

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กริช สืบสนธิ์. (2535). สร้างวัฒนธรรมให้องค์การ สร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร: ศึกษากรณี สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก /เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณราย ทร์พยะประภา. (2534). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: Friendship learning center & PR. consultants.
- ภรณ์ (กีรติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- มาตี ธรรมสังข์กุล. (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตอกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Becker, H. S., & Geer, B. (1960). Latent culture. Administrative Science Quarterly, 5, 303-313.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42, 155-162.
- Besser, T. L. (1993). The commitment of Japanese workers and U.S. workers: A reassessment of the literature. American Sociological review, 58, 873-881. Psychological Abstracts No.15503.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 533-545.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1991). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. New York: Addison Wesley .
- Dlamini, P.M. (1994). Impact of organizational culture on perceived job satisfaction of mid-level social workers. Ph.D. dissertation, Ohio state university, Dissertation Abstracts 54/08 Z1994): 3204 A.
- Hofstede, G. H. (1984). Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hill: SAGE Publication.
- Hofstede, G. H. (1991). Cultures and organizations: Software of the mind. London: Mc Graw-Hill.
- Inkeles, A., & Levinson, D. J. (1969). National character: The study of modal personality and sociocultural systems. The handbook of social psychology, 4. MA: Addison-Wesley.
- Johnson, P., & Gill, J. (1993). Management control and organizational behaviour. London: Chapman.
- Kilmartin, C. T. (1994). The masculine self. New York: Macmillan.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. Administrative Science Quarterly, 22, 57-74.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. Organizational Behavior and Human Performance, 12, 231-248.

- Orpen, C. (1993). The effect of organizational cultural norms on the relationships between personnel practices and employee commitment. Journal of Psychology, 127, 577-579.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment. Unpublished paper.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- Schein, E. H. (1970). Organizational psychology. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership. (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Shaw, J. (1992). School cultures: Organizational value orientation and commitment. Journal of Educational Research, 85, 295-302.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly, 19, 143-150.
- Shigekawa, M. (1987). Succeeding in high tech: A guide to building your career. New York: Wiley.
- Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, 20, 546-558.
- Steers, R. M. (1976). Antecedents & outcomes of organizational commitment. University of Organ, Office of Naval Research, Technical Report 2.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

ตัวอย่างแบบสำรวจที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกต่อองค์การ

คำชี้แจง แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามสภาพที่เป็นจริง

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ

ส่วนที่ 4 แบบสำรวจความรู้สึกของท่านต่อองค์การ

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อและเติมข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุของท่าน

 ต่ำกว่า 25 ปี 36 - 40 ปี 25 - 30 ปี มากกว่า 40 ปี 31 - 35 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ประถมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มัธยมศึกษาตอนต้นปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลายปริญญาโท หรือเอก ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

4. ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งใด (โปรดระบุ) _____

5. ปัจจุบันทำงานในฝ่าย/แผนก (โปรดระบุ) _____

6. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนี้

 ไม่ถึง 1 ปี 7 - 10 ปี 1 - 3 ปี มากกว่า 10 ปี 4 - 6 ปี

ส่วนที่ 2

วัฒนธรรมองค์การตามสภาพที่เป็นจริง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละ 1 ข้อความ และตอบตามความคิดเห็นของท่านว่าแต่ละข้อเป็นความจริง มากน้อยเพียงใด ตามสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันในองค์การที่ท่านทำงาน

เขียน ล้อมรอบ ตัวเลข หรือ เครื่องหมาย ที่เป็นคำตอบของท่าน

โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน...	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	50-50 ไม่ได้	ค่อนข้างจริง	จริง	ไม่ทราบ
1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	0	1	2	3	4	?
2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับพนักงาน	0	1	2	3	4	?
3	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย	0	1	2	3	4	?
4	หัวหน้าไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	0	1	2	3	4	?
5	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบเผด็จการ	0	1	2	3	4	?
6	พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด	0	1	2	3	4	?
7	พนักงานถูกเร่งรัดในเรื่องระเบียบวินัยมาก	0	1	2	3	4	?
8	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	0	1	2	3	4	?
9	พนักงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	0	1	2	3	4	?
10	มีการแข่งขันกันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง	0	1	2	3	4	?
11	พนักงานทำงานรวมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	0	1	2	3	4	?
12	พนักงานต่างคนต่างทำงานอย่างทู่แท้ เพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงานของตน	0	1	2	3	4	?
13	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน รวมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0	1	2	3	4	?
14	พนักงานมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพัง แต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม	0	1	2	3	4	?
15	การตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูล มากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	0	1	2	3	4	?
16	ควบคุมพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจโดยตรงกันในหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน	0	1	2	3	4	?
17	พนักงานจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน แม้การปฏิบัตินั้นจะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน	0	1	2	3	4	?
18	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักจะเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้โดยมีระบบและรวดเร็ว	0	1	2	3	4	?
19	หัวหน้ามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานมากกว่าจะปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด	0	1	2	3	4	?
20	พนักงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน	0	1	2	3	4	?
21	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน	0	1	2	3	4	?
22	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	?
23	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น คู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	0	1	2	3	4	?

ส่วนที่ 3

วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละ 1 ข้อความ และตอบตามความคิดเห็นของท่านว่า ท่านต้องการ ให้ลักษณะการทำงานเป็นแบบแต่ละข้อมากเพียงใด โดยไม่ต้องคำนึงถึงสภาพในปัจจุบัน

เขียน ล้อมรอบ ตัวเลข หรือ เครื่องหมาย ที่เป็นคำตอบของท่าน

โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน...	ไม่	ไม่ค่อย	เฉยๆ	ต้อง	ต้อง
		ต้องการเลย	ต้องการ		บ้าง	มาก
1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	0	1	2	3	4
2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับพนักงานเสมอ	0	1	2	3	4
3	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย	0	1	2	3	4
4	หัวหน้าไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	0	1	2	3	4
5	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบเผด็จการ	0	1	2	3	4
6	พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด	0	1	2	3	4
7	พนักงานถูกเร่งรัดในเรื่องระเบียบวินัยมาก	0	1	2	3	4
8	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	0	1	2	3	4
9	พนักงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	0	1	2	3	4
10	มีการแข่งขันกันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง	0	1	2	3	4
11	พนักงานทำงานรวมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	0	1	2	3	4
12	พนักงานต่างคนต่างทำงานอย่างทู่แท้ เพื่อรวมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงานของตน	0	1	2	3	4
13	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน รวมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0	1	2	3	4
14	พนักงานมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพัง แต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม	0	1	2	3	4
15	การตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูล มากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	0	1	2	3	4
16	ควบคุมพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจโดยตรงกันในหลักการเกี่ยวกับกาปฏิบัติงาน และให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน	0	1	2	3	4
17	พนักงานจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน แม้การปฏิบัตินั้นจะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน	0	1	2	3	4
18	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักจะเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้โดยมีระบบและรวดเร็ว	0	1	2	3	4
19	หัวหน้ามักจะไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานมากกว่าจะปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด	0	1	2	3	4
20	พนักงานมีการทำงานรวมกันด้วยความเข้าใจกัน	0	1	2	3	4
21	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน	0	1	2	3	4
22	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4
23	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น คู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	0	1	2	3	4

ส่วนที่ 4	ความรู้สึกต่อองค์กร
-----------	---------------------

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละ 1 ข้อความ และตอบตามความคิดเห็นของท่านว่า แต่ละข้อความตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านที่มีต่อองค์กรที่ท่านทำงานในระดับใดมากที่สุด

เขียน ล้อมรอบ ตัวเลข หรือ เครื่องหมาย ที่เป็นคำตอบของท่าน

โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความนี้ระดับใด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	50-50 คัดสินไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้	5	4	3	2	1
2	ท่านรู้สึกว่าการขอความร่วมมือของท่านสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนี้	5	4	3	2	1
3	ท่านดีใจเป็นอย่างมากที่ได้เลือกทำงานในองค์กรนี้ และเห็นว่าเป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น	5	4	3	2	1
4	สำหรับท่าน องค์กรที่ท่านอยู่นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย	5	4	3	2	1
5	ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1
6	การตัดสินใจที่ท่านทำงานในองค์กรนี้ นับเป็นความผิดพลาดอย่างมากของท่าน	5	4	3	2	1
7	องค์กรที่ท่านอยู่ทำให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียงในสังคม	5	4	3	2	1
8	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	5	4	3	2	1
9	ท่านยินดีทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จไปได้	5	4	3	2	1
10	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร	5	4	3	2	1
11	ท่านมีความอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่	5	4	3	2	1

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ประวัติผู้เขียน

นางสาวประภาพร เหลืองช่วยโชค สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2532 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2537

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย