ทัศนคติ พฤติกรรม การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ โดยไม่มีกฎ กำหนดเป็นอักษร การทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลภายในองค์กร

#### 2.1.2. ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรทั่วไปแบ่งได้ 4 ประเภท ได้แก่

1. Toguh-Guy, Macho Culture เป็นวัฒนธรรมถูกกำหนดคุณลักษณะโดย บุคคลผู้ซึ่งชอบเสี่ยงสูงและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของตนว่าถูกหรือไม่ ถูกต้องอย่างไรในเวลาอันรวดเร็วอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมแบบนี้ได้แก่ หน่วยงานตำรวจ หมอผ่าตัด นักทำหนังสือ และอุตสาหกรรมบันเทิงและกีฬา เป็นต้น วัฒนธรรมแบบนี้จะให้ความสำคัญกับเรื่องทีมงานและเพื่อนร่วมงานทุกคนมีสิทธิเป็นคู่แข่ง วัฒนธรรมแบบนี้อัตราการ ลาออกที่สูงและไม่สามารถพัฒนาวัฒนธรรมที่เหนียวแน่นและเข้มแข็งได้

2. Work – Hard / Play – Hard Culture เป็นวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้ มี การยอมรับความเสี่ยงไม่มากนักแต่คาดหวังข้อมูลป้อนกลับที่รวดเร็ว เช่น บริษัทขายตรงที่ขาย พวกเครื่องสำอางหรือของใช้ในบ้านต่างๆ กิจกรรมเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและ เพิ่มพูนความสามารถเพื่อค้นพบความต้องการและเติมเต็มลงในการทำงานนั้น วัฒนธรรมนี้จะ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมเพราะทีมสามารถสร้างความแตกต่างให้องค์กรเกิดขึ้นได้มากกว่าการ ประสบความสำเร็จโดยลำพัง ขณะเดียวกันวัฒนธรรมแบบนี้อาจจะเพิ่มยอดขายแต่ต้องแลกมา ด้วยค่าใช้จ่ายของคุณภาพ

3. Bet – Your – Company Culture เป็นวัฒนธรรมที่ต้องการการตัดสินใจมาก แรงกดดันที่มีต่อการตัดสินใจที่ถูกต้องจะปรากฏให้เห็นในสภาพแวดล้อมแบบนี้ เป็นประเภทขององค์การที่มีความเสี่ยงสูงและข้อมูลตอบกลับเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต้องใช้เวลา นาน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้อาจเป็นองค์การที่ลงทุนในธุรกิจพันๆ หมื่นๆ ล้านและต้องใช้เวลา นานกว่าจะได้ผลประโยชน์กลับคืนมา วัฒนธรรมแบบนี้เป็นสิ่ง ที่องค์การต้องการมากที่สุดถึงแม้ว่าเวลาในการตอบสนองที่ช้าจะทำให้้องค์การเกิดความไม่มั่นคงในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจมีความผันผวนในระยะสั้นก็ตาม

4. Process Culture เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่งที่ต่ำและข้อมูลป้อนกลับต่อการลงมือปฏิบัติและการตัดสินใจที่ช้า เช่น ธนาคาร บริษัทประกัน หน่วยงานราชการต่างๆ เป็นต้น พนักงานจะไม่มีความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเองเนื่องจากทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีข้อมูลป้อนกลับน้อย มุ่งความสนใจไปที่งานจะถูกทำให้เสร็จได้อย่างไรมากกว่าผลลัพธ์ของงาน วัฒนธรรมนี้มีประสิทธิภาพเมื่อใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีความมั่นคงและสามารถคาดการณ์ได้แต่อาจมีปัญหาในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553) ได้ให้นิยามประเภทวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมห้าวหาญ คือ วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ ในการทำงานที่มีความเสี่ยงมีทัศนคติที่ห้าวหาญและชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการบริหารให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ
2. วัฒนธรรมอุตสาหะ คือ วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยม ทัศนคติมุ่งมั่น ชยันทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะให้ความสำคัญกับการทำงานหนักเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพมีการทำงานเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจในการแก้ปัญหา
3. วัฒนธรรมเติมพันด้วยองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจร่วมกันเพื่อมุ่งเน้นการลงทุนในอนาคตให้มีคุณภาพมีการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ
4. วัฒนธรรมกระบวนกร คือ วัฒนธรรมที่บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมในการทำงานที่มีวินัย ตรงต่อเวลา กฎระเบียบ มีความระมัดระวัง ถนัดเรื่องรายละเอียดในการ

ปฏิบัติงานทำให้มุ่งเน้นกระบวนการทำงานขั้นตอนที่ชัดเจนและมีสายการบังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การอีกลักษณะที่ถูกนำเสนอโดยนักวิชาการจำนวนมากดังนี้  
 ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ได้สรุปประเภทวัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมทางราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นเรื่องกฎระเบียบ กระบวนการ และสายของการบังคับบัญชาและการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ เช่น หน่วยงานราชการ ทหาร ตำรวจ หรือบริษัทที่บริหารจัดการโดยผู้บริหารที่เผด็จการ

2. วัฒนธรรมของฝูงชนที่เป็นพวกเดียวกัน (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ประกอบไปด้วยประเพณีและพิธีการต่างๆ ที่ฝังงานและจิตวิญญาณ การจัดการตนเองและอิทธิพลทางสังคม โดยพนักงานเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในวัฒนธรรมแบบนี้พนักงานจะได้รับการขัดเกลาทางสังคมจากสมาชิกคนอื่น ๆ

3. วัฒนธรรมของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การเสี่ยง และการแสวงหาโอกาส พนักงานเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต ความคิดริเริ่มของบุคคลและความเป็นเอกเทศ เป็นมาตรฐานที่ใช้ปฏิบัติ

4. วัฒนธรรมทางการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไปที่ยอดขายที่เพิ่มขึ้น การเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด ความมั่นคงทางการเงิน และผลกำไร พนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบของการทำสัญญากับบริษัททำให้เกิดความรู้สึกในการทำงานเป็นทีมไม่มากนัก และไม่เกิดความเหนียวแน่นในกลุ่มเพราะพนักงานจะทำงานร่วมกันเพียงเพื่อได้รับส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายทางการเงินของบริษัท

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ให้นิยามประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น แต่งมุ่งเน้นภายในองค์การโดยไม่มีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- การทำตามประเพณีปฏิบัติ
- การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ
- การเน้นความเป็นทีม
- เน้นการมีส่วนร่วม

- การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก ช่วยเหลือกัน

- การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมากและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ

2. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในขององค์การเป็นสำคัญโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

- เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน

- การใช้เหตุผลใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

- การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ

- การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

วัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดเสถียรภาพ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่ได้รับ จะพบในองค์การไม่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ได้แก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ

- ส่งเสริมให้ทดสอบ ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน

- ให้อภัยเสี่ยง ให้อภัยคิดอะไรที่นอกกรอบได้

- การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ที่เด่นชัดคือ บริษัท 3 M ที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานให้สามารถใช้เวลางานได้ถึง 15% เพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ วัฒนธรรม

วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้มักจะพบในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ที่ผู้ก่อตั้งยังคงบริหารจัดการอยู่

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

องค์การ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่ต้องการชัดเจนในเรื่อง ยอดขาย กำไร ส่วนครองตลาดและการตอบสนองความต้องการของลูกค้า เป็นต้น โดยจะมี ค่านิยมในเรื่อง

- การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- การรุก การมุ่งมั่น ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด
- การขยันขันแข็งในการทำงาน
- การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนักและ มุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง

Trompenasrs and Hampden-Turner 2004 (อ้างถึงใน สมจินตนา คุ่มภัย 2553)

ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (Family) หรือวัฒนธรรมมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ (Clan Culture) วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญแก่พนักงาน มากกว่างาน องค์การ เหมือนครอบครัวขนาดใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหารทำหน้าที่เสมือนบิดาหรือมารดา ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจและการสั่งการขึ้นอยู่กับ คนเพียงไม่กี่คน การทำงานมีลำดับชั้นการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบนี้มักมี กระบวนการทำงานแบบระบบราชการบ้างเล็กน้อยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ยาก กฎระเบียบไม่มากนัก เน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาในการ ปฏิบัติงานพนักงานมีมิตรภาพต่อกัน

2. วัฒนธรรมแบบหอไอเฟล (Eiffel Tower) หรือวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) องค์การมีโครงสร้างหลายระดับ กระบวนการทำงานมีหลายขั้นตอน เป็น ทางการสูง มีกฎระเบียบมาก วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ให้ความสำคัญแก่ความมั่นคง การ คาดการณ์ได้ ความปลอดภัย และความเชื่อถือได้ เน้นลำดับชั้นการบังคับบัญชาและงานเป็น สำคัญ รวมอำนาจและเป็นทางการสูง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ยาก

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) วัฒนธรรมที่ ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา มีความเป็นผู้ประกอบการและ ริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำองค์การกล้าเสี่ยงและให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม นิยมความทันสมัย การ เติบโตระยะยาวและค้นหาทรัพยากรใหม่ ๆ

4. วัฒนธรรมองค์การแบบจรวดนำวิถี (Guided Missile) หรือวัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) วัฒนธรรมรูปแบบนี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ จึงให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์จากการทำงาน พนักงานแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีผู้นำ ต้องการและมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ความผูกพันของพนักงานนั้นอยู่ที่ชัยชนะ ชื่อเสียง และความสำเร็จ หรือการให้ความสำคัญในเรื่องการขาย มีการให้อำนาจ และเป็นทางการสูง มีความเป็นประชาธิปไตย มอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การเป็นไปตามหลักเหตุผล

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากผู้นำเชิงกลยุทธ์ สร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้พฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การด้วยการกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเสี่ยง เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การ ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ผลประกอบการมีกำไรหรือส่วนแบ่งตลาดสูงขึ้นมุ่งให้บริการพิเศษผู้บริโภคเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล ความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมในแบบอื่น การทำงานจึงคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ ความเอาใจใส่ ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและความร่วมมือ จะส่งผลให้องค์การสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน ปฏิบัติและยึดตามกฎระเบียบ ยึดการประหยัด การ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง  
ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้องมีความยืดหยุ่นคล่องตัว  
มากขึ้น

สรุปประเภทของวัฒนธรรมองค์กรมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ 4 ประเภท มีลักษณะ  
และความเหมือนดังตารางต่อไปนี้





ตาราง 2.1 เปรียบเทียบประเภทวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับ ที่	ประเภทวัฒนธรรม	แนวคิดของนักวิชาการ				
		ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี	ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์	สุพจน์ สถาภูวานิช	จรัส อติวิทย์ภรณ์	Trompenas and Hampden-Turner
1	แบบญาติมิตร	✓		✓	✓	✓
2	แบบราชการ	✓		✓	✓	✓
3	แบบปรับตัว	✓		✓	✓	✓
4	แบบเน้นความสำเร็จ	✓		✓	✓	✓
5	แบบห้าวหาญ		✓			
6	แบบอุตสาหะ		✓			
7	แบบเติมพันท้ายองค์กร		✓			
8	แบบกระบวนการ		✓			
9	Toguh-Guy, Macho Culture	✓				
10	Work – Hard /Play – Hard Culture	✓				
11	Bet – Your – Company Culture	✓				
12	Process Culture	✓				

สรุปผลการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นจะประกอบด้วย วัฒนธรรม 12 ประเภท พบว่านักวิชาการให้ความสนใจในการศึกษาวัฒนธรรม 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4) วัฒนธรรม

แบบเน้นความสำเร็จ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรทั้งในภาครัฐหรือภาคเอกชนทั่วไปที่พบเห็นได้ในสังคมไทย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับองค์กรตัวอย่างเพื่อการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรแบบอื่นๆ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบห้าวหาญ, วัฒนธรรมแบบอุตสาหกรรม, วัฒนธรรมแบบเติมพันด้วยองค์กร, วัฒนธรรมแบบกระบวนการ, Toguh-Guy, Macho Culture, Work – Hard /Play – Hard Culture, Bet – Your – Company Culture และ Process Culture เป็นวัฒนธรรมขององค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่สูงที่สุด

### 2.1.3. ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

เอ็ดการ์ดี ไฮน์ (อ้างถึงใน พิชสิริ ชมภูคำ 2552) ได้แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับได้แก่

1. วัตรปฏิบัติที่สังเกตเห็นได้ (Observable Artifacts) เป็นวัฒนธรรมชั้นนอกสุด คือ เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ง่ายที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมอีก 2 ชั้นถัดไปและเปลี่ยนแปลงง่าย เช่น การแต่งกายของพนักงานในองค์กร ตราสัญลักษณ์ขององค์กร การตกแต่งองค์กร เรื่องเล่าในองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมของพนักงานที่สังเกตเห็น

2. ค่านิยมตามหลักการ (Espoused Values) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ลึกลงไปอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นจึงไม่สามารถมองเห็นได้ง่ายเหมือนชั้นนอกสุด ได้แก่ ค่านิยมที่องค์กรอยากจะทำให้คนในองค์กรมี รวมถึงปรัชญา เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร

3. สมมุติฐานมูลฐาน (Basic Underlying Assumptions) เป็นแก่นของวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยากแก่การมองเห็นและเปลี่ยนแปลงได้ยาก หากเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเกิดวัฒนธรรมองค์กรใน 2 ชั้นต้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้ (Observable Culture) สิ่งที่ทำเป็นปกติในองค์กรและวิธีการในการทำงานในองค์กร

2. ค่านิยมที่มีร่วมกันในองค์กร (Shared Values) การรวมสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกันโดยนำกลไกในการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพสำหรับสมาชิกในองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกัน

3. ระดับข้อสมมุติฐานร่วมกัน (Common Assumptions) ระดับที่สมาชิกในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553) ระดับวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่

1. วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifact)
2. ค่านิยม (Values)
3. ฐานคติ (Assumption)

#### 2.1.4. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

สุพานี สถุขภูวณิช (2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า มีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะคล้ายๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือมีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่งและอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง อาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การสร้างขึ้นหรือประดิษฐ์ขึ้นมา สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เช่น รูปปั้นผู้ก่อตั้งกิจการ ถาวรวัตถุต่างๆ เช่น โดมธรรมศาสตร์ การตกแต่งอาคารสถานที่ เช่น ป้าย สัญลักษณ์ และพิธีกรรมต่างๆ เป็นต้น

2. ส่วนที่อยู่ลึกลงไปจะมองไม่เห็น (Invisible) เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกันได้แก่ ค่านิยมขององค์การที่สมาชิกรับรู้ เช่น ค่านิยมของ McDonald ที่เน้น “คุณภาพ บริการ ความสะอาดและคุณค่า” ความเชื่อที่เป็นข้อสมมุติฐาน (Basic Assumptions) เช่น ความสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อม ความเป็นจริงของธรรมชาติ ธรรมชาติของเวลาและมนุษย์ หรือความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553) ให้นิยามองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 6 ข้อได้แก่

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน
2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม
3. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง
5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์
6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้

สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะหลายด้านกว้างๆ ด้านความรู้สึกร่วมกัน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม ด้านการแสดงออกเช่น สัญลักษณ์ ป้าย หรือถาวรวัตถุ ที่เกิดจากบุคคลในองค์กรสร้างขึ้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

### 2.2.1. ความหมายหลักธรรมาภิบาล

จากแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้มีนักวิชาการให้แนวคิดและความหมายมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าไว้พอสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมาย ธรรม หมายถึง ความยุติธรรม ความถูกต้อง คุณความดี เช่น ความเป็นธรรมในสังคม และคำว่า อภิบาล หมายถึง บำรุงรักษา ปกครอง ราชบัณฑิตยสถานบัญญัติศัพท์ ธรรมาภิบาล โดยรวมคำ 2 คำเข้าด้วยกัน ความหมายว่า วิธีการปกครองที่ดี ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีให้นิยามว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยทั้งสองความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Good Governance

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (กพร.) กำหนดและปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลใหม่ให้เข้าใจง่ายขึ้นและนำไปปฏิบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย ประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการบริหาร การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไว้ด้วยจากเดิม

ประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
2. ประสิทธิผล (Effectiveness)
3. การตอบสนอง (Responsiveness)
4. ตรวจสอบได้ (Accountability)

5. โปร่งใส (Transparency)
6. หลักนิติธรรม (Rule of Law)
7. ความเสมอภาค (Equity)
8. การมีส่วนร่วม (Participation)
9. การกระจายอำนาจ (Decentralization)
10. คุณธรรมจริยธรรม (Morality Ethic)

ภาพ 2.1 แผนภูมิหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ



ที่มา : สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (กพร.)

Bowornwathana (2006) กล่าวว่า การให้ภาครัฐมีขนาดเล็กลงโดยการเปิดให้หน่วยงานอื่นที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาทำงานแทน ให้รัฐเป็นเพียงผู้คอยอำนวยความสะดวก ยังสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานรัฐโดยรัฐต้องสามารถให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลการทำงานของรัฐบาลได้อย่างโปร่งใส

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) กล่าวว่า ธรรมชาติของรัฐบาลในความหมายแบบสากลจะรวมถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข ซึ่งจะเห็นได้ว่า ธรรมชาติของรัฐบาลเน้นกฎเกณฑ์ที่วางระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสังคม ในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐเป็นการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

ประเวศ วะสี (2542) กล่าวว่า สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญ ๆ 3 ภาค คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมชาติของรัฐบาลก็จะรวมถึงความโปร่งใส ความถูกต้องของสามภาค

ลัดดา ผลวัฒนะ (2557) กล่าวว่า หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้ภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ได้รับรู้ถึงความยุติธรรม รักรักษาสิทธิประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ก่อให้เกิดพลังความร่วมมือรับผิดชอบในการพัฒนาสังคม และชาติบ้านเมืองมากยิ่งขึ้น

สรุปความหมายธรรมชาติของรัฐบาล คือ ระบบการทำงานอยู่บน ความถูกต้อง ความยุติธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สังคม

### 2.2.2. ความหมายหลักธรรมชาติของรัฐบาลแบบสากล

ธนาคารโลก (World Bank) เป็นองค์กรแรกที่ใช้ ธรรมชาติของรัฐบาลในปี ค.ศ. 1989 เพื่อการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานในการกำหนดเงื่อนไขการรับความช่วยเหลือทางการเงินระหว่างประเทศเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจจากองค์กรระหว่างประเทศ (Donor international agencies) ประกอบด้วย ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ และองค์กรสหประชาชาติ เป็นหลักประกันการใช้เงินช่วยเหลือและควบคุมการจัดการเงินสนับสนุนจากการช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรมาภิบาลมีความหมายในมิติใหญ่ 2 มิติ ได้แก่

1. Good Governance as Development Management คือ Good Governance จะเกี่ยวข้องกับจัดการซึ่งมีประสิทธิภาพและการพัฒนาเป็นภารกิจของธนาคารโลกและเกี่ยวข้องกับภาครัฐและการใช้อำนาจรัฐในการพัฒนา

2. Good Governance as Democratic Governance คือ Good Governance เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย ซึ่งเป็นรากฐานและเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จของการปฏิบัติใช้

องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) กล่าวว่า เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations and Development Programme : UNDP) กล่าวว่า การดำเนินงานภาคการเมือง ภาคการบริหาร ภาคเศรษฐกิจที่จัดการกิจการในทุกระดับของประเทศ ประกอบด้วย กระบวนการ กลไก สถาบันต่างๆ ที่ประชาชนสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์และปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม เพื่อการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นชอบด้วยกันทางสังคม

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (The Asian Development Bank : ADB) กล่าวว่า ความสนใจที่องค์ประกอบเพื่อให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนโยบายที่กำหนดเกิดผล การมีบรรทัดฐานเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่ารัฐบาลจะสามารถสร้างผลงานตามที่ให้ไว้กับประชาชนได้

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของประเทศญี่ปุ่น (JICA) กล่าวว่า “Participatory Development Good Governance Report of the Aid Study Committee (1995)” คือ รากฐานการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดรัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความยุติธรรมทางสังคม

Kofi Annan กล่าวว่า การบริหารกิจการที่ดีเป็นแนวทางการบริหารงานของรัฐที่เป็นการก่อให้เกิดการเคารพสิทธิของมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริมประชาธิปไตยมีความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพ

สรุปธรรมาภิบาลแบบสากลคือการบริหารการจัดการของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรมทางสังคม

### 2.2.3. องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2544) กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือวิธีปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบของธรรมาภิบาลจาก แนวนโยบาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลของหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญ ประกอบด้วย องค์ระหว่างประเทศ และหน่วยงานภาครัฐ

ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์ (2543) สำนักนายกรัฐมนตรี ปี 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีระบุหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้กับหน่วยราชการเพื่อปฏิบัติ

สุจิต นิमितกุล (2543) กระทรวงมหาดไทย องค์ประกอบในการเสริมสร้างบริหาร บ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทยมี 11 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ การอดทนอดกลั้น หลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นกำกับดูแล เน้นไปทางด้านการบริหารการปกครอง การพัฒนา และการกระจายอำนาจ เป็นสายงานที่กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบโดยตรง

จรัส สุวรรณเวลา (2553) มหาวิทยาลัยเป็นสถาบัน หรือองค์การของสังคมที่มีหน้าที่ได้รับมอบหมายและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสังคม ให้ทำการค้นคว้า วิจัย ให้การศึกษา ให้บริการวิชาการและทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการให้ปริญญา สังคมจึงคาดหวังที่จะให้มีการดำเนินงานที่ดี มีคุณภาพและถูกต้องด้วยคุณธรรม การปกครองที่ดีจึงจำเป็นสำหรับมหาวิทยาลัยทุกประเภท สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในกำกับ และได้รับความไว้วางใจให้เป็นอิสระ สภามหาวิทยาลัยต้องมีความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ส่วนมหาวิทยาลัยในสังกัด แม้จะเป็นส่วนราชการก็มีสภามหาวิทยาลัย ตามกฎหมายเฉพาะแต่ละมหาวิทยาลัย มีความเป็นอิสระ



ในระดับหนึ่ง จำเป็นต้องพิจารณาและพัฒนาบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยให้เกิดธรรมาภิบาล

สรุปองค์ประกอบของธรรมาภิบาล คือ การปฏิบัติตาม หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม เพื่อใช้ในการบริหารงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.3.1. ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการให้แนวคิดและความหมายมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าไว้พอสรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมาย ผูกพัน หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

Allen and Meyer (1997) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรทุ่มเทกับการทำงานร่วมปกป้องทรัพย์สินขององค์กรโดยมีค่านิยม เป้าหมายร่วมกันกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมต่อเนื่องว่าจะอยู่ทำงานกับองค์กรนั้นต่อไปหรือย้ายที่ทำงานใหม่

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกส่วนบุคคลที่รู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ทุ่มเท ให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกที่เกิดจากค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม เกิดเป็นความรู้สึกเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Gubman (2003) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของพนักงานที่ให้พลังงานพลั่งใจอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่องานที่ได้รับซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบเช่นการทำงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร

Tower Perrin (2003) ได้กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะ อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรอาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างรอบคอบอุทิศ เวลาสติปัญญา รวมทั้งพลังกายของพนักงาน

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขั้นตอนของบุคคล ตัดสินใจเพื่อมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเน้นที่ขอบเขตของ ความรู้สึกของบุคคลเพื่อเป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมและความตั้งใจเพื่อให้ เกิดความสำเร็จโดยรวม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับสูง โน้มเอียงในการมีส่วนร่วม กับองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานระดับ ต่ำที่มีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำ ตนเองไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางอย่างเนื่องมาจากได้ลงทุน เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านปฏิบัติงาน เป็นต้น บุคคลหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันต่อองค์กรจะ ขึ้นอยู่กับคุณภาพและความเข้มข้นของบุคคลนั้นลงทุนไป

สรุปความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานให้กับองค์กรของพนักงานจะมีความทุ่มเทมาก เมื่อมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งจะแตกต่าง จากพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยจะไม่อยากมีส่วนร่วมกับองค์กรในทุกๆ ด้าน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

**จรินทร์ อาสาทรงธรรม (2551)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล 18 สถาบัน จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับสูง ( $r = .80$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารระดับคณะวิชาและคณาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเอกชน 34 แห่ง 398 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูงและค่าเฉลี่ยการวัดระดับการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านการจัดการความรู้และ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า  $X^2 = 28.68$ ,  $df = 48$ ,  $p = 0.99$ ,  $RMSEA = 0.000$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $AGFI = 1.00$ ,  $RMR = 0.015$  และ  $LSR = 0.90$  ใช้การประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 55.00

**บุญพร ศิริรัตน์ (2554)** ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล(ฮัสโก้)จำกัดและบริษัทโอมิคจำกัด กลุ่มตัวอย่าง บุคคลที่อยู่ในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น ดำเนินธุรกิจตรวจสอบสินค้าในการนำเข้าและส่งออก 2 บริษัท 350 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพัน และความสุขในองค์กร มากกว่าพนักงานชาวไทยในองค์กรไทยในทุกๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นได้อย่างชัดเจนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร

**พันทิภา สุวรรณโค (2556)** ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสถาบันมะเร็งแห่งชาติข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันมะเร็งแห่งชาติพบรูปแบบวัฒนธรรมอุสา

หะระดับผู้นำเชิงปฏิรูปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมพันด้วยองค์กรสามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมการถดถอยคือ สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ =  $0.864 + 0.762$  (วัฒนธรรมเดิมพันด้วยองค์กร) สมการนี้สามารถทำนายสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้ร้อยละ 44.7 ( $R^2 = 0.447$ ) ผู้นำเชิงปฏิรูป สามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสมการถดถอยคือสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ =  $1.269 + 0.178$  (การสร้างแรงบันดาลใจ) +  $0.429$  (การกระตุ้นทางปัญญา) สมการนี้สามารถทำนายสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้ร้อยละ 66.8 ( $R^2 = 0.668$ )

**ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก (2558)** ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 4 วิทยาเขต จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 ผลการดำเนินงานด้านการเงินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.04 การวิเคราะห์เส้นทางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**วีระยุทธ วงศ์รักษา (2558)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและผลการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) จำนวน 1,463 คน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างไรก็ตามในระดับแยกย่อยปรากฏว่าทั้งผลการ ปฏิบัติงานระดับบุคคลและผลการดำเนินงานระดับองค์กรต่างได้รับอิทธิพลจากระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยส่งผลทางบวกต่อผลการ

ดำเนินงานระดับองค์การแต่กลับส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงวัฒนธรรมองค์การส่งอิทธิพลทางอ้อมถึงผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

**อารี โพธิ์ขวัญ (2558)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 แห่ง 374 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นว่าศูนย์กีฬามีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ(3.51) และมีความพึงพอใจในการทำงานในเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด (3.53) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานครที่มีอายุระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACH) รองลงมาคือตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADAPT) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (BUREAU) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CLAN) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675, 0.641, 0.638 และ 0.566 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

**กุลนันท์ เลียงสุขสันต์ (2553)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ทักษะคติต่อธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำนวน 384 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ผู้ประกอบการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ที่ตั้งของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ประกอบการที่

มีเพศระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการประกอบกิจการ ขนาดของสถานประกอบการและประเภทของกิจการที่แตกต่างกันมีธรรมาภิบาลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำทัศนคติต่อธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากและธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูง 3. ภาวะผู้นำและทัศนคติต่อธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .295 และ .312 4. ภาวะผู้นำทัศนคติต่อธรรมาภิบาลด้านการปฏิบัติต่อพนักงาน ทัศนคติต่อธรรมาภิบาลด้านการปฏิบัติต่อผู้บริโภคและทัศนคติต่อธรรมาภิบาลด้านการปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมสามารถร่วมกันอธิบายธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการได้ร้อยละ 20.70

**ทวีป วิชาราช (2554)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในปีการศึกษา 2553 อ้าเภอปากชม จำนวน 299 คน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลขเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

**นิพนธ์ สร้อยสุวรรณ (ปี 2555)** ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 18 กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 18 จำนวน 590 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดพื้นที่การศึกษาเขตตรวจ

ราชการที่ 18 พบว่าในภาพรวม องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบเช่นเดียวกัน 2.ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 118 ตัวแปร เหลือทั้งหมด 72 ตัวแปร โดยมี 9 องค์ประกอบที่สำคัญ 3.ผลการศึกษาปัจจัยคัดสรร พบว่ามีปัจจัยคัดสรรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวนรวมทั้งสิ้น 15 ปัจจัย 4.นำปัจจัยสำคัญมาเสนอเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพในลักษณะของโครงการจำนวน 15 โครงการ

**ชนกพร ตีมาก (2556)** ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบรัฐวิสาหกิจไทยตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการขายหุ้นบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2544 กลุ่มตัวอย่าง ตามเป้าประสงค์ (purposive sampling) ผลการวิจัยพบว่า รัฐวิสาหกิจไทยมีการตรวจสอบจากภายนอกแต่ไม่ได้เป็นไปตามแนวคิดธรรมาภิบาลเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการตรวจสอบอยู่ภายใต้การควบคุมของนักการเมืองและข้าราชการระดับสูงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดธรรมาภิบาลที่สนับสนุนให้การดำเนินขององค์กรใดๆ ต้องถูกตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบด้วย โดยอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการตรวจสอบจากภายนอกพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือระบบอุปถัมภ์และปัจจัยด้านวัฒนธรรมทางการเมืองไทยมีอิทธิพลสำคัญทำให้การตรวจสอบของรัฐวิสาหกิจไทยไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

**ณัฐ วิมลพีรพัฒนา (2556)** ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ด้านการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่าบุคลากรมีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่ามีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.725 2. ด้านปัญหาและ อุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมพบปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข พัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะด้านนโยบายและด้านทรัพยากรมนุษย์อันเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ จะทำให้องค์กรมีการบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 3.ด้านแนวทางแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคพบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการวัดผลและดำเนินการให้นโยบายสามารถ ทำการศึกษาเข้าใจได้โดยง่ายเป็นรูปธรรมและการนำเสนอผลการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่และควรมีการผลักดันนโยบายธรรมาภิบาลให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**รักษัรศมิ วุฒิमानพ (2555)** ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและ โอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง งาน 2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน 3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาการให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน 4.ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มี ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

**วรรณิกา นิลวรรณ (2554)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน



ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกรักแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ปัจจัยลักษณะงานปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

**วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 347 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

**ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1- 5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

**สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.13 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งได้

**ชาญวุฒิ บุญชม (2553)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน จำนวน 109 คนผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 25 – 34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี ในด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับความพัฒนาความรู้ ความสามารถตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความยากง่ายของงาน



ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
จรินทร์ อาสาพรธรรม (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมผู้ดูแลวัฒนธรรมองค์การของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 18 สถาบัน จำนวน 380 คน การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) 1 การสุ่มสถาบันแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) 2 การสุ่มคณาจารย์จากข้อ 1	แบบสอบถาม 4 ส่วน 1. ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล 2. เพื่อวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การประยุกต์จากแนวคิดของ Daniel Denison และ William Neale 3. เพื่อวัดการรับรู้การจัดความรู้ตามแนวคิดของ Stankosky 4. ค่าถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค	ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรตาม การจัดความรู้ แนวคิดของ Stankosky	การจัดกิจกรรมผู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมในระดับสูง ( $r = .80$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
			สำหรับการวิจัย	สำหรับการศึกษา	
ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ระดับคณะวิชาและคณาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	ผู้บริหารระดับคณะวิชา และคณาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เอกชน 34 แห่ง 398 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นตอน	แบบสอบถาม 4 ข้อ 1. ข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio	ตัวแปรอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรคั่นกลาง การวัดความรู้ ตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ยการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูงและค่าเฉลี่ยการวัดระดับการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
คณะกรรมกรรมการอุดมศึกษาเอกชน 34 แห่ง			พฤติกรรมบ่งชี้การมีวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวความคิดของ Lee and Choi และ Migdadi	ตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร	

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	ผู้บริหารระดับคณะวิชา และคณาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัด	3. ข้อคำถามหรือพฤติกรรมการบ่งชี้กระบวนการความรู้ในหน่วยงานตามทฤษฎี Nonaka and Takeuchi	ตัวแปรอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารระดับคณะวิชาและคณาจารย์ ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	398 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นตอน	4. พฤติกรรมบ่งชี้ผลงานสร้างสรรค์และผล การปฏิบัติงานองค์กร ที่ประยุกต์แนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) ที่พัฒนาโดย Kaplan and Norton	ตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา	องค์การ	ความสัมพัทธ์เชิงสาเหตุ ผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
บุญพร ศิริรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร ความสุขในองค์กร ระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทย และองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data)	บุคคลที่อยู่ในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น ดำเนินการวิจัยด้วยแบบสอบถาม 350 คน	แบบสอบถาม 5 ส่วน 1. ค่าถามปัจจัยส่วนบุคคล 2. ค่าถามด้านภารกิจวัฒนธรรม 3. ค่าถามด้านความผูกพันต่อองค์กร 4. ค่าถามด้านทัศนคติเห็นและข้อเสนอแนะ 5. ค่าถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในองค์กร ความสุขในองค์กร	พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพัน และความสนใจในองค์กรมากกว่าพนักงานชาวไทยในองค์กรไทยในทุกๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นได้อย่างชัดเจนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่างและ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
พันทิภา สุวรรณโค (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กรและ ผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผล ต่อสมรรถนะการ บริหารทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์ของ สถาบันมะเร็ง แห่งชาติ	การวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research)	บุคลากรสถาบัน มะเร็งแห่งชาติ ข้าราชการตั้งแต่ ระดับ 3 จำนวน 330 คน วิธีการสุ่ม ตัวอย่างจากสูตร ของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) วิธีการสุ่มแบบ แบ่งกลุ่มและการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย	แบบสอบถาม 4 ส่วน 1. ค่าถามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล 2. ค่าถามเกี่ยวกับ รูปแบบวัฒนธรรม องค์กรตามแนวคิดของ Deal & Kennedy 3. ค่าถามความคิดเห็น เกี่ยวกับผู้นำเชิงปฏิรูป โดยมีตัวชี้วัดตาม แนวคิดของ Bass and Avolio	ตัวแปรต้น วัฒนธรรม องค์การ ผู้นำเชิงปฏิรูป ตัวแปรตามสมรรถนะ การบริหารทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์	รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของ สถาบันมะเร็งแห่งชาติพบรูปแบบ วัฒนธรรมสุภาพระดับผู้นำเชิง ปฏิรูปโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง และระดับสมรรถนะการ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมพันด้วย องค์กร สามารถอธิบายสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกล ยุทธ์ได้อย่างมีนัย สำคัญทาง



ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
พันทิภา สุวรรณโค (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและผู้นำเชิงปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ	การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	บุคลากรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ 330 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane) วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย	4. คำถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (HR Scorecard) ตามแนวคิดของ Dave Ulrich	ตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงปฏิบัติ ตัวแปรตาม สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	สถิติสมการถดถอยคือสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ = $0.864 + 0.762 \times$ วัฒนธรรมเดิม พันธ้วัยองค์กรสมการนี้สามารถทำนายสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้ร้อยละ 44.7 ( $R^2 = 0.447$ ) ผู้นำเชิงปฏิบัติ สามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสมการถดถอยคือสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
พันทิภา สุวรรณโค (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรม องค์กรและผู้นำเชิงปฏิรูป ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการ บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน มะเง็งแห่งชาติ	การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	บุคลากรสถาบันมะเง็ง แห่งชาติข้าราชการตั้งแต่ ระดับ 3 จำนวน 330 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างจาก สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) วิธีการ สุ่มแบบแบ่งกลุ่มและการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	การศึกษาก ตัวแปรต้น วัฒนธรรม องค์การ ตัวแปรต้นผู้นำเชิงปฏิรูป ตัวแปรตามสมรรถนะการ บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์	เชิงกลยุทธ์ = 1.269+0.178(การสร้าง แรงบันดาลใจ) +0.429( การกระตุ้นทางปัญญา) สมการนี้สามารถทำนาย สมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงกล ยุทธ์ได้ร้อยละ 66.8(R <sup>2</sup> =0.668)

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับกรวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร การวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์	1 ข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ จำนวน 400 คน 2 ข้อมูลด้านทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้า Data ที่เกี่ยวข้องกับตำราที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 4 วิทยาเขต	แบบสอบถาม 5 ส่วน 1.แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Checklist) 2.แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3.แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์การ 4.แบบสอบถามด้านผลดำเนินงานของ	ตัวแปรอิสระภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรตามผลการดำเนินงาน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา อย่างมีอุดมการณ์และด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ บัณฑิตจึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก วัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 ผลการดำเนินงานด้านการเงินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.04

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อองค์การกรณศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	1 ข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ 2 ข้อมูลด้านทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าตำราที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 4 วิทยาเขต จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Sampling)	5.แบบสอบถาม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด	ตัวแปรอิสระภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์การ องค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ ดำเนินการดำเนินงานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ	การวิเคราะห์เส้นทางพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ ผลการดำเนินงานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
อารี โฟธิขวัญ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและ	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 แห่ง 374 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม 3 ส่วน 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2. ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยนำแบบสอบถามของวิรพล จักษ์ตรีมงคล (2548) มาดัดแปลงและอ้างอิงจากเครื่องมือทดสอบรูปแบบวัฒนธรรมของ Daft	บุคคล ตัวแปรอิสระ องค์การในทางศูนย์กีฬา ของมหาวิทยาลัย ตัวแปรตาม พอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬา มหาวิทยาลัย	พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นว่าศูนย์กีฬามีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ(3.51) และมีความพึงพอใจในการทำงานในเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด(3.53) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานครมีอายุระดับการศึกษาและ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
อารี โปธิชวัญ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 แห่ง 374 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการโทรศัพท์	3. ข้อคำถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยนำข้อคำถาม จากแบบสอบถาม จากงานวิจัย ของนันทสภรณ์ อภิศักดิ์กุล (2548) และ พัฒนาสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Smith	ตัวแปรอิสระ ปัจจัย ส่วนบุคคล	ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในการ
กัญเทพมมหานคร				พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACH) รองลงมาคือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
อารี โพธิขวัญ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความคิดเห็นในภากรทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 แห่ง 374 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการโทรศัพท์ สอดถามข้อมูลโดยตรง	สำหรับกรวิจัย	ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กรในงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัย	ปรับตัว (ADAPT) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (BUREAU) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CLAN) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675, 0.641, 0.638 และ 0.566 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
วีระยุทธ วงศ์รักษา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานวัฒนธรรม องค์การความผูกพันต่อ องค์การและผลการดำเนินงานของการ ดำเนินงานของ การ ประชาส่วนภูมิภาค	การวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเลือกใช้ โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM)	บุคลากรการประปา ส่วนภูมิภาค(กปภ.) จำนวน 1,463 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น (Stratified random sampling)	แบบสอบถาม 3 ส่วน 1. ข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ข้อคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารการ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การ ผลการ ปฏิบัติงานระดับ บุคคล วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การ ผลการ ปฏิบัติงานระดับ บุคคล วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การ และผล การปฏิบัติงาน ประกอบ คำถามแบบมาตราวัด แบบลิเคิร์ต	ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การ ผลการ ปฏิบัติงานระดับ บุคคล ผลการดำเนินงานในภาพ รวม อย่างไรก็ตามในระดับแยก ย่อยปรากฏว่าทั้งผลการ ปฏิบัติงานระดับบุคคลและ ผลการดำเนินงานระดับ องค์การต่างได้รับอิทธิพล จากระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานโดยส่งผลทางบวก ต่อผลการดำเนินงานระดับ องค์การ	



ตาราง 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่างและ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
วีระยุทธ วงศ์รักษา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานวัฒนธรรม องค์การความผูกพันต่อ องค์การและผลการ ดำเนินงานของการ ประชาสัมพันธ์	การวิจัยเชิง ปริมาณโดยผู้วิจัย เลือกใช้โมเดล สมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM)	บุคคลากรการประปา ส่วนภูมิภาค(กปภ.) จำนวน 1,463 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)	3. ข้อคำถามข้อคิดเห็น อื่นๆ เกี่ยวกับระบบ บริหารผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ ความ ผูกพันต่อองค์การและผล การปฏิบัติงาน โดย ลักษณะข้อคำถาม ปลายเปิด	ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การ ผลการ ปฏิบัติงานระดับ บุคคล	แต่กลับส่งผลทางลบต่อผลการ ปฏิบัติงานระดับบุคคล ระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงานกับ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง ระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงานไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การใน ระดับสูงวัฒนธรรมองค์การส่ง อิทธิพลทางอ้อมถึงผลการ ปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อ องค์การ ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 2.3 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมเรื่องธรรมภิบาล

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ชนกพร ตีมากร (2556) ตรวจสอบรัฐวิสาหกิจไทยตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา การขายหุ้นบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2544	การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดย การศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)	กลุ่มตัวอย่างตามเป้าประสงค์ (purposive sampling)	การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจการตรวจ สอบจากภายในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการตรวจสอบการตรวจตอบจากภายนอก กระบวนการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบ ปัญหาและอุปสรรคในการตรวจสอบ การตรวจสอบตามหลักการมาภิบาล	รัฐวิสาหกิจไทยมีการตรวจสอบจากภายนอกแต่ไม่ได้เป็นไปตามแนวคิดธรรมาภิบาลเนื่องจาก การเข้า ถึงข้อมูลเพื่อการตรวจสอบอยู่ภายใต้การควบคุมของนักการเมืองและข้าราชการระดับสูงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดธรรมาภิบาลที่สนับสนุนให้การดำเนินขององค์กรใดๆ ต้องถูกต้อง สอบ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ชนกพร ดีมาก (2556)	การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดย การศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (documentary research) การ สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)	กลุ่มตัวอย่างตาม เป้าประสงค์ (purposive sampling)	การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้แบบสอบถามที่ ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ใช้ ข้อมูลสำคัญ	การตรวจสอบใน รัฐวิสาหกิจ การตรวจสอบจากภายใน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการตรวจสอบ ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือ ระบบอุปถัมภ์และปัจจัย ด้านวัฒนธรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลสำคัญ ทำให้การตรวจสอบของ รัฐวิสาหกิจไทยไม่เป็นที่ ตามหลักธรรมาภิบาล	ในการตรวจสอบด้วย โดย อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผล ต่อความต้องการในการ ตรวจสอบจากภายนอก พบว่า ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือ ระบบอุปถัมภ์และปัจจัย ด้านวัฒนธรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลสำคัญ ทำให้การตรวจสอบของ รัฐวิสาหกิจไทยไม่เป็นที่ ตามหลักธรรมาภิบาล
2544	(มหาชน) ในปี พ.ศ. 2544			การตรวจสอบจากภายนอก กระบวนการตรวจสอบ ผลการตรวจสอบ ปัญหาและอุปสรรคในการ ตรวจสอบ	
				การตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาล	

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ทวีป วิชาราช (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันของ สถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ สอนอยู่ในปีการศึกษา 2553 อำเภอปากชม จำนวน 299 คน วิธีการสุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจ ซีและมอร์แกน จำนวน 200 คน และ วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้น	การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)	ข้าราชการครูใน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาโดย เขต 1 และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ สอนอยู่ในปีการศึกษา 2553 อำเภอปากชม จำนวน 299 คน วิธีการสุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจ ซีและมอร์แกน จำนวน 200 คน และ วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้น	แบบสอบถาม 3 ส่วน 1.สอบถามลักษณะ ส่วนบุคคล (Check list) 2.สอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นที่มีต่อการ ใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษามี ลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)	ตัวแปรต้น หลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อ สถานศึกษาของ ข้าราชการครูตาม แนวคิดของพอร์ต เตอร์และลอคเคอร์	การใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก ความผูกพันต่อ สถานศึกษาของ ข้าราชการครูโดยภาพ

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
ทวีป วิชาราช (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้หลักทฤษฎีมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อ สถานศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19	การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)	ข้าราชการครูใน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ สอนอยู่ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 299 คน	3. สอบความผูกพันต่อ สถานศึกษาของ ข้าราชการครูมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) พัฒนาจาก แบบสอบถามของ บุษานัน พอร์ตเตอร์ และสมิธิ	ตัวแปรต้น หลักทฤษฎีมาภิบาล 6 หลัก ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อ สถานศึกษาของ ข้าราชการครูตาม แนวคิดของพอร์ต เตอร์และดอเดอ์	รวมอยู่ในระดับมากส่วน รายด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้หลักทฤษฎีมาภิ บาลของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อ สถานศึกษาของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและ วิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กุดนันท เลียงสุพรรณต์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะ ผู้นำ ที่คนคิดต่อธรรมภิ บาลที่ส่งผลต่อธรรมภิ บาลของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อมในประเทศไทย จำนวน 384 คน วิธีสุ่ม แบบง่าย (Simple Random Sampling)	แบบสอบถามข้อมูล ทั่วไปของปัจจัยบุคคล 2.ในการวัดทัศนคติต่อ ธรรมภิบาลของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อมแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ทัศนคติต่อธรรมภิ บาล ตัวแปรตาม ธรรมภิบาลของ ผู้ประกอบการ	1.ผู้ประกอบการที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ที่ตั้ง ของสถานประกอบการที่ แตกต่างกัน มีธรรมภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ผู้ประกอบการที่มีเพศระดับ การศึกษาคำ แหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการประกอบ กิจการ ขนาดของสถาน ประกอบการและประเภท ของกิจการที่แตกต่างกันมี ธรรมภิบาลที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กุดนั้นท์ เลียงสุขสันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวະผู้นำ ที่คนคิดต่อธรรมภาิ	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผู้ประกอบภาิวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อมในประเทศไทย จำนวน 384 คน วิธีสุม แบบง่าย (Simple Random Sampling)	3.แบบสอบถามวัด ภาิระผู้นำ 6 องค์ประกอบของ รัตติกรรม จงวิศาล (2549)	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาิระผู้นำ ที่คนคิดต่อธรรมภาิ	2.ผู้ประกอบภาิมีภาิระผู้นำ ที่คนคิดต่อธรรมภาิภาิลาอยู่ใน ระดับมาก และธรรมภาิภาิลาอยู่ใน ระดับสูง
ภาิลาของ ผู้ประกอบภาิ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม			4.แบบสอบถามวัดธรรม ภาิภาิลาใช้ แบบสอบถามของ รัตติกรรม จงวิศาล พัฒนาจกแนวคิดของ สถาปนัพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อม (2549)	ธรรมภาิภาิลาของ ผู้ประกอบภาิ	3.ภาิระผู้นำและที่คนคิดต่อธรรม ภาิภาิลาดีมีความ สัมพันธ์ ทางบวกกับธรรมภาิภาิลาของ ผู้ประกอบภาิอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ .295และ.312
					4. ภาิระผู้นำที่คนคิดต่อธรรมภาิ ภาิลาดีด้านการปฏิบัติต่อ

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กุดนั้นท์ เลียงสุขสันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ที่คนคิดต่อธรรมชาติ	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผู้ประกอบกิจการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อมในประทศไทย จำนวน 384 คน วิจัยสุ่ม แบ่งย (Simple Random Sampling)	3.แบบสอบถามวัด ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบของ รัตติกรรม จงวิศาล (2549)	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ	พนักงานที่คนคิดต่อธรรมชาติ ด้านการปฏิบัติต่อผู้บริโภคและ ที่คนคิดต่อธรรมชาติด้าน การปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถร่วมกันอธิบายธรรมชาติ ของผู้ประกอบกิจการได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ธรรมชาติของ ผู้ประกอบกิจการได้ ร้อยละ 20.70
วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม		แบบสอบถามวัดธรรมชาติของ พัฒนาการแนวคิดของ สถาบันพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อม (2549)	แบบสอบถามของ รัตติกรรม จงวิศาล พัฒนาจากแนวคิดของ สถาบันพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อม (2549)	ผู้ประกอบ การ	বাদด้าน การปฏิบัติต่อ



ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้	ผลการศึกษาที่ได้
นิพนธ์ สร้อยสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียน	การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการ ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเสนอในการจัด สันทนาการกลุ่ม(Focus Group)	ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 18 จำนวน 590 คน วิจัยเชิงการสุ่ม โดยการกำหนดขนาด โดยใช้ตารางของเครจซ์ และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย ขั้นตอน(Multistage Random Shampling)	แบบสอบถามสอบถาม ชนิดปลายปิด(Close ended questions)	ตัวแปรอิสระ หลักธรรมาภิบาล ตัวแปรตามคุณภาพของโรงเรียน	1.ผลการศึกษาศาสนภาพการ บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 18 พบว่า ในภาพรวม องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อคุณภาพ การศึกษาอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับมากทุก องค์ประกอบเช่นเดียวกัน

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
นิพนธ์ สร้อยสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา	การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการ ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเสนอในการจัด สหมนาในกลุ่ม(Focus Group)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 18 จำนวน 590 คน วิจัยวิธีการสุ่มโดย การกำหนดขนาดโดยใช้ ตารางของเครซี่และเมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Shampling)	แบบสอบถาม สอบถามชนิดปลายปิด(Close ended questions)	ตัวแปรอิสระ หลักธรรมาภิบาล ตัวแปรตามค ุณภาพของโรงเรียน ตามมาตรฐานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและ ประเมินคุณภาพ การศึกษา	2.ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 118 ตัวแปร เหลือทั้งหมด 72 ตัวแปร โดยมี 9 องค์ประกอบที่สำคัญ 3.ผลการศึกษาวิจัยคัดสรรพบว่า มีปัจจัยคัดสรรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายการ บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนได้อย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวนรวมทั้งสิ้น 15 ปัจจัย

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
นิพนธ์ สร้อยสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาดตามหลักทฤษฎีมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา	การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้วิธีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของตัววิจัย ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเสนอในการจัดสนทนากลุ่ม(Focus Group)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ชำนาญการสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 18 จำนวน 590 คน วิธีวิธีการสุ่มโดย การกำหนดขนาดโดยใช้ ตารางของเครจซ์และเมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน	แบบสอบถาม สอบถามชนิดปลายเปิด(Close ended questions)	ตัวแปรอิสระ หลักทฤษฎีมาภิบาล ตัวแปรตามคุณภาพของโรงเรียน คุณภาพสถานศึกษา ตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	4. นำปัจจัยสำคัญมาเสนอ เป็นแนวทางการบริหาร สถานศึกษา ตามหลักทฤษฎีมาภิบาลที่มีคุณภาพในลักษณะของโครงการ จำนวน 15 โครงการ

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ณัฐ วิมลพิรพัฒน์ (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยทำการสำรวจ (Survey Research) และ วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยการสัมภาษณ์ ข้อมูลแบบจัด	บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 310 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)	การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม มี 4 ส่วน (Questionnaires) เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดสนทนา กลุ่ม (Focus Group)	ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรตาม หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 10 ด้าน	ด้านการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่าบุคลากรมีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าบุคลากร ที่มีสถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ณัฐ วิมลพิรพัฒน์ (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยทำการสำรวจ (Survey Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยการสัมภาษณ์ ข้อมูลแบบจัด	บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 310 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)	การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม มี 4 ส่วน (Questionnaires) เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดและปลายปิด การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดสนทนา	ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรตาม หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 10 ด้าน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผลด้าน ทรัพยากร นโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.725

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ณัฐ วิมลพิรพัฒนา (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักสูตรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยทำการสำรวจ (Survey Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study)	บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 310 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)	การวิจัยเชิงปริมาณ มีแบบสอบถาม มี 4 ส่วน (Questionnaires) เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายเปิด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดสนทนา	ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ	2. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักสูตรมาภิบาลในภาพรวมพบปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะด้านนโยบายและด้านทรัพยากรมนุษย์อันเนื่องมาจาก เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการบริหารงานธรรมาภิบาล 3. ด้านแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคพบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีก้าวพัฒนาและดำเนินการให้นโยบาย
กระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ	โดยการสัมภาษณ์ ข้อมูลแบบจัดสนทนา กลุ่ม (Focus group)		ปลายเปิด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดสนทนา กลุ่ม (Focus Group)	ด้าน	

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ณัฐ วิมลพรพัฒนา (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักทฤษฎีมาปรับใช้ในการบริหารงานองค์กร	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยทำการสำรวจ (Survey Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยการสัมภาษณ์	บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 310 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)	การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามมี 4 ส่วน (Questionnaires) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด	ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรตาม หลักการบริหารตามหลักทฤษฎีมาปรับใช้	สามารถทำการศึกษาค้นคว้าได้โดยง่ายเป็นรูปธรรมและการนำเสนอผลการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่และควรมีการผลักดันนโยบายยุทธศาสตร์ให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ข้อมูลแบบจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)		การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)	ด้าน	

ตาราง 2.4 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
	ดำเนินการวิจัย	และวิธีการสุ่ม	การวิจัย	การศึกษา	
ชาญุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร :	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน จำนวน 109 คน	แบบสอบถาม 4 ตอน (Questionnaires) ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลคำถามปลายเปิด และคำถามปลายเปิดในกรณีระบุตัวเลขในช่องว่าง ตอนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะ	ตัวแปรอิสระ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์การ ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติ	ระดับความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความหวังในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การได้แก่ ความแตกต่างของความแตกต่างของระดับตำแหน่งที่ใช้มีผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่าง



ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
	ดำเนินการวิจัย	และวิธีการสุ่ม	การวิจัย	การศึกษา	
ชาญุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร :	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน จำนวน 109 คน	แบบสอบถาม 4 ตอน (Questionnaires) ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลคำถาม	ตัวแปรอิสระ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์การ ตัวแปรตาม	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ศึกษาเฉพาะกรณี บุคลากรโรงเรียน อิสลามสันติชน			ปลายเปิด (Check list) และคำถามปลายเปิด ในกรณีระบุตัวเลขในช่องว่าง ตอนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะ	อิสลามสันติชน	องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การและการกระจายอำนาจในองค์การ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
	ดำเนินการวิจัย	และวิธีการสุ่ม	การวิจัย	การศึกษา	
ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของ ค่านิยมต่อการ : ศึกษาเฉพาะกรณี บุคลากรโรงเรียน อีสลามสันติชน	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	บุคลากรทั้งหมด ของโรงเรียน จำนวน 109 คน	แบบสอบถาม 4 ตอน (Questionnaires) ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลคำถาม	ตัวแปรอิสระ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์การ ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือความยากง่ายของงาน
			สอบถาม (Check list) และคำถามปลายเปิด	ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงเรียน อีสลามสันติชน	
			ในกรณีระบุตัวเลขในช่องว่าง ตอนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะ		

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ปาริชาติ บัวมิ่ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิง สำรวจ(Survey Research)	พนักงาน ปฏิบัติงานใน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ประเทศไทย จำนวน 336 คน โดยใช้สูตรการ คำนวณของยามา เน่ (Yamane)	แบบสอบถาม 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านประสิทธิภาพ	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กรงาน ของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึ กของลงมากคือด้านบรรทัดฐานทาง สังคมและด้านความต่อเนื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรงาน ของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
	ดำเนินการวิจัย	และวิธีการสุ่ม	การวิจัย	การศึกษา	
ปาริชาติ บัวเมือง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทได้กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิง สำรวจ(Survey Research)	พนักงาน ปฏิบัติงานใน บริษัท ได้กิน อินดัสทรีส์ประเทศ ไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้สูตรการ คำนวณของยามา เนะ (Yamane) การสุ่มตัวอย่าง เป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)	แบบสอบถาม 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านประสิทธิภาพใน การทำงาน	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร	ปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกร รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทาง สังคมและด้านความต่อเนื่อง

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
วรรณภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความ ผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยออร์ซิงศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาในวิทยาลัย ออร์ซิงศึกษา จำนวน 122 คน โดยการสุ่ม Taro Yamane	แบบสอบถาม 4 ตอน ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Check list) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงาน ตอน ที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ลักษณะองค์การ ตอน ที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการ ทำงาน ตอนที่ 5 เป็น คำถามแบบปลายเปิด ให้เลือกตอบเกี่ยวกับ ความผูกพันที่มีต่อ องค์กร (Rating Scale)	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัย ออร์ซิงศึกษาสุราษฎร์ธานีมีระดับ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อ พิจารณารายด้านพบว่าด้าน บรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกและ น้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับ องค์การ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การในภาพ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
วรรณภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความ ผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยออร์ซิงศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาในวิทยาลัย ออร์ซิงศึกษาสุ ราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยการสุ่ม Taro Yamane	แบบสอบถาม 4 ตอน ตอนที่ 1 วิจัยส่วน บุคคล (Check list) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงาน ตอน ที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ลักษณะองค์การ ตอน ที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานตอนปี ทำงาน ตอนที่ 5 เป็น คำถามแบบปลายเปิด ให้เลือกตอบเกี่ยวกับ ความผูกพันที่มีต่อ องค์กร (Rating Scale)	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ	ในด้านการคงอยู่กับองค์การด้าน ความรู้สึกแตกต่างกันส่วนปัจจัย ส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัย ด้านลักษณะขององค์การและ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับ ค่อนข้างสูงโดยปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์มากที่สุดคือปัจจัย ด้านลักษณะงาน

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
รักรัศมี ภูติมานพ (2555) ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคคลและ ลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	พนักงานบริษัทใน กรุงเทพฯจำนวน 404 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย(Simple Random Sampling) วิธีการกำหนด ตัวอย่างแบบ กำหนดโควตา (Quota Sampling)	แบบสอบถาม 3 ส่วน (Questionnaires) ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะ เกี่ยวกับงาน (Likert Scale) ส่วนที่ 2 ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (Likert Scale) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะ ส่วนบุคคล	ตัวแปรอิสระ ลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการ รับรู้มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาส ในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง งาน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
รักรัศมี ภูติมานพ (2555) ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคคลและ ลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	พนักงานบริษัทใน กรุงเทพฯจำนวน 404 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย(Simple Random Sampling) วิธีการกำหนด ตัวอย่างแบบ กำหนดโควตา (Quota Sampling)	แบบสอบถาม 3 ส่วน (Questionnaires) ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะ เกี่ยวกับงาน (Likert Scale) ส่วนที่ 2 ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (Likert Scale) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะ ส่วนบุคคล	ตัวแปรอิสระ ลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร	2.ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับ ผลประโชยน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษารายได้ ตำแหน่ง งานและระยะเวลาการทำงานใน ที่ทำงานปัจจุบัน ผลการทดสอบ สมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 พบว่า 3.ความผูกพันต่อองค์กรด้าน พฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานโอกาสใน การพัฒนา การให้อำนาจ



ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร จำนวน 164 คน โดยสุ่มวิธีการ คำนวณ Taro Yamane	แบบสอบถาม 5 ส่วน (Questionnaires) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.13

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
	ดำเนินการวิจัย	และวิธีการสุ่ม	การวิจัย	การศึกษา	
สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน โดยสุ่มวิธีการ	แบบสอบถาม 5 ส่วน (Questionnaires) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ตัวแปรอายุ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือน และสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้สำหรับ	ตัวแปรที่ใช้สำหรับ	ผลการศึกษาที่ได้
	ดำเนินการวิจัย	และวิธีการสุ่ม	การวิจัย	การศึกษา	
สมจิตรา จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร	แบบสอบถาม 5 ส่วน (Questionnaires) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าจะพึงได้
องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)		จำนวน 164 คน โดยสุ่มวิธีการ คำนวณ Taro Yamane			

ตาราง 2.5 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรม

สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	วัฒนธรรมองค์กร					ความผูกพันต่อองค์กร
	แบบญาติมิตร	แบบราชการ	แบบปรับตัว	แบบเน้นความสำเร็จ		
อารี โพธิ์ขวัญ	✓	✓	✓	✓	✓	
วีระยุทธ วงศ์รักษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
จรินทร์ อาสาทรงธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	
ชาญุณี นุญชม						✓

สรุปตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกลำดับลงตารางนี้ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านี้มากน้อยแค่ไหน จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องของงานวิจัยที่ใช้ทบทวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่าร้อยละ 50 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัยและพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้อย่างเป็นอย่างดี



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 กำหนดประชากรการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 กำหนดประชากรการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน 164 คน (ที่มา : รายงานประจำปี 2559 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อัตรากำลังบุคลากรสายปฏิบัติการ ตุลาคม 2559)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	จำนวนประชากร (คน)
สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	48
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	60
สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	33
สำนักบริหารยุทธศาสตร์และการงบประมาณ	23
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>164</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถามอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ตอน รวมจำนวน 111 ข้อ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดส่วนงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตาราง 3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง
2. อายุ	Ordinal	1 = ต่ำกว่า 20 ปี 2 = 20 – 30 ปี 3 = 31 – 40 ปี 4 = 41 – 50 ปี 5 = อายุสูงกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา	Nominal	1 = ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 2 = ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3 = สูงกว่าระดับปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	Ordinal	1 = ต่ำกว่า 1 ปี 2 = 1 – 5 ปี 3 = 6 – 10 ปี 4 = 11 – 20 ปี 5 = 20 ปีขึ้นไป

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
5. สังกัดส่วนงาน	Nominal	1 = สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ 2 = สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3 = สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 4 = สำนักบริหารยุทธศาสตร์และ การงบประมาณ

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามมี 4 ลักษณะ จำนวนทั้งสิ้น 54 ข้อ ดังนี้

- |                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| 1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร       | จำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ |
| 2. วัฒนธรรมแบบราชการ         | จำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ |
| 3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว        | จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ |
| 4. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ | จำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีคำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาล แบบสอบถามมี 10 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังนี้

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. ด้านประสิทธิภาพ     | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 2. ด้านประสิทธิผล      | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 3. ด้านการตอบสนอง      | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 4. ด้านการรับผิดชอบต่อ | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 5. ด้านโปร่งใส         | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 6. ด้านหลักนิติธรรม    | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 7. ด้านความเสมอภาค     | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 8. ด้านการมีส่วนร่วม   | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |





### 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 164 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนโดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง (Self – Administered Questionnaire) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ (SPSS)

3.3.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

3.4.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.4.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

3.4.1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร

### 3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

#### 3.4.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมและตรงกับนิยามที่กำหนด พร้อมทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะโดยการหาค่าความสมเหตุสมผลเชิงเนื้อหาหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์หรือมิติหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้กับข้อคำถาม การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence index – IOC) คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีมีความสอดคล้อง (IOC) การพิจารณาคัดเลือกข้อที่ใช้ได้ต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าค่า IOC มีค่าเป็นลบ ( - ) แสดงว่าข้อคำถามนั้นขัดแย้งกับเนื้อหา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งจากผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าไม่มีข้อใดที่ได้ดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 โดยคะแนนของแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน อยู่ ระหว่าง 0.66-1.00

#### 3.4.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try – out) จำนวน 30 ชุด กับ กลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า Alpha = 0.887 ที่

วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

### วัฒนธรรมองค์กร

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| 1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร       | ค่า Alpha = 0.897 |
| 2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว        | ค่า Alpha = 0.903 |
| 3. วัฒนธรรมแบบราชการ         | ค่า Alpha = 0.881 |
| 4. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ | ค่า Alpha = 0.882 |

### ธรรมาภิบาล

- |                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| 1. ด้านประสิทธิภาพ      | ค่า Alpha = 0.891 |
| 2. ด้านประสิทธิผล       | ค่า Alpha = 0.882 |
| 3. ด้านการตอบสนอง       | ค่า Alpha = 0.887 |
| 4. ด้านการรับผิดชอบต่อ  | ค่า Alpha = 0.875 |
| 5. ด้านโปร่งใส          | ค่า Alpha = 0.854 |
| 6. ด้านหลักนิติธรรม     | ค่า Alpha = 0.911 |
| 7. ด้านความเสมอภาค      | ค่า Alpha = 0.732 |
| 8. ด้านการมีส่วนร่วม    | ค่า Alpha = 0.898 |
| 9. ด้านการกระจายอำนาจ   | ค่า Alpha = 0.810 |
| 10. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | ค่า Alpha = 0.897 |

### ความผูกพันต่อองค์กร

- |                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| 1. ความผูกพันต่อองค์กร | ค่า Alpha = 0.887 |
|------------------------|-------------------|

ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตัวเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 164 ชุด

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม

3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.4 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระหว่าง 0.00-0.20	หมายถึง ต่ำมาก
ระหว่าง 0.21-0.40	หมายถึง ต่ำ
ระหว่าง 0.41-0.60	หมายถึง ปานกลาง
ระหว่าง 0.61-0.80	หมายถึง สูง
ระหว่าง 0.81 ขึ้นไป	หมายถึง สูงมาก

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ Regression

ข้อตกลงเบื้องต้น Assumption ของการใช้ Regression มี 4 ประการ ได้แก่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

1. ค่าคลาดเคลื่อน (error or residual :  $e$ ) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่
3. ค่าคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  ต้องเป็นอิสระกัน หรือ  $E_i$  และ  $E_j$  ต้องเป็นอิสระกัน  $i, j = 1, 2, \dots, n; i \neq j$
4. ตัวแปรอิสระกัน  $X$ 's ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระ  $X$ 's มีความสัมพันธ์กัน จะต้องว่าเกิดปัญหา Multicollinearity



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ธรรมาภิบาล
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)
- 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัย และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความเป็นระเบียบในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลมีข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากประชากร
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
n	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
P	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน
Y	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
$b_0$	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง

สัญลักษณ์	ความหมาย
$b_1$	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
$\beta$	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
a	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
r	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R Square	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Sig.	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดส่วนงาน รายละเอียดดังตาราง 4.1



ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	39	29.1
หญิง	95	70.9
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 30 ปี	30	22.4
31 - 40 ปี	53	39.6
41 - 50 ปี	31	23.1
สูงกว่า 50 ปี	20	14.9
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	14.2
ปริญญาตรี	75	56.0
สูงกว่าปริญญาตรี	40	29.9
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	7	5.2
1 - 5 ปี	25	18.7
6 - 10 ปี	39	29.1
11 - 20 ปี	36	26.9
20 ปีขึ้นไป	27	20.1
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n= 134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>สังกัดส่วนงาน</b>		
สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	42	31.3
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	45	33.6
สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	27	20.1
สำนักบริหารยุทธศาสตร์และการงบประมาณ	20	14.9
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ  
สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9  
และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 39.6 อายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุ 20-30 ปี จำนวน 30 คน  
คิดเป็น ร้อยละ 22.4 อายุสูงกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อายุต่ำกว่า  
20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน  
75 คนคิดเป็นร้อยละ 56.0 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และระดับ  
การศึกษาน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน  
39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 อายุงาน 20  
ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7  
และประสบการณ์ทำงานน้อยสุดอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดส่วนงาน สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 สำนักบริหารยุทธศาสตร์และการงบประมาณ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

## 4.2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 ประเภท ได้แก่ 1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร  
2. วัฒนธรรมแบบราชการ 3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กร (n = 134)

วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร	3.48	0.88	ปานกลาง	7
ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นในข้อตกลงระหว่างกัน	3.66	0.75	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.81	0.75	มาก	1
องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่ส่วนใหญ่เห็นพ้องร่วมกันแล้ว	3.50	0.86	มาก	6
องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ	3.34	0.83	ปานกลาง	9
องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีม	3.42	0.88	ปานกลาง	8
องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน	3.24	0.95	ปานกลาง	11

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
พนักงานในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.55	0.90	มาก	4
องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน	3.22	0.88	ปานกลาง	12
พนักงานในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง	3.28	0.84	ปานกลาง	10
องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่จำกัดร่วมกับความคิดเห็นส่วนตัว	3.09	0.79	ปานกลาง	13
องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน	3.55	0.83	มาก	3
ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้เกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน	3.51	0.90	มาก	5
องค์กรของท่านต้องการตอบสนองความต้องการของพนักงาน	3.03	0.88	ปานกลาง	14
<b>วัฒนธรรมแบบญาติมิตร โดยรวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.2.1 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นในข้อตกลงระหว่างกัน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.75) องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.83) พนักงานในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.90) ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้เกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.90) องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่ส่วนใหญ่เห็นพ้องร่วมกันแล้ว ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ ระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.88) องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการทำงาน

เป็นที่ม (  $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.88) องค์กรของท่นมการยกย่องพนักงนที่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ (  $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.83) พนักงนในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วความมั่นใจในตนเอง (  $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.84) องค์กรของท่นมุงให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงนทุกคน (  $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 0.95) องค์กรของท่นมมีการกำหนดวิธีการท่งานที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงน (  $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.88) องค์กรของท่นมแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่จำกัดร่วมกับความคิดเห็นส่วนตัว (  $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.79) และน้อยที่สุด องค์กรของท่นมต้องการตอบสนองของความต้งการของพนักงน (  $\bar{X} = 3.03$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	$\bar{X}$	S.D..	ระดับ	ลำดับ
องค์กรของท่นมุงให้มีการทดลองวิธีการท่งานใหม่ๆ	3.38	0.92	ปานกลาง	5
ผู้บังคับบัญชาของท่นมุงเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก	3.08	0.95	ปานกลาง	14
ผู้บังคับบัญชาของท่นมุงการท่งานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ	3.42	0.92	ปานกลาง	3
องค์กรของท่นมใช้วิธีการท่งานที่สร้างสรรค์หรือใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.28	0.89	ปานกลาง	9
องค์กรของท่นมมีการยกย่องพนักงนที่มีการตอบสนองกับแผนงานทันที	3.23	0.88	ปานกลาง	11
องค์กรของท่นมมีการยกย่องพนักงนที่ใช้วิธีการระดมสมอง	3.25	0.86	ปานกลาง	10
องค์กรของท่นมุงให้เกิดการยอมรับวิธีการหรือความคิดริเริ่มใหม่ๆ	3.42	0.87	ปานกลาง	4
พนักงนในไม่ชอบถูกกดดันหรือมีเงื่อนไขในการท่งานหลายๆ	3.76	0.83	มาก	1
องค์กรของท่นมมีการกำหนดการท่งานอย่างกว้างขวางและมีความยืดหยุ่น	3.34	0.81	ปานกลาง	6

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
พนักงานในองค์กรมีลักษณะใจกว้างและยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น	3.28	0.83	ปานกลาง	8
องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมหลายทางเลือก	3.34	0.81	ปานกลาง	7
องค์กรของท่านมุ่งให้พนักงานใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์	3.20	0.79	ปานกลาง	13
ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริง	3.46	0.78	ปานกลาง	2
องค์กรของท่านต้องการวิธีการหรือแนวคิดที่แปลกใหม่	3.22	0.84	ปานกลาง	12
<b>วัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.2.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมแบบปรับตัว ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ พนักงานในไม่ชอบถูกกดดันหรือมีเงื่อนไขในการทำงานมากๆ ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.83) รองลงมา ระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.78) ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.92) องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการยอมรับวิธีการหรือความคิดริเริ่มใหม่ๆ ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.87) องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.92) องค์กรของท่านมีการกำหนดการทำงานอย่างกว้างขวางและมีความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.81) องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมหลายทางเลือก ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.81) พนักงานในองค์กรมีลักษณะใจกว้างและยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.83) องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์หรือใหม่ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.89) องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการระดมสมอง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.86) องค์กร

ของท่านมีการยกย่องพนักงานที่มีการตอบสนองกับแผนงานทันที ( $\bar{X}$  = 3.23, S.D. = 0.88) องค์กรของท่านต้องการวิธีการหรือแนวคิดที่แปลกใหม่ ( $\bar{X}$  = 3.22, S.D. = 0.84) องค์กรของท่านมุ่งให้พนักงานใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$  = 3.20, S.D. = 0.79) และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก ( $\bar{X}$  = 3.08, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	3.73	0.81	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด	3.61	0.79	มาก	6
ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแก้ไขปัญห เฉพาะหน้า	3.29	0.90	ปานกลาง	12
องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่พิสูจน์แล้วว่า เป็นวิธีการนำไปสู่ผลสำเร็จ	3.40	0.81	มาก	11
องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้หลักเหตุผล	3.27	0.83	ปานกลาง	14
องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ทำผลงานได้มากและถูกต้อง	3.29	0.86	ปานกลาง	13
องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย	3.61	0.86	มาก	5
พนักงานในองค์กรทำงานตามแผนงานที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง	3.52	0.82	มาก	9
องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน	3.61	0.76	มาก	7
พนักงานมีความสุขและเป็นทางการ	3.51	0.76	มาก	10

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
องค์กรของท่านเน้นข้อบังคับและระเบียบวินัย	3.68	0.79	มาก	4
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอิทธิพลเหนือพนักงาน	3.71	0.82	มาก	2
องค์กรของท่านต้องการให้สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน	3.70	0.86	มาก	3
องค์กรของท่านมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้า	3.13	0.89	ปานกลาง	15
ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ	3.60	0.78	มาก	8
<b>วัฒนธรรมแบบราชการ โดยรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.2.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมแบบราชการ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอิทธิพลเหนือพนักงาน ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.82) องค์กรของท่านต้องการให้สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.86) องค์กรของท่านเน้นข้อบังคับและระเบียบวินัย ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.79) องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.86) ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79) องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.76) ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.78) พนักงานในองค์กรทำงานตามแผนงานที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.82) พนักงานมีความสุภาพและเป็นทางการ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.76) องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นวิธีการนำไปสู่ผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.90)



องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ทำผลงานได้มากและถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.86)  
 องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้หลักเหตุผล ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.83) และระดับน้อย  
 ที่สุด คือ องค์กรของท่านมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้าและกล้าได้กล้าเสีย ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. =  
 0.89) ตามลำดับ

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต	3.58	0.81	มาก	4
องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์วิธีการทำงานอย่างรอบคอบ	3.59	0.85	มาก	3
องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่สามารถริเริ่มทำให้ได้สำเร็จตามแผนงาน	3.33	0.82	ปานกลาง	7
องค์กรของท่านยกย่องพนักงานที่มีความสามารถและชำนาญสูง	3.37	0.81	ปานกลาง	6
องค์กรของท่านมุ่งให้มีผลดำเนินการดีที่สุดในเนื้อคู่แข่ง	3.26	0.84	ปานกลาง	10
พนักงานในองค์กรมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว	3.28	0.74	ปานกลาง	9
องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นไปได้จริง	3.60	0.70	มาก	2
พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นและฮึกเหิมต่องานอย่างเต็มที่	3.28	0.82	ปานกลาง	8

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(n = 134)

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการแข่งขันระหว่างกัน	2.99	0.86	ปานกลาง	11
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย	3.40	0.78	ปานกลาง	5
องค์กรของท่านต้องการวิธีการทำงานที่ดีที่สุด	3.62	0.79	มาก	1
<b>วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโดยรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.58</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.2.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ องค์กรของท่านต้องการวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.79) รองลงมา คือ องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นไปได้จริง ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.70) องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์วิธีการทำงานอย่างรอบคอบ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.85) ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.78) องค์กรของท่านยกย่องพนักงานที่มีความสามารถและชำนาญสูง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.81) องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่สามารถริเริ่มทำให้ได้สำเร็จตามแผนงาน ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.82) พนักงานในองค์กรมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.74) พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นและฮึกเหิมต่องานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.82) องค์กรของท่านมุ่งให้มีผลดำเนินการดีที่สุดในเนื้อคู่แข่ง ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 0.84) และน้อยสุดคือ องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการแข่งขันระหว่างกัน ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1.ประสิทธิภาพ 2.ประสิทธิผล 3.การตอบสนอง 4.การรับผิดชอบต่อ 5.โปร่งใส 6.หลักนิติธรรม 7.ความเสมอภาค 8.การมีส่วนร่วม 9.การกระจายอำนาจ 10.คุณธรรมจริยธรรม

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของธรรมาภิบาล (n = 134)

ด้านประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตาม ลักษณะเฉพาะของหน่วยงานโดยมีการ กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้	3.62	0.75	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอด ยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การให้ บุคลากรทราบ	3.59	0.79	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีกระบวนการ ปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	3.56	0.74	มาก	3
หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.56	0.73	มาก	4
<b>ด้านประสิทธิภาพ โดยรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.1 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของธรรมาภิบาล ด้านประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงานโดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.75) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การให้บุคลากร

ทราบ ( $\bar{X}$  = 3.59, S.D. = 0.79) หน่วยงานของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ( $\bar{X}$  = 3.56, S.D. = 0.74) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.56, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.76	0.84	มาก	1
หน่วยงานของท่านใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	3.69	0.82	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร	3.43	0.88	ปานกลาง	4
หน่วยงานของท่านสามารถแนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.67	0.85	มาก	3
<b>ด้านประสิทธิผล โดยรวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ธรรมมาภิบาล ด้านประสิทธิผล โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.64, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณา ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X}$  = 3.76, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน ( $\bar{X}$  = 3.69, S.D. = 0.82) หน่วยงานของท่าน

สามารถแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.85) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณเหมาะสมกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านการตอบสนอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่	3.85	0.93	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้	3.77	0.84	มาก	2
หน่วยงานของท่านตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง	3.71	0.80	มาก	3
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลักไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาจนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	3.71	0.80	มาก	4
<b>ด้านการตอบสนอง โดยรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ธรรมชาติบัณฑิต ด้านการตอบสนอง โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.93)

รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น และคาดหวังความสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.84) หน่วยงานของท่านตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.80) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยึดถือประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลักไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาจนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านภาระรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ	3.78	0.74	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.62	0.78	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.22	0.90	ปานกลาง	4
หน่วยงานของท่านมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง	3.49	0.78	ปานกลาง	3
<b>ด้านภาระรับผิดชอบ โดยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของธรรมาภิบาล ด้านภาระรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อ

ต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.78) หน่วยงานของท่านมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้	3.89	0.80	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน	3.81	0.80	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา	3.77	0.78	มาก	3
บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง	3.61	0.82	มาก	4
<b>ด้านโปร่งใส โดยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของธรรมาภิบาล ด้านโปร่งใส โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.80) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.80) หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านหลักนิติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานมีการใช้อำนาจตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยในการ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ	3.68	0.91	มาก	1
หน่วยงานมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	3.60	0.85	มาก	2
หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ หน่วยงาน	3.55	0.77	มาก	3
ผู้บริหารในหน่วยงานบริหารจัดการด้วย ความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.37	0.89	ปานกลาง	4
<b>ด้านหลักนิติธรรม โดยรวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ  
ธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณา  
ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานมีการใช้อำนาจตามข้อบังคับ  
ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ  
( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.91) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่าง  
เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.85) หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและข้อ  
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.77) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใน  
หน่วยงานบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.89)  
ตามลำดับ



ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านความเสมอภาค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	3.27	0.97	ปานกลาง	4
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติตามแผนงาน	3.52	0.81	มาก	1
หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน	3.47	0.86	ปานกลาง	2
หน่วยงานสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค	3.46	0.86	ปานกลาง	3
<b>ด้านความเสมอภาค โดยรวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.3.7 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ธรรมมาภิบาล ด้านความเสมอภาค โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติตามแผนงาน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.81) รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.86) หน่วยงานสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.86) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	3.37	0.75	ปานกลาง	2
หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ	3.38	0.81	ปานกลาง	1
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.25	0.84	ปานกลาง	4
หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน	3.34	0.82	ปานกลาง	3
<b>ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.3.8 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ธรรมชาติภาพ ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.81) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.75) หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.82) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้

บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านการกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	3.56	0.75	มาก	1
หน่วยงานของท่านกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	3.37	0.78	ปานกลาง	2
หน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของมหาวิทยาลัย	3.37	0.78	ปานกลาง	3
หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน	3.34	0.84	ปานกลาง	4
<b>ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวม</b>	3.41	0.65	ปานกลาง	

จากตาราง 4.3.9 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ธรรมมาภิบาล ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.65) และพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.75) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.78) หน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(n = 134)

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่คดโกง	4.11	0.86	ปานกลาง	1
มีความเสียสละมีจิตสาธารณะ	3.89	0.75	มาก	3
มีทัศนคติและจรรยาบรรณที่ดีต่อการทำงาน	3.88	0.81	มาก	4
มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส	4.03	0.78	มาก	2
<b>ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3.10 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ธรรมมาภิบาล ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่คดโกง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.86) รองลงมา คือ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.78) มีความเสียสละมีจิตสาธารณะ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.75) และน้อยที่สุด คือ มีทัศนคติและจรรยาบรรณที่ดีต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร (n = 134)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ท่านทราบในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	3.74	0.68	มาก	9
ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.81	0.78	มาก	6
ค่านิยมในการทำงานของท่านมีความ สอดคล้องกับองค์กร	3.71	0.69	มาก	10
ท่านรับรู้ว่าคุณองค์กรจะให้การสนับสนุนและ ผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ	3.42	0.86	ปานกลาง	12
ท่านมีความรู้สึกรักในองค์กรท่าน	3.75	0.87	มาก	8
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของท่าน	3.79	0.84	มาก	7
ท่านรู้สึกว่าคุณความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของท่านด้วย	3.82	0.87	มาก	5
ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะ อยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลว	3.68	0.83	มาก	11
ท่านเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดี ที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้	3.90	0.79	มาก	1

ตาราง 4.4 (ต่อ)

(n = 134)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถ ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	3.85	0.75	มาก	2
ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์ขององค์กร	3.83	0.73	มาก	4
ท่านมีความพยายามอย่างสุด ความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อ สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.85	0.72	มาก	3
<b>ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4.1 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระดับมาก คือ ท่านเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถ ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.75) ท่านมีความพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.72) ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.73) ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของท่านด้วย ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.87) ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.78) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของท่าน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.84) ท่านมีความรู้สึกรักในองค์กรท่าน ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.87) ท่านทราบในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.68) ค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.69) ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.83) และน้อยที่สุด คือ ท่านรับรู้ว่าคุณจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (n = 134) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันและตัวทำนายเหล่านี้สัมพันธ์กัน ดังนั้นสมมติฐานพื้นฐานของ Multicollinearity คือ

ตาราง 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (n = 134)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	.535**	ปานกลาง
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	.482**	ปานกลาง
วัฒนธรรมแบบราชการ	.634**	สูง
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	.600**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ 0.01

จากตาราง 4.5.1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมแบบญาติมิตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .535$ ) วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .482$ ) วัฒนธรรมแบบราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $r = .634$ ) และ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .600$ )

ตาราง 4.5 (ต่อ)

(n = 134)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ
ด้านประสิทธิภาพ	.547**	ปานกลาง
ด้านประสิทธิผล	.525**	ปานกลาง
ด้านการตอบสนอง	.589**	ปานกลาง
ด้านการรับผิดชอบ	.542**	ปานกลาง
ด้านโปร่งใส	.569**	ปานกลาง
ด้านหลักนิติธรรม	.604**	สูง
ด้านความเสมอภาค	.580**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	.542**	ปานกลาง
ด้านการกระจายอำนาจ	.600**	ปานกลาง
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	.652**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญที่ 0.01

จากตาราง 4.5.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า โดยด้านประสิทธิภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .547$ ) ด้านประสิทธิผลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .525$ ) ด้านการตอบสนองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .589$ ) ด้านการรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .542$ ) ด้านโปร่งใสมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .569$ ) ด้านหลักนิติธรรมที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $r = .604$ ) ด้านความเสมอภาคมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .580$ ) ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .542$ ) ด้านการกระจายอำนาจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .600$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $r = .652$ )



#### 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ  
วัฒนธรรมองค์กร กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(n = 134)

วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta	t	p-value		
1. (constant)	1.027	.285		3.604	.000		
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ( $X_1$ )	.108	.125	.109	.862	.390	.275	3.643
วัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $X_2$ )	-.054	.120	-.055	-.452	.652	.300	3.330
วัฒนธรรมแบบราชการ ( $X_3$ )	.481	.137	.403	3.517	.001	.336	2.978
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ( $X_4$ )	.253	.134	.238	1.891	.061	.278	3.602

n = 134  
R = .656 R<sup>2</sup> = .431 Adj R<sup>2</sup> = .413 S.E. = .473 F=24.412  
Df = 4 P-value = .000 Durbin- Watson = 1.651

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

a. = Predictors : (Constant) : วัฒนธรรมแบบญาติมิตร, วัฒนธรรมแบบปรับตัว, วัฒนธรรมแบบราชการ,  
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ

b. = Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า R = .656 แสดงถึงระดับ  
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรม

แบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรจากรางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 43.10% ส่วนอีก 56.90% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวอิสระวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ 43.10%

ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่า p-value = .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัฒนธรรมองค์กร แบบญาติมิตร มีค่า Tolerance = .275 ส่วนค่า VIF = 3.643 แบบปรับตัว มีค่า Tolerance = .300 ส่วนค่า VIF = 3.330 แบบราชการ มีค่า Tolerance = .336 ส่วนค่า VIF = 2.978 และแบบเน้นความสำเร็จ มีค่า Tolerance = .278 ส่วนค่า VIF = 3.602 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร แบบญาติมิตร แบบปรับตัว แบบราชการ และแบบเน้นความสำเร็จ ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin- Watson มีค่า 1.651 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

จากรางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .108, -.054, .481 และ .253 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ( $X_1$ ) วัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $X_2$ ) วัฒนธรรมแบบราชการ ( $X_3$ ) และวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ( $X_4$ ) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรมีต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 41.30 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.027 + .108X_1 + (-.054) X_2 + .481X_3 + .253 X_4$$

สมการพยากรณ์อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้มาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .109 X_1 + (-.055) X_2 + .403 X_3 + .238 X_4$$

ตาราง 4.6 (ต่อ)

(n = 134)

ธรรมชาติ	Unstandardized		Standardized			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	p-value		
1. (constant)	1.035	.250		4.143	.000		
ด้านประสิทธิภาพ (X <sub>1</sub> )	.041	.103	.044	.401	.689	.316	3.165
ด้านประสิทธิผล (X <sub>2</sub> )	-.003	.100	-.004	-.032	.974	.272	3.672
ด้านการตอบสนอง (X <sub>3</sub> )	.119	.097	.137	1.227	.222	.303	3.298
ด้านการรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	-.111	.114	-.119	-.975	.331	.255	3.926
ด้านโปร่งใส (X <sub>5</sub> )	-.013	.111	-.015	-.117	.907	.239	4.189
ด้านหลักนิติธรรม (X <sub>6</sub> )	.141	.094	.171	1.492	.138	.289	3.462
ด้านความเสมอภาค (X <sub>7</sub> )	.056	.102	.068	.546	.586	.242	4.134
ด้านการมีส่วนร่วม (X <sub>8</sub> )	.034	.097	.040	.350	.727	.289	3.466
ด้านการกระจายอำนาจ (X <sub>9</sub> )	.167	.119	.175	1.401	.164	.242	4.129
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X <sub>10</sub> )	.305	.074	.363	4.139	.000	.490	2.040

n = 134  
R = .732 R<sup>2</sup> = .536 Adj R<sup>2</sup> = .498 S.E. = .437 F = 14.199  
Df = 10 P-value = .000 Durbin-Watson = 1.811

a. = Predictors : (Constant) ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านการตอบสนอง ด้านการรับผิดชอบ ด้านโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านความเสมอภาค ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

b. = Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.6 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า  $R = .732$  แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระธรรมาภิบาล คือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านการตอบสนอง ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านความเสมอภาค ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรของธรรมาภิบาลที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านการตอบสนอง ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านความเสมอภาค ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 49.80% ส่วนอีก 50.20% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวอิสระธรรมาภิบาล สามารถทำนายระดับธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ 49.80%

ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าธรรมาภิบาลที่สามารถพยากรณ์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธรรมาภิบาล ด้านประสิทธิภาพ มีค่า Tolerance = .316 ส่วนค่า VIF = 3.165 ด้านประสิทธิผล มีค่า Tolerance = .272 ส่วนค่า VIF = 3.672 ด้านการตอบสนอง มีค่า Tolerance = .303 ส่วนค่า VIF = 3.298 ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า Tolerance = .255 ส่วนค่า VIF = 3.926 ด้านโปร่งใส มีค่า Tolerance = .239 ส่วนค่า VIF = 4.189 ด้านหลักนิติธรรม มีค่า Tolerance = .289 ส่วนค่า VIF = 3.462 ด้านความเสมอภาค มีค่า Tolerance = .242 ส่วนค่า VIF = 4.134 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Tolerance = .289 ส่วนค่า VIF = 3.466 ด้านการกระจายอำนาจ มีค่า Tolerance = .242 ส่วนค่า VIF = 4.129 และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่า Tolerance = .490 ส่วนค่า VIF = 2.040 แสดงให้เห็นว่าธรรมาภิบาล ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านการตอบสนอง ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านความเสมอภาค ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin- Watson มีค่า 1.811 ธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .041, -.003, .119, -.111, -.013, .141, .056, .034, .167 และ .305 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ธรรมชาติของอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ( $X_1$ ) ด้านประสิทธิผล ( $X_2$ ) ด้านการตอบสนอง ( $X_3$ ) ด้านการระับผิดชอบ ( $X_4$ ) ด้านโปร่งใส ( $X_5$ ) ด้านหลักนิติธรรม ( $X_6$ ) ด้านความเสมอภาค ( $X_7$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $X_8$ ) ด้านการกระจายอำนาจ ( $X_9$ ) และด้านคุณธรรมจริยธรรม ( $X_{10}$ ) โดยทั้ง 10 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับอิทธิพลธรรมชาติของอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 49.80 ดังสมการข้างล่าง

$$\hat{Y} = 1.035 + .041X_1 + (-.003)X_2 + .119X_3 + (-.111)X_4 + (-.013)X_5 + .141X_6 + .056X_7 + .034 X_8 + .167 X_9 + .305 X_{10}$$

$$\hat{Z}_Y = .044X_1 + (-.004)X_2 + .137X_3 + (-.119)X_4 + (-.015)X_5 + .171X_6 + .068 X_7 + .040 X_8 + .175 X_9 + .363 X_{10}$$

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.6.3 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ผลการศึกษาสอดคล้องสมมติฐาน คือ วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาอิทธิพลธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.4 อภิปรายผล

5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ออกเป็น 4 ตอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 111 ข้อ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรจำนวน 54 ข้อ ตอนที่ 3 หลักธรรมาภิบาลจำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 12 ข้อ ซึ่งได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 134 ชุด คิดเป็น 82.48% ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการ (Try Out) 30 ชุด เพื่อหาความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$  - Coefficient)

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เก็บข้อมูลกลับมาครบสมบูรณ์ร้อยละ 82.48% การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยวิเคราะห์พารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) โปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ (SPSS)

## 5.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลจำนวน 134 คนพบว่า

### 5.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุสูงกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อายุต่ำกว่า 20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 56.0 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และระดับการศึกษาน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 อายุงาน

20 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุงาน 1- 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และประสบการณ์ทำงานน้อยสุดอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดส่วนงาน สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 สำนักบริหารยุทธศาสตร์และการงบประมาณ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

### 5.3.2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร

ระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับมาก คือ วัฒนธรรมแบบราชการ มี  $\bar{X} = 3.51$  และมี S.D. = 0.52 รองลงมา คือวัฒนธรรมแบบญาติมิตร มี  $\bar{X} = 3.41$  และมี S.D. = 0.63 ตามลำดับ ระดับปานกลาง คือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ มี  $\bar{X} = 3.39$  และมี S.D. = 0.58 และน้อยที่สุด วัฒนธรรมแบบปรับตัว มี  $\bar{X} = 3.33$  และมี S.D. = 0.62 ตามลำดับ

### 5.3.3 ผลการวิเคราะห์ธรรมาภิบาล

ระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อธรรมาภิบาล จำแนกตามระดับมาก คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มี  $\bar{X} = 3.98$  และมี S.D. = 0.74 รองลงมา คือ ด้านโปร่งใส มี  $\bar{X} = 3.77$  และมี S.D. = 0.70 ด้านการตอบสนอง มี  $\bar{X} = 3.76$  และมี S.D. = 0.71 ด้านประสิทธิผล มี  $\bar{X} = 3.64$  และมี S.D. = 0.73 ด้านประสิทธิภาพ มี  $\bar{X} = 3.58$  และมี S.D. = 0.66 ด้านหลักนิติธรรม มี  $\bar{X} = 3.55$  และมี S.D. = 0.75 ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม มี  $\bar{X} = 3.53$  และมี S.D. = 0.66 ตามลำดับ ระดับปานกลาง คือ ด้านความเสมอภาค มี  $\bar{X} = 3.43$  และมี S.D. = 0.76 ด้านการกระจายอำนาจ มี  $\bar{X} = 3.41$  และมี S.D. = 0.65 ด้านการมีส่วนร่วม มี  $\bar{X} = 3.33$  และมี S.D. = 0.72 ตามลำดับ

### 5.3.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มี  $\bar{X} = 3.76$  และมี S.D. = 0.62



### 5.3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมแบบญาติมิตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .535$ ) วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .482$ ) วัฒนธรรมแบบราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $r = .634$ ) และ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .600$ )

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า โดยด้านประสิทธิภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .547$ ) ด้านประสิทธิผลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .525$ ) ด้านการตอบสนองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .589$ ) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .542$ ) ด้านโปร่งใสมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .569$ ) ด้านหลักนิติธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $r = .604$ ) ด้านความเสมอภาคมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .580$ ) ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .542$ ) ด้านการกระจายอำนาจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = .600$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $r = .652$ )

### 5.3.6 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือยอมรับสมมติฐานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือยอมรับสมมติฐานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 5.4 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้แนวคิดของ Deal & Kennedy (1982) ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ และหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ใช้ตามหลักของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านการตอบสนอง ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโปร่งใส ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านความเสมอภาค ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

การศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ ในระดับมาก การปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ซึ่งผู้บริหามุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สอดคล้อง สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) วัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง และสอดคล้องกับวิจัยของ อารีโพธิ์ขวัญ (2558) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรกรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 4 วิทยาเขต ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

การศึกษาพบว่าธรรมาภิบาลในภาพรวมเป็นด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระดับค่อนข้างระดับมาก พนักงานปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีศีลธรรม จรรยาบรรณ สอดคล้องกับ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลในความหมายแบบสากลจะรวมถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่าง

เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข ซึ่งจะเห็นได้ว่า ธรรมนูญบาลสากลเน้นกฎเกณฑ์ที่วางระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสังคม ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐเป็นการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ทวีป วิชาการ (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในปีการศึกษา 2553 อำเภอปากชม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ณัฐวิมลพีรพัฒน์ (2556) แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร กระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลการวิจัยพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.725

## 5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัฒนธรรมแบบญาติมิตรจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบญาติมิตรมีความร่วมมือโดยไม่สร้างความแตกแยกทางสถานะภาพ

วัฒนธรรมแบบปรับตัวจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ค่านิยมใหม่ๆ ที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัฒนธรรมแบบราชการจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับค่อนข้างสูง พนักงานมีการปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพปฏิบัติตามระเบียบซึ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง

วัฒนธรรมแบบราชการจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานมีความมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นไปตามเป้าหมาย และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

จากผลการวิจัยพบว่าธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านประสิทธิภาพ จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านประสิทธิผล จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานปฏิบัติงานที่มีผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการตอบสนอง จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ที่มีความแตกต่างกันภายในระยะเวลาที่กำหนด

ด้านภาวะรับผิดชอบ จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านโปร่งใส จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปตามกฎ ระเบียบขององค์กร สามารถเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและสอบย้อนได้

ด้านหลักนิติธรรม จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ชัดเจนและยึดประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

ด้านความเสมอภาค จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสถานะ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม

ด้านการมีส่วนร่วม จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานขององค์กร

ด้านการกระจายอำนาจ จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง การที่ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ หรือภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานบางกิจกรรม เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของภารกิจนั้นๆ

ด้านคุณธรรมจริยธรรม จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีศีลธรรมจรรยาบรรณ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาอิทธิพลด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ธรรมชาติที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตด้านประชากรเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาวิจัยกับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการทั้งหมดที่ปฏิบัติงานภายในคณะ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. ศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.
- กุลนันท์ เลี้ยงสุขสันต์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ทักษะคิดต่อธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2553). จุดบอดบนทางธรรมาภิบาลบทบาทของบอร์องค์การมหาชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). หลักและทฤษฎีทางการบริหาร. สงขลา : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. รายงานการวิจัยทุนมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย <http://www.chula.ac.th/>  
<https://www.intranet.chula.ac.th/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A5/general11.html>
- ชนกพร ดีมาก. (2556). การตรวจสอบรัฐวิสาหกิจไทยตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการขายหุ้นบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2544. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์. (2543). กระบวนมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม  
สันติชน. ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม  
และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือคู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ณัฐ วิมลพีรพัฒนา. (2556). แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร  
กระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีป วิชาราช. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเลย เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19.  
สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ.
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. (2553). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ  
การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ดี เค ปริ้นท์จำกัด.
- ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มี  
ต่อผลการดำเนินงานขององค์การ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์และ  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). ธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยาม.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์  
จำกัด.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ สร้อยสุวรรณ. (2555). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 18. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปริญญา ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพัฒนารองคํการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลาจำกัด.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2544). รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญพร ศิริรัตน์. (2554). ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล(อัสโก้)จำกัดและบริษัทโอมิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเวศ วะสี. (2542). ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ - ฮิล.
- พันทิภา สุวรรณโค. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

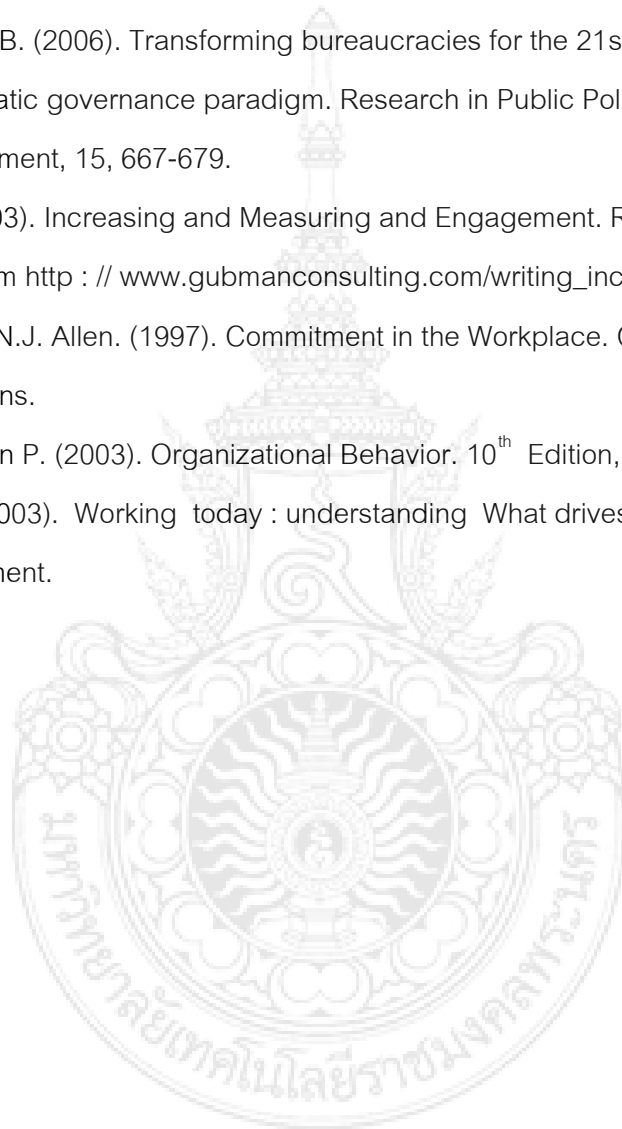
- พิชาภก พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- ยุทธการ ก้านจันทร์. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพัน  
ในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์  
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา  
จิตวิทยาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณิกา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท  
เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัช การพิมพ์ จำกัด.  
วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี  
<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90>
- วีระยุทธ วงศ์รักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานวัฒนธรรม  
องค์กรความผูกพันต่อองค์กรและผลการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาค.  
วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)  
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รักษรัศมี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. <http://www.opm.go.th/websevice/content/MainFrameNPS.asp>
- ลัดดา ผลวัฒน์. (2557). ธรรมชาติกับการบริหารมหาวิทยาลัย. วารสารการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน 2557- เดือนกันยายน 2557.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนา สังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). กระทบมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ : บพิธราพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี. [http://opdc.go.th/special.php?spc\\_id=3&content\\_id=2225](http://opdc.go.th/special.php?spc_id=3&content_id=2225)
- อนิวัช แก้วจางค์. (2556). หลักการจัดการ. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). มุมมองนายอานันท์. กรุงเทพฯ : มติชน.
- อารี โพธิ์ขวัญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะ วิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

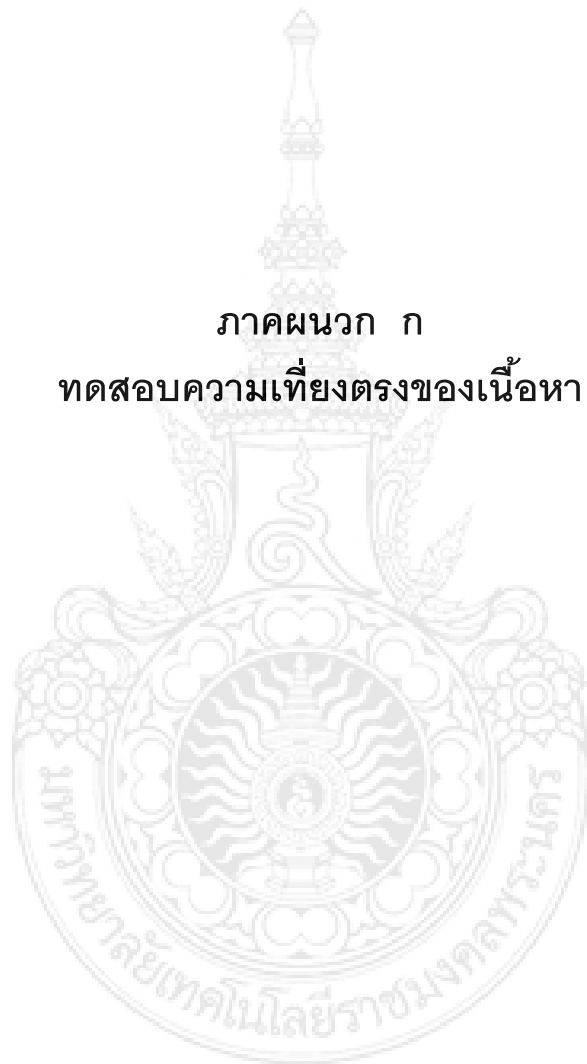
- Becker BE, Huselid MA & Ulrich D. (2001). The HR scorecard: Linking people, strategy And performance, Boston, Harvard Business School Press: p.155-174.
- Bowornwathana,B. (2006). Transforming bureaucracies for the 21st century : The new Democratic governance paradigm. Research in Public Policy Analysis and Management, 15, 667-679.
- Gubman, E. (2003). Increasing and Measuring and Engagement. Retrieved June 30, 2011, from [http : // www.gubmanconsulting.com/writing\\_increasing.html](http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html).
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. (1997). Commitment in the Workplace. California, Sage Publications.
- Robbins, Stephen P. (2003). Organizational Behavior. 10<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall, Inc.
- Tower Perrin. (2003). Working today : understanding What drives employee engagement.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา



ที่ สปท./๓๑๙๗



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิชญ์โลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ ธีรสรณ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวณิชา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนกร ชุนตระกูล)

เลขานุการโครงการฯ รักษาการแทน  
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๑๙๗

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง

ด้วยนางสาวณิชา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสถียร พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายอนกร ชันตรสกุล)

เลขานุการโครงการฯ รักษาราชการแทน

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๒๐๕

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อมร อรุณสุวรรณ

ด้วยนางสาวณิชา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ  
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนัธ ทัฬงมล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต





## แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

### เรื่อง อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วย 4 ตอน

- |   |        |
|---|--------|
| 1. แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 5 ข้อ  |
| 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร         | 54 ข้อ |
| 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาล             | 40 ข้อ |
| 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร    | 12 ข้อ |

#### วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณา ดัชนีที่ใช้แสดงค่าสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence index – IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

- |    |         |  |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด    |
| 0  | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด             |

## ตอนที่ 1 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

### 2. อายุ

- 1) อายุต่ำกว่า 20 ปี  2) อายุ 20 – 30 ปี  
 3) อายุ 31 - 40 ปี  4) อายุ 41 - 50 ปี  
 5) อายุสูงกว่า 50 ปี

### 3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  
 2) ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

### 4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี  2) 1 – 5 ปี  
 3) 6 – 10 ปี  4) 11 – 20 ปี  
 5) 20 ปีขึ้นไป

### 5. สังกัดส่วนงาน

- 1) สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ  
 2) สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์  
 3) สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 4) สำนักบริหารยุทธศาสตร์และการงบประมาณ

## ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

**วัฒนธรรมแบบญาติมิตร** คือ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบญาติมิตรของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารจะมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือโดยไม่สร้างความแตกแยกทางสถานะภาพ

ข้อความถาม	+1	0	-1
1. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร			
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นในข้อตกลงระหว่างกัน			
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง			
4. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่ส่วนใหญ่เห็นพ้องร่วมกันแล้ว			
5. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ			
6. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีม			
7. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน			
8. พนักงานในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน			
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน			
10. พนักงานในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง			
11. องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่จำกัดร่วมกับความคิดเห็นส่วนตัว			
12. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน			
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้เกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน			
14. องค์กรของท่านต้องการตอบสนองความต้องการของพนักงาน			

**วัฒนธรรมแบบปรับตัว** คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ของพนักงาน ผู้บริหารมุ่งเน้นในการสร้างค่านิยมใหม่ๆที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อคำถาม	+1	0	-1
15. องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ			
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก			
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ			
18. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์หรือใหม่ๆ อยู่เสมอ			
19. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่มีการตอบสนองกับแผนงานทันที			
20. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการระดมสมอง			
21. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการยอมรับวิธีการหรือความคิดริเริ่มใหม่ๆ			
22. พนักงานในไม่ชอบถูกกดดันหรือมีเงื่อนไขในการทำงานมากๆ			
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดการทำงานอย่างกว้างขวางและมีความยืดหยุ่น			
24. พนักงานในองค์กรมีลักษณะใจกว้างและยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น			
25. องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมหลายทางเลือก			
26. องค์กรของท่านมุ่งให้พนักงานใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์			
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริง			
28. องค์กรของท่านต้องการวิธีการหรือแนวคิดที่แปลกใหม่			

**วัฒนธรรมแบบราชการ** คือ การปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
29. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด			
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด			
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า			
32. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นวิธีการนำไปสู่ผลสำเร็จ			
33. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้หลักเหตุผล			
34. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ทำผลงานได้มากและถูกต้อง			
35. องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย			
36. พนักงานในองค์กรทำงานตามแผนงานที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง			
37. องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน			
38. พนักงานมีความสุภาพและเป็นทางการ			
39. องค์กรของท่านเน้นข้อบังคับและระเบียบวินัย			
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอิทธิพลเหนือพนักงาน			
41. องค์กรของท่านต้องการให้สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน			
42. องค์กรของท่านมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้า			
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ			

**วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ** คือ การมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นไปตามเป้าหมาย และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการทำงานที่มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อคำถาม	+1	0	-1
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต			
45. องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์วิธีการทำงานอย่างรอบคอบ			
46. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่สามารถริเริ่มทำให้ได้สำเร็จตามแผนงาน			
47. องค์กรของท่านยกย่องพนักงานที่มีความสามารถและชำนาญสูง			
48. องค์กรของท่านมุ่งให้มีผลดำเนินการดีที่สุดเหนือคู่แข่ง			
49. พนักงานในองค์กรมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว			
50. องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นไปได้จริง			
51. พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นและฮึกเหิมต่องานอย่างเต็มที่			
52. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการแข่งขันระหว่างกัน			
53. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย			
54. องค์กรของท่านต้องการวิธีการทำงานที่ดีที่สุด			

### ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

**ประสิทธิภาพ** คือ คุณภาพของงานที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงานโดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้			
2. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การให้บุคลากรทราบ			
3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน			
4. หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน			

**ประสิทธิผล** คือ ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อคำถาม	+1	0	-1
5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน			
6. หน่วยงานของท่านใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน			
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณเหมาะสมกับองค์กร			
8. หน่วยงานของท่านสามารถแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงาน			

**การตอบสนอง** คือ การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความแตกต่างกันภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อคำถาม	+1	0	-1
9. หน่วยงานของท่านบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่			
10. หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้			
11. หน่วยงานของท่านตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง			
12. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น ประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลักไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาจนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ			

**การรับผิดชอบ** คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อคำถาม	+1	0	-1
13. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ			
14. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง			
15. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล			
16. หน่วยงานของท่านมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง			



**โปร่งใส** คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปตามกฎ ระเบียบขององค์กร สามารถเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและสอบย้อนได้

ข้อคำถาม	+1	0	-1
17. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใсыึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้			
18. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน			
19. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา			
20. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง			

**หลักนิติธรรม** คือ การปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ชัดเจนและยึดประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
21. หน่วยงานมีการใช้อำนาจตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ			
22. หน่วยงานมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม			
23. หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน			
24. ผู้บริหารในหน่วยงานบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ			

**ความเสมอภาค** คือ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสถานะ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม

ข้อคำถาม	+1	0	-1
25. ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน			
26. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติตามแผนงาน			
27. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน			
28. หน่วยงานสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค			

**การมีส่วนร่วม** คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น ทัศนคติ เป็นต้น

ข้อคำถาม	+1	0	-1
29. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก			
30. หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพประสิทธิภาพ			
31. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน			
32. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน			

**การกระจายอำนาจ** คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจหรือภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานบางกิจกรรม เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของภารกิจนั้นๆ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
33. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา			
34. หน่วยงานของท่านกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ			
35. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของมหาวิทยาลัย			
36. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน			

**คุณธรรมจริยธรรม** คือ การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีศีลธรรม จรรยาบรรณ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
37. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่คดโกง			
38. มีความเสียสละมีจิตสาธารณะ			
39. มีทัศนคติและจรรยาบรรณที่ดีต่อการทำงาน			
40. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส			

#### ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**ความผูกพันต่อองค์กร** คือ ความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ข้อความ	+1	0	-1
1. ท่านทราบในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร			
2. ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร			
3. ค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร			
4. ท่านรู้ว่าองค์กรจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่าน อยู่เสมอ			
5. ท่านมีความรู้สึกรักในองค์กรท่าน			
6. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของท่าน			
7. ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของท่านด้วย			
8. ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว			
9. ท่านเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้			
10. ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ			
11. ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร			
12. ท่านมีความพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ			

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ.....

(.....)

## ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

ตาราง 1 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นงกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
1. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นในข้อตกลงระหว่างกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่ส่วนใหญ่เห็นพ้องร่วมกันแล้ว	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. พนักงานในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความรู้อะเอียดของพนักงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. พนักงานในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
11. องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่จำกัดร่วมกับความคิดเห็นส่วนตัว	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
12. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้เกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. องค์กรของท่านต้องการตอบสนองความต้องการของพนักงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน



ตาราง 2 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) วัฒนธรรมแบบปรับตัว

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
15. องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก	1	1	1	3	1	ผ่าน
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
18. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์หรือใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
19. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่มีการตอบสนองกับแผนงานทันที	1	1	1	3	1	ผ่าน
20. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการระดมสมอง	1	1	1	3	1	ผ่าน
21. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการยอมรับวิธีการหรือความคิดริเริ่มใหม่ๆ	1	1	1	3	1	ผ่าน
22. พนักงานในไม่ชอบถูกกดดันหรือมีเงื่อนไขในการทำงานมากๆ	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
23. องค์กรของท่านมีการกำหนดการทำงานอย่างกว้างขวางและมีความยืดหยุ่น	1	1	1	3	1	ผ่าน
24. พนักงานในองค์กรมีลักษณะใจกว้างและยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น	1	1	1	3	1	ผ่าน
25. องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมหลายทางเลือก	1	1	1	3	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
26. องค์กรของท่านมุ่งให้พนักงานใช้ จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ผ่าน
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการ ทำงานได้จริง	1	1	1	3	1	ผ่าน
28. องค์กรของท่านต้องการวิธีการหรือ แนวคิดที่แปลกใหม่	1	0	1	2	0.6	ผ่าน





ตาราง 3 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) วัฒนธรรมแบบราชการ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นุฎกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
29. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	3	1	ผ่าน
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	ผ่าน
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	1	1	1	3	1	ผ่าน
32. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่พิสูจน์แล้วว่า เป็นวิธีการนำไปสู่ผลสำเร็จ	1	1	1	3	1	ผ่าน
33. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้หลักเหตุผล	1	1	1	3	1	ผ่าน
34. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ทำผลงานได้มากและถูกต้อง	1	1	1	3	1	ผ่าน
35. องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
36. พนักงานในองค์กรทำงานตามแผนงานที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง	1	1	1	3	1	ผ่าน
37. องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน	1	1	1	3	1	ผ่าน
38. พนักงานมีความสุภาพและเป็นทางการ	1	1	1	3	1	ผ่าน
39. องค์กรของท่านเน้นข้อบังคับและระเบียบวินัย	1	1	1	3	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอิทธิพลเหนือพนักงาน	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
41. องค์กรของท่านต้องการให้สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
42. องค์กรของท่านมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้า	1	1	1	3	1	ผ่าน
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ	1	1	1	3	1	ผ่าน



ตาราง 4 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นุกูล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
45. องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์วิธีการทำงานอย่างรอบคอบ	1	1	1	1	1	ผ่าน
46. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่สามารถริเริ่มทำให้ได้สำเร็จตามแผนงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน
47. องค์กรของท่านยกย่องพนักงานที่มีความสามารถและชำนาญสูง	1	1	1	1	1	ผ่าน
48. องค์กรของท่านมุ่งให้มีผลดำเนินการดีที่สุดในคู่แข่ง	1	1	1	1	1	ผ่าน
49. พนักงานในองค์กรมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	ผ่าน
50. องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นไปได้จริง	1	1	1	1	1	ผ่าน
51. พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นและฮึกเหิมต่องานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	ผ่าน
52. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการแข่งขันระหว่างกัน	1	1	1	1	1	ผ่าน
53. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย	1	1	1	1	1	ผ่าน
54. องค์กรของท่านต้องการวิธีการทำงานที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 5 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	วศ.ดร. สิทธิ์	วศ.นุ กุล	ดร. อมร	Total	IOC	Result
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงานโดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้	1	1	1	1	1	ผ่าน
2. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 6 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นงกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. หน่วยงานของท่านใช้เทคนิคเทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	1	1	0	2	0.6	ผ่าน
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณเหมาะสมกับองค์กร	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. หน่วยงานของท่านสามารถแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 7 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การตอบสนอง

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นุกูล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
9. หน่วยงานของท่านบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1	ผ่าน
10. หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้	1	1	1	1	1	ผ่าน
11. หน่วยงานของท่านตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง	1	1	1	1	1	ผ่าน
12. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น ประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลักไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาจนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 8 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ภาวะรับผิดชอบ

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นุกูล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
13. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	ผ่าน
14. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	ผ่าน
15. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	1	1	1	1	1	ผ่าน
16. หน่วยงานของท่านมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 9 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ไปรษณีย์

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
17. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใсыึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	ผ่าน
18. หน่วยงานของท่านมีระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	ผ่าน
19. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา	1	1	1	1	1	ผ่าน
20. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง	1	1	1	1	1	ผ่าน



ตาราง 10 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) หลักนิติธรรม

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
21. หน่วยงานมีการใช้อำนาจตาม ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ของ มหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วย ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	1	1	ผ่าน
22. หน่วยงานมีการใช้อำนาจในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	ผ่าน
23. หน่วยงานมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและข้อมูลหมาย ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน
24. ผู้บริหารในหน่วยงานบริหารจัดการ ด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 11 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความเสมอภาค

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นงกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
25. ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญกับ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	ผ่าน
26. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด แผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วน ในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติตาม แผนงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน
27. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วม แก้ปัญหาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ ในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน
28. หน่วยงานสร้างสภาพแวดล้อมใน การทำงานเพื่อเอื้อต่อการให้บริการแก่ ผู้รับบริการทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและ เสมอภาค	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 12 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การมีส่วนร่วม

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นงุฎ	ดร.อมร	Total	IOC	Result
29. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	1	1	1	1	1	ผ่าน
30. หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	ผ่าน
31. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน
32. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 13 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) การกระจายอำนาจ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
33. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของ หน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1	1	ผ่าน
34. หน่วยงานของท่านกำหนด ภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงาน ของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่ บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	1	1	1	1	1	ผ่าน
35. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอน อำนาจและความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึง พอใจในการให้บริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและ เพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดี ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	ผ่าน
36. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความ คิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจ เบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการ บริหารงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน

ตาราง 14 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) คุณธรรมจริยธรรม

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
37. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่คดโกง	1	1	1	1	1	ผ่าน
38. มีความเสียสละมีจิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	ผ่าน
39. มีทัศนคติและจรรยาบรรณที่ดีต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	ผ่าน
40. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส	1	1	1	1	1	ผ่าน



ตาราง 15 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรรผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.นฤกุล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
1. ท่านทราบในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	1	1	1	1	1	ผ่าน
2. ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1	1	ผ่าน
3. ค่านิยมในการทำงานของท่านมี ความสอดคล้องกับองค์กร	1	1	1	1	1	ผ่าน
4. ท่านรับรู้ว่าคุณองค์กรจะให้การสนับสนุน และผลักดันการทำงานของท่านอยู่ เสมอ	1	1	1	1	1	ผ่าน
5. ท่านมีความรู้สึกรักในองค์กรท่าน	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
6. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของ ท่าน	1	1	1	1	1	ผ่าน
7. ท่านรู้สึกว่าคุณความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของท่านด้วย	1	1	1	1	1	ผ่าน
8. ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลว	1	0	1	2	0.6	ผ่าน
9. ท่านเต็มใจและพยายามที่จะทำงาน ให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงาน ที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	ผ่าน
10. ท่านพยายามอย่างสุดความ สามารถ ท่วมเทแรงกายแรงใจเพื่อ สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปรผล		
	วศ.ดร. สิทธิ์	วศ.นุกูล	ดร.อมร	Total	IOC	Result
11. ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์ขององค์กร	1	1	1	1	1	ผ่าน
12. ท่านมีความพยายามอย่างสุด ความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อ สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	ผ่าน



\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Org1	47.13	34.602	.559	.891
Org2	46.83	34.282	.627	.888
Org3	46.57	33.220	.586	.890
Org4	46.80	33.338	.658	.886
Org5	47.07	33.651	.638	.887
Org6	46.83	32.971	.597	.890
Org7	47.23	31.220	.798	.879
Org8	46.97	37.344	.267	.900
Org9	47.33	33.816	.591	.889
Org10	47.07	34.823	.531	.892
Org11	47.23	35.495	.396	.897
Org12	46.87	34.120	.574	.890
Org13	46.90	33.334	.667	.886
Org14	47.40	33.972	.654	.887

#### RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 14

Alpha = .897



\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Org15	45.57	34.461	.764	.889
Org16	45.70	34.976	.735	.890
Org17	45.47	35.844	.646	.894
Org18	45.50	37.983	.646	.895
Org19	45.53	36.740	.688	.893
Org20	45.37	38.723	.370	.906
Org21	45.37	38.240	.618	.896
Org22	45.33	38.023	.532	.899
Org23	45.33	38.782	.544	.899
Org24	45.40	40.386	.262	.908
Org25	45.43	37.909	.535	.899
Org26	45.70	36.355	.723	.891
Org27	45.33	36.230	.707	.892
Org28	45.53	36.602	.650	.894

#### RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 14

Alpha = .903

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Org29	51.83	37.316	.574	.873
Org30	52.37	34.240	.703	.865
Org31	52.57	36.254	.408	.882
Org32	52.27	35.444	.635	.869
Org33	52.63	35.895	.584	.871
Org34	52.50	34.948	.646	.868
Org35	52.27	39.789	.278	.882
Org36	52.20	38.648	.337	.881
Org37	52.17	37.316	.445	.878
Org38	52.33	38.230	.393	.879
Org39	52.33	35.885	.607	.871
Org40	52.30	35.734	.588	.871
Org41	51.90	36.507	.548	.873
Org42	52.43	34.944	.653	.868
Org43	52.37	35.482	.649	.869

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 15

Alpha = .881

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Org44	36.03	22.861	.650	.868
Org45	36.10	22.024	.577	.875
Org46	36.20	21.200	.811	.856
Org47	36.17	21.799	.780	.859
Org48	36.33	22.989	.626	.870
Org49	36.20	23.614	.587	.873
Org50	35.90	23.886	.627	.871
Org51	36.40	23.076	.524	.877
Org52	36.73	23.582	.476	.880
Org53	36.17	24.557	.383	.885
Org54	35.77	23.771	.566	.874

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 15

Alpha = .882

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover1	11.30	3.872	.682	.888
Gover2	11.33	3.195	.834	.832
Gover3	11.27	4.202	.720	.879
Gover4	11.40	3.421	.836	.830

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0    N of Items = 4

Alpha = .891

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover5	11.23	4.875	.644	.885
Gover6	11.43	4.323	.728	.854
Gover7	11.63	3.964	.822	.817
Gover8	11.70	3.666	.803	.827

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 4

Alpha = .882

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover9	11.43	2.806	.787	.848
Gover10	11.63	3.137	.763	.851
Gover11	11.73	3.651	.662	.887
Gover12	11.80	3.407	.846	.829

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .887

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover13	10.50	3.569	.755	.839
Gover14	10.63	3.757	.671	.866
Gover15	10.87	2.947	.821	.801
Gover16	10.80	2.648	.759	.845

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 4

Alpha = .875

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover17	11.70	2.286	.686	.821
Gover18	11.93	2.340	.707	.809
Gover19	11.87	2.809	.720	.821
Gover20	11.90	2.231	.722	.804

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0    N of Items = 4

Alpha = .854



\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover21	11.23	4.737	.875	.860
Gover22	11.43	4.461	.884	.853
Gover23	11.43	4.254	.788	.895
Gover24	11.60	5.352	.676	.924

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 4

Alpha = .911

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover25	11.17	1.937	.500	.701
Gover26	10.90	2.093	.703	.573
Gover27	10.97	2.171	.605	.626
Gover28	10.87	2.671	.337	.764

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .732

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover29	10.83	3.868	.842	.842
Gover30	10.83	3.937	.812	.853
Gover31	10.87	3.913	.817	.851
Gover32	10.77	4.599	.626	.918

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 4

Alpha = .898

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

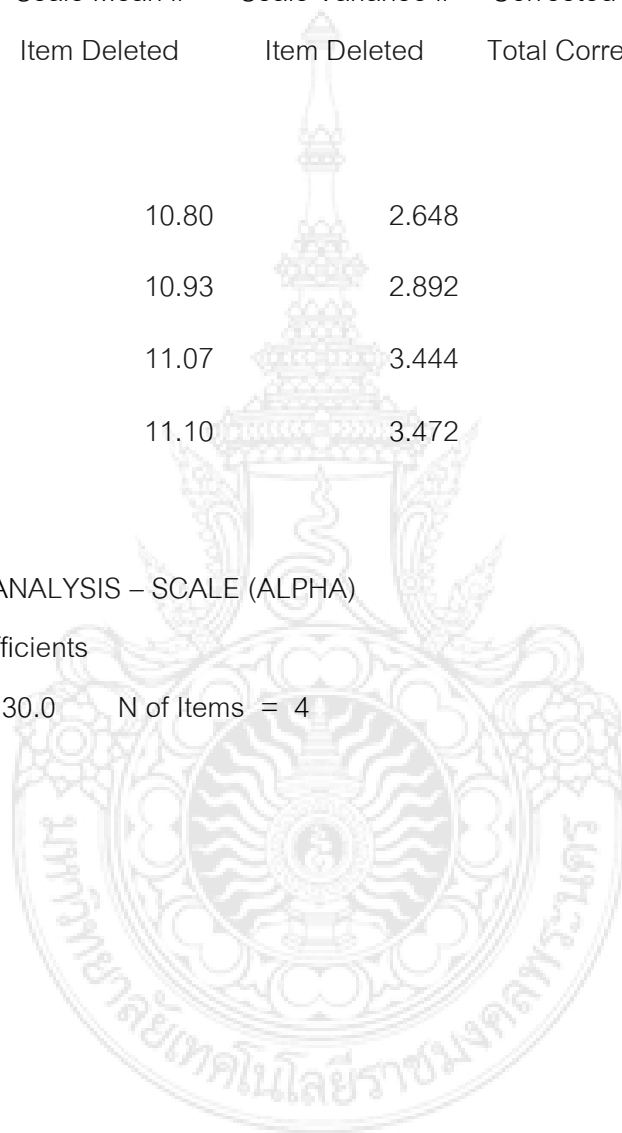
	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover33	10.80	2.648	.750	.697
Gover34	10.93	2.892	.567	.802
Gover35	11.07	3.444	.590	.780
Gover36	11.10	3.472	.661	.758

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 4

Alpha = .810



\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gover37	12.70	1.941	.626	.918
Gover38	12.93	1.651	.826	.846
Gover39	12.87	1.775	.767	.869
Gover40	12.80	1.752	.883	.829

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .897

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Commit1	43.87	18.602	.540	.882
Commit2	43.73	17.995	.585	.880
Commit3	43.87	19.292	.460	.885
Commit4	44.20	19.959	.280	.896
Commit5	43.73	19.375	.427	.887
Commit6	43.60	18.248	.789	.869
Commit7	43.60	18.179	.806	.868
Commit8	43.80	17.752	.699	.872
Commit9	43.67	18.989	.587	.879
Commit10	43.67	18.161	.787	.869
Commit11	43.70	18.217	.635	.876
Commit12	43.63	18.585	.644	.876

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items =12

Alpha = .887

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม





ที่ สปท./๓๒๐๔

คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พนา ปิตรวิชัย  
(รองอธิการบดีกำกับดูแลด้านการบัญชีและการเงิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

ด้วยนางสาววณิชยา คินิมาน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ขอข้อมูลประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

ในการนี้คณะกรรมการธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่ติดต่อขอข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

เรียน ผอ. สำนักบริหารงาน (นอ.จร) (นอ.จร)

ขอไปแจ้งกรรมการให้คณบดีทราบ

นพ  
๑๑ พค ๖๐

1/11/60  
16/5/60  
โปรดแจ้งให้คณบดีทราบ  
๑๑  
16/5/60





ที่ สปท./๓๒๐๔

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ  
(รองอธิการบดีกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย )

ด้วยนางสาววนิชยา คินีมาน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ขอข้อมูลประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่ติดต่อขอข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ได้พบ ผอ. สปท.

เพื่อโปรดทำเป็นพ

๑ พ.ค. ๖๐

(นายธณัฏฐ์ ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

น.ศ. วณิชชา คินีมาน

082 453 3625

83343



ที่ สปท./๓๒๐๔

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญไชย สถิตมั่นในธรรม  
(รองอธิการบดีกำกับดูแลด้านบริหารทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย )

ด้วยนางสาววณิชยา คินนิมาน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ขอข้อมูลประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่ติดต่อขอข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๓

ยื่น รพท. นอ. สังกัดรพท./ลอส/สงท

สงท/สงท/สงท

๙/๖๖



ที่ สปท./๓๒๐๔

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.นรินทร์ หิรัญสุทธิกุล  
(รองอธิการบดีกำกับดูแลด้านยุทธศาสตร์แผน และงบประมาณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย )

ด้วยนางสาววนิชยา คินิมาน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ขอข้อมูลประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักบริหารยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่ติดต่อขอข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ศบ ๖๖๕ . ๗๑.๗๖๖.

๗๖๐ ๗๖๖ ๗๖๖

17w60

ที่ สปท./๓๒๑๑



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พนา ปิตรวัชชัย  
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

ด้วยนางสาววณิชยา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา  
ที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธณัฏฐ์ ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



ที่ สปท./๓๒๑๑

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ  
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

ด้วยนางสาววนิชยา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา  
ที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธณัฏฐ์ ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



ที่ สปท./๓๒๑๑

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญไชย สถิตมั่นในธรรม  
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

ด้วยนางสาววณิชยา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา  
ที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑





ที่ สปท./๓๒๑๑

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.นรินทร์ หิรัญสุทธิกุล  
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารยุทธศาสตร์และงบประมาณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย )

ด้วยนางสาววณิชยา คินิมาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๔-๖ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี  
ดร.ชัยเสกฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง  
“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา  
ที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธณัฏฐ์ ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

## แบบสอบถาม

### อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	5 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	54 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	40 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากผู้วิจัยจะไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามและคำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับเพื่อนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของการทำงาน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้

นางสาววณิชยา คินิมาน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



## ตอนที่ 1 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

### 2. อายุ

- 1) อายุต่ำกว่า 20 ปี  2) อายุ 20 – 30 ปี  
 3) อายุ 31 - 40 ปี  4) อายุ 41 - 50 ปี  
 5) อายุสูงกว่า 50 ปี

### 3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  
 2) ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

### 4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี  2) 1 – 5 ปี  
 3) 6 – 10 ปี  4) 11 – 20 ปี  
 5) 20 ปีขึ้นไป

### 5. สังกัดส่วนงาน

- 1) สำนักบริหารการเงิน การบัญชี และการพัสดุ  
 2) สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์  
 3) สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 4) สำนักบริหารยุทธศาสตร์และการงบประมาณ

## ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

**วัฒนธรรมแบบญาติมิตร** คือ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบญาติมิตรของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารจะมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือโดยไม่สร้างความแตกแยกทางสถานะภาพ

วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นในข้อตกลงระหว่างกัน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
4. องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่ส่วนใหญ่เห็นพ้องร่วมกันแล้ว					
5. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเสมอ					
6. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีม					
7. องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน					
8. พนักงานในองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน					
10. พนักงานในองค์กรยึดถือข้อตกลงระหว่างกันและเต็มไปด้วยความมั่นใจในตนเอง					

วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่จำกัดร่วมกับความคิดเห็นส่วนตัว					
12.องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน					
13.ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้เกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน					
14.องค์กรของท่านต้องการตอบสนองความต้องการของพนักงาน					

**วัฒนธรรมแบบปรับตัว** คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ของพนักงาน ผู้บริหารมุ่งเน้นในการสร้างค่านิยมใหม่ๆที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15.องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ					
16.ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก					
17.ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ					
18.องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์หรือใหม่ๆ อยู่เสมอ					

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19.องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่มีการตอบสนองกับแผนงานทันที					
20.องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้วิธีการระดมสมอง					
21.องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการยอมรับวิธีการหรือความคิดริเริ่มใหม่ๆ					
22.พนักงานในไม่ชอบถูกกดดันหรือมีเงื่อนไขในการทำงานมากๆ					
23.องค์กรของท่านมีการกำหนดการทำงานอย่างกว้างขวางและมีความยืดหยุ่น					
24.พนักงานในองค์กรมีลักษณะใจกว้างและยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น					
25.องค์กรของท่านแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมหลายทางเลือก					
26.องค์กรของท่านมุ่งให้พนักงานใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์					
27.ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถเกิดผลในการทำงานได้จริง					
28.องค์กรของท่านต้องการวิธีการหรือแนวคิดที่แปลกใหม่					

**วัฒนธรรมแบบราชการ** คือ การปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

วัฒนธรรมแบบราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29.องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด					
30.ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นให้ปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด					
31.ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
32.องค์กรของท่านใช้วิธีการทำงานที่พิสูจน์แล้วว่า เป็นวิธีการนำไปสู่ผลสำเร็จ					
33.องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ใช้หลักเหตุผล					
34.องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่ทำงานได้มากและถูกต้อง					
35.องค์กรของท่านมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย					
36.พนักงานในองค์กรทำงานตามแผนงานที่วางไว้ตามลำดับก่อนหลัง					
37.องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน					
38.พนักงานมีความสุภาพและเป็นทางการ					
39.องค์กรของท่านเน้นข้อบังคับและระเบียบวินัย					

วัฒนธรรมแบบราชการ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอิทธิพลเหนือพนักงาน					
41. องค์กรของท่านต้องการให้สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน					
42. องค์กรของท่านมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้า					
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ					

**วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ** คือ การมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นไปตามเป้าหมาย และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต					
45. องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์วิธีการทำงานอย่างรอบคอบ					
46. องค์กรของท่านมีการยกย่องพนักงานที่สามารถริเริ่มทำให้ได้สำเร็จตามแผนงาน					
47. องค์กรของท่านยกย่องพนักงานที่มีความสามารถและชำนาญสูง					
48. องค์กรของท่านมุ่งให้มีผลดำเนินการดีที่สุดเหนือคู่แข่ง					

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
49.พนักงานในองค์กรมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว					
50.องค์กรของท่านยึดวิธีการทำงานที่เป็นไปได้จริง					
51.พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นและฮึกเหิมต่องานอย่างเต็มที่					
52.องค์กรของท่านมุ่งให้เกิดการแข่งขันระหว่างกัน					
53.ผู้บังคับบัญชาของท่านมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย					
54.องค์กรของท่านต้องการวิธีการทำงานที่ดีที่สุด					

### ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

**ประสิทธิภาพ** คือ คุณภาพของงานที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงานโดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้					
2.หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ					
3.หน่วยงานของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน					
4.หน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน					

**ประสิทธิผล** คือ ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและมอบหมายงานอย่างชัดเจน					



ประสิทธิผล (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.หน่วยงานของท่านใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					
7.หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุน และงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร					
8.หน่วยงานของท่านสามารถแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					

**การตอบสนอง** คือ การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ที่มีความแตกต่างกันภายในระยะเวลาที่กำหนด

การตอบสนอง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.หน่วยงานของท่านบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์อื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่					
10.หน่วยงานของท่านมีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้					
11.หน่วยงานของท่านตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง					

การตอบสนอง (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ยึดถือประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลักไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาจนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ					

**การะรับผิดชอบ** คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ตามเป้าหมายที่กำหนด

การะรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ					
14. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
15. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
16. หน่วยงานของท่านมีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง					

**โปร่งใส** คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปตามกฎ ระเบียบขององค์กร สามารถเปิดเผยข้อมูลที่เป็นและสอบย้อนได้

โปร่งใส	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17.หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้					
18.หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน					
19.หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการเพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา					
20.บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง					

**หลักนิติธรรม** คือ การปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ชัดเจนและยึดประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

หลักนิติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21.หน่วยงานมีการใช้อำนาจตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
22.หน่วยงานมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
23.หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน					

หลักนิติธรรม (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24.ผู้บริหารในหน่วยงานบริหารจัดการด้วย ความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					

**ความเสมอภาค** คือ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสถานะ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม

ความเสมอภาค	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25.ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญกับ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน					
26.หน่วยงานของท่านมีการกำหนด แผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนใน การพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติตามแผนงาน					
27.หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน					
28.หน่วยงานสร้างสภาพแวดล้อมในการ ทำงานเพื่อเอื้อต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค					

**การมีส่วนร่วม** คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานของ  
องค์กร เช่น การร่วมแสดงความเห็น ทักตนติ เป็นต้น

การมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก					
30.หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ					
31.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
32.หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน					

**การกระจายอำนาจ** คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ หรือ ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานบางกิจกรรม เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของภารกิจนั้นๆ

การกระจายอำนาจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33.หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา					

การกระจายอำนาจ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34. หน่วยงานของท่านกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ					
35. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของมหาวิทยาลัย					
36. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้นและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน					

**คุณธรรมจริยธรรม** คือ การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีศีลธรรม จรรยาบรรณ

คุณธรรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่คดโกง					
38. มีความเสียสละมีจิตสาธารณะ					
39. มีทัศนคติและจรรยาบรรณที่ดีต่อการทำงาน					
40. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส					

#### ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

**ความผูกพันต่อองค์กร** คือ ความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ท่านทราบในเป้าหมายวัตถุประสงค์วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร					
2.ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร					
3.ค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร					
4.ท่านรับรู้ว่าจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
5.ท่านมีความรู้สึกรักในองค์กรท่าน					
6.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของท่าน					
7.ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของท่านด้วย					
8.ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว					
9.ท่านเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้					
10.ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์ขององค์กร					
12.ท่านมีความพยายามอย่างสุด ความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อ สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลา  
ในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์กับการวิจัยครั้งนี้



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

**ชื่อ นามสกุล** นางสาวณิชา คินิมาน  
**วัน เดือน ปีเกิด** 29 สิงหาคม 2525  
**ภูมิลำเนา** กรุงเทพมหานคร  
**ประวัติการศึกษา** บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2547

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน(บริหารงานทั่วไป)  
สังกัด สำนักตรวจสอบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

