

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อ่องสมบูรณ์. วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับจัดการในธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- กาญจน์ณัฏ พวงซ้อย. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กิตติยา เขือกเย็น. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- งานประชาสัมพันธ์ องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว. บรรยายสรุปองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว. เชียงใหม่: องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว, 2552.
- งานประชาสัมพันธ์ องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว. วารสารดอกแก้ว ฉบับที่ 2. เชียงใหม่: องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว, 2552.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- จารุวรรณ ประดา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

- จิราวรรณ หาดทรายทอง. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- ชวนชม กิจพันธ์. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- ธิดา เปงะไ้ปะ. วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- ธีรสวัสดิ์ มานะกิจ. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- นิธิ สุทธิบุหงา. การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- นิภาวรรณ ศรีโล่ฟูง. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- เนือทิพย์ นวลถนอม. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- นุศรา กายี. วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- ประพันธ์ พุทธานู,พ.อ. ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- พิรยา วิเศษจิตร. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ภรณี มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: O.S.Printing House, 2529.
- ภัทธา แสงอรุณ. การรับรู้คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษา ฐานทัพเรือพังงา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- รุ่ง แก้วแดง. รีเอ็นจีเนียริ่งระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2538.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. วิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- วิลาวรรณ ตันตีสทิพร. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สมชื่น นาคปลั่ง และวิรดี โกมุทีวงษ์. ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทอิวเวลด์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสนาจารย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, 2538.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจเทรตดิ่ง, 2533.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจเทรตดิ่ง, 2543.

- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทยจำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2544.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์, 2539.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน. รายงาน การวิจัยเสริมหลักสูตร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2540.
- สุกิติ มณเฑียรทอง. วัฒนธรรมองค์การในระบบราชการไทย: กรณีศึกษาข้าราชการกรมการ ปกครอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการ ปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2540.
- สุรัชย์ เปียงตั้ง. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และวัฒนธรรมองค์การตามความ กาดหวังของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (เอกสารอัดสำเนา), 2551.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรม ศาสตร์, 2533.
- องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว.2552.โครงสร้างส่วนการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล คอนแก้ว. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา [www.donkaew.go.th](http://www.donkaew.go.th) (18 ตุลาคม 2552).
- อมรรัตน์ พงษ์ปวน. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมข้าราชการไทย.กรุงเทพฯ:คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2524.
- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

- อรพินท์ สุขสถาพร. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. การศึกษาวัฒนธรรมของฝ่ายการตลาด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและ  
โรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหาร  
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อาทิตย์ดชา แสนสำราญ. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ . ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนัก  
เลขาธิการนายกรัฐมนตรี. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะ  
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- Becker,S.H. 1960. "Note on the Concept of Commitment". American Journal Sociology. 66  
(April 1960) : 35.
- Brown, S.P. and T.W. Leigh. 1996. "A New Look at Psychological Climate and Its  
Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance". Journal of Applied  
Psychology. 81 (August 1996): 358-368.
- Buchanan II, B. 1974. "Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in  
Work Organizations". Administrative Science Quarterly. 19 (March 1974) : 533-546.
- Cooke, R.A.,and Lafferty, L.J. Organization Culture Inventory. Plymouth : Human Synergistics,  
1989.
- Furnham, Adrian and Gunter, Barrie. Corporate Assessment : Auditing a Company's Personality.  
New York : Ratledge , 1993.
- Hofstede,Greert. Cultures and Organization : Software of The Mind. New York : McGraw-Hill,  
1997.
- Lee,S. 1971. "An Empirical Analysis of Organizational Identification". Academy of  
Management Journal.14 (March 1967) : 629.
- Martin, J., and Meyerson, D. " Cultural Change : An Integration of Three Different Views."  
Journal of Management Studies , Vol.24 No.6 November 1987:623-647.
- Meyer, P.J., N.J.Allen and C.A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations :

- Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". Journal of Applied Psychology. 59 (August 1993): 538-551.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. 1982. Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press, Inc.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. 1983. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Robbins, S.P. 1992. Organizational Behavior : Concept, and Applications. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall International, Inc.
- Schein, E.H. Organizational Culture and Leadership. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
- Sheldon, M. 1971. "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization". Administrative Science Quarterly. 16 (June 1971) : 143-144, 149.
- Steers, M.R. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". Administrative Science Quarterly. 22 (March 1977) : 28, 46-56.
- Trice, H.M., and Beyer, J.M. The Culture Of Work Organization. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1993.

## ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำค้นคว้าแบบอิสระของ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษา จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริง หรือตามความเห็นของท่านอย่างเป็นอิสระ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่มีผลผูกพันต่อบุคคล และหน่วยงานที่ท่านทำการศึกษาแต่อย่างใด และผลที่ได้จากการศึกษาจะใช้เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน จำนวน 9 หน้า ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความนั้นๆ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20-30 ปี

( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) 51-60 ปี

## 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา                     | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> อาชีวศึกษา/อนุปริญญา          |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี                      | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                      |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก                      | <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....                    |

## 4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 6,000 – 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001-14,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 14,001-18,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 18,001-22,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 22,000 บาท |  |

## 5. สถานะในงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการ            | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ      |
| <input type="checkbox"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ | <input type="checkbox"/> พนักงานจ้างทั่วไป |

## 6. ประเภทตำแหน่งงาน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าส่วนงาน | <input type="checkbox"/> พนักงานในระดับปฏิบัติการ |
|---|---|

## 7. ระยะเวลาการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจนแล้ว

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1-3 ปี        |
| <input type="checkbox"/> 4-6 ปี       | <input type="checkbox"/> 7-9 ปี        |
| <input type="checkbox"/> 10-12 ปี     | <input type="checkbox"/> มากกว่า 12 ปี |

## 8. สังกัดหน่วยงานภายใน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> สำนักงานปลัด                | <input type="checkbox"/> ส่วนการคลัง        |
| <input type="checkbox"/> ส่วนโยธา                    | <input type="checkbox"/> ส่วนการศึกษาฯ      |
| <input type="checkbox"/> ส่วนส่งเสริมการเกษตร        | <input type="checkbox"/> ส่วนสวัสดิการสังคม |
| <input type="checkbox"/> ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |   |

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

คำชี้แจง: ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ลักษณะสร้างสรรค์</b>					
<b>มิตินั้นความสำเร็จ</b>					
1. ท่านมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของ อบต.					
2. ท่านไม่รู้สึغبื่อหน่ายต่องานที่ทำและพร้อมจะทำงานทุกเวลา					
3. ท่านมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ					
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและมีความหมาย					
<b>มิตินั้นสัจการแห่งตน</b>					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานของตน					
6. ท่านเห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความสามารถของพนักงานทุกคน					
7. เป้าหมายการทำงานของท่านอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ					
<b>มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น</b>					
8. ท่านได้รับการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่จากหน่วยงาน					
9. หน่วยงานของท่านนำความคิดเห็นของพนักงานไปประกอบในการบริหารงาน					
10. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจากหน่วยงาน					
11. หน่วยงานของท่านถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

คำชี้แจง: ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะสร้างสรรค์ (ต่อ)					
มีค่านิยมที่สัมพันธ์					
12. ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอเสมอ					
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว  
คำชี้แจง: ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลดอนแก้ว โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือ  
สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา</b>					
<b>มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย</b>					
15. ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน					
16. ท่านไม่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
17. ท่านเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ของตน					
<b>มิตินั้นกฎระเบียบ</b>					
18. ท่านมักจะยึดติดอยู่กับระเบียบการทำงานแบบเก่าๆ					
19. ในการปฏิบัติงานท่านจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ อย่างเคร่งครัด					
<b>มิตินั้นการพึ่งพา</b>					
20. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจในการดำเนินงานใดๆมักจะอยู่ที่ หัวหน้าส่วนงาน และผู้บริหาร					
21. ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับหัวหน้าส่วน งานหรือผู้บริหาร					
<b>มิตินั้นการหลีกเลี่ยง</b>					
22. ท่านเชื่อว่าแม้จะทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครสนใจและ มองเห็นคุณค่า					
23. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดเพียงเล็กน้อยก็จะถูกลงโทษ และตำหนิจากหัวหน้าส่วนงาน					
24. ท่านจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในหน้าที่ ถ้างานนั้นจะเกิด ความผิดพลาด และท่านอาจถูกตำหนิ					

ส่วนที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว

คำชี้แจง: ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว โปรดตอบโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว</b>					
<b>มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม</b>					
25. เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงท่านจะแสดงอาการต่อต้าน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
26. ท่านมักจะต่อต้านความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
27. ท่านเชื่อว่าพนักงานที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ จะได้รับการยอมรับและได้รับการยกย่องกว่าพนักงานคนอื่นๆ					
28. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
<b>มิติเน้นอำนาจ</b>					
29. ท่านปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น					
30. ท่านต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าตน					
<b>มิติเน้นการแข่งขัน</b>					
31. ท่านปฏิบัติงาน โดยการแข่งขันสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้อื่น					
32. ท่านแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน					
33. ท่านคิดว่าการแพ้และชนะในการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

คำชี้แจง: ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (ต่อ)					
มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ					
34. ท่านปฏิบัติงานโดยอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนอย่างมาก แม้งานจะไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลาก็ตาม					
35. ท่านใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดตอบโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
3. ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน					
5. ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น วิสัยทัศน์ นโยบายของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน					
6. ท่านไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่หน่วยงาน เช่น ขาดคุณธรรม ททุจริต คอร์รัปชัน เป็นต้น					
7. ท่านจะปกป้องหน่วยงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางลบ					
8. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีความสามารถเหนือกว่าหน่วยงานอื่นๆ					
9. ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน่วยงานเป็นเสมือนหนึ่งครอบครัวของท่าน					
10. ท่านมักจะกล่าวชื่นชมหน่วยงานต่อหน้าผู้อื่นเสมอ					
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆว่าทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้					
12. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆของหน่วยงาน ก็คือปัญหาของท่าน					
13. ท่านยอมรับค่านิยมของหน่วยงาน คือการบริการประชาชนด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริต คอร์รัปชัน					

ส่วนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ต่อ)					
14. หน่วยงานแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในการทำงาน					
15. ความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย					
16. หน่วยงานเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของท่าน					
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร					
17. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของหน่วยงาน					
18. ท่านทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจมีส่วนร่วมกับงานของหน่วยงาน					
19. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด					
20. ท่านทำงานโดยไม่หวังค่าตัวเวลา					
21. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อจะนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ					
22. ท่านต้องการตอบแทนหน่วยงาน ด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
23. ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่ และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่					

ส่วนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับ  
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร (ต่อ)					
24. ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนา หน่วยงานของท่าน					
25. ท่านให้ความร่วมมือ และสนับสนุนแก่หน่วยงาน เมื่อ หน่วยงานนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร					
26. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงาน แห่งนี้					
27. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานไปตลอดอายุการ ทำงานของท่าน					
28. ถึงจะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ท่านก็จะไม่ไปจากหน่วยงาน แห่งนี้					
29. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป					
30. ท่านมีความสุขและสบายใจที่ทำงานในหน่วยงานนี้					
31. การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ ถูกต้อง					
32. ถึงแม้หน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะ ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป					





## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-สกุล** นางสาวอรรวรรณ สิงเต
- วัน เดือน ปี เกิด** 25 กรกฎาคม 2524
- ประวัติการศึกษา**  
ปี พ.ศ. 2547 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประวัติการทำงาน**  
ปี พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

