

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                                                    |
|-----------|-----|--------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                          |
| SD        | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                               |
| n         | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                             |
| t         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t – Distribution)                          |
| F         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)                         |
| p         | แทน | ความน่าจะเป็นของการแจกแจง (Probability)                            |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)             |
| SS        | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)                  |
| r         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน                              |
| df        | แทน | ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)                    |
| S.E.b     | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์                    |
| S.E.est   | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                                |
| $b_0$     | แทน | ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ                                 |
| $b_j$     | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ j     |
| $B_j$     | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานตัวที่ j |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                     |
| R         | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                       |
| Z         | แทน | คะแนนมาตรฐาน                                                       |
| X         | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวม                       |
| $X_i$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์      |

|           |     |                                                                             |
|-----------|-----|-----------------------------------------------------------------------------|
| $X_2$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการเพิ่มอำนาจ                     |
| $X_3$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ                       |
| $X_4$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ |
| $X_5$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความไว้วางใจ                      |
| $X_6$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความมีคุณภาพ                      |
| $X_7$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการยอมรับ                         |
| $X_8$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเอื้ออาทร                     |
| $X_9$     | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเป็นเอกภาพในองค์การ           |
| $X_{10}$  | แทน | วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความหลากหลายของบุคลากร            |
| $Y$       | แทน | ความผูกพันต่อสถาบัน                                                         |
| $\hat{Y}$ | แทน | ความผูกพันต่อสถาบันที่ได้จากพยากรณ์                                         |

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อหาระดับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อหาระดับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อหาระดับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อหาระดับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

| รายการ                                    | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------------|-------|--------|
| 1. หน่วยงานที่สังกัด                      |       |        |
| 1.1 วิทยาเขตบางเขน                        | 256   | 45.70  |
| 1.2 วิทยาเขตกำแพงแสน                      | 97    | 17.30  |
| 1.3 วิทยาเขตศรีราชา                       | 124   | 22.10  |
| 1.4 วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร | 83    | 14.80  |
| 2. ประเภทบุคลากร                          |       |        |
| 2.1 ข้าราชการ                             | 196   | 35.00  |
| 2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน     | 153   | 27.30  |
| 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้  | 211   | 37.70  |
| 3. สถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี    |       |        |
| 3.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                | 151   | 29.60  |
| 3.2 สถาบันการศึกษาอื่น ๆ                  | 359   | 70.40  |
| รวม                                       | 560   | 100.00 |

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 560 คน นั้น จำแนกได้ ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามจำแนกหน่วยงานที่สังกัด พบว่า สังกัดวิทยาเขตบางเขน ร้อยละ 45.70 วิทยาเขตศรีราชา ร้อยละ 22.10 วิทยาเขตกำแพงแสน ร้อยละ 17.30 และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ร้อยละ 14.80

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้ ร้อยละ 37.70 ข้าราชการ ร้อยละ 35.00 และพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน และร้อยละ 27.30

เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ร้อยละ 70.40 และจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 29.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวม และรายด้าน ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3-13

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวม

| วัฒนธรรมองค์การ                      | (n = 560) |      |         |        |
|--------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                      | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ความมุ่งมั่นประสงค์               | 3.29      | 0.77 | ปานกลาง | 2      |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                     | 3.06      | 0.78 | ปานกลาง | 9      |
| 3. การตัดสินใจ                       | 3.09      | 0.76 | ปานกลาง | 8      |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | 3.35      | 0.82 | ปานกลาง | 1      |
| 5. ความไว้วางใจ                      | 3.23      | 0.80 | ปานกลาง | 4      |
| 6. ความมีคุณภาพ                      | 3.25      | 0.83 | ปานกลาง | 3      |
| 7. การยอมรับ                         | 3.16      | 0.79 | ปานกลาง | 5      |
| 8. ความเอื้ออาทร                     | 3.00      | 0.89 | ปานกลาง | 10     |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์การ           | 3.14      | 0.83 | ปานกลาง | 7      |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร           | 3.16      | 0.81 | ปานกลาง | 6      |
| รวม                                  | 3.17      | 0.69 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 3 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมุ่งประสงค์ และ ด้านความมีคุณภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ

| ความมุ่งประสงค์ขององค์การ                                                                                                         | (n = 560) |      |         |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                                                   | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายหน่วยงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติงานร่วมกัน | 3.40      | 0.87 | ปานกลาง | 1      |
| 2. องค์การให้ความสำคัญ ให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามปณิธาน วิสัยทัศน์ และ จุดมุ่งหมายหน่วยงาน                         | 3.35      | 0.87 | ปานกลาง | 3      |
| 3. องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์หน่วยงาน                                                   | 3.05      | 0.98 | ปานกลาง | 4      |
| 4. องค์การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุ ปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายหน่วยงาน                                           | 3.36      | 0.93 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                                                                               | 3.29      | 0.77 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 4 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายหน่วยงานอย่างชัดเจน

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมาเป็นประเด็นองค์การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน  
ให้บรรลุ ภาระงาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายหน่วยงาน และองค์การให้ความสำคัญให้บุคลากรมี  
ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามภาระงาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายหน่วยงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน วัฒนธรรมองค์การด้านการเพิ่มอำนาจ

| การเพิ่มอำนาจ                                                                                                                  | (n = 560) |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                                                | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การมอบหมายอำนาจแก่บุคลากร<br>แต่ละหน่วยงานตัดสินใจจะช่วยในการ<br>ส่งเสริมเพื่อให้งานบรรลุตาม<br>วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ | 3.21      | 0.91 | ปานกลาง | 1      |
| 2. องค์การและบุคลากรมีโอกาสเท่าเทียม<br>กันที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการใช้<br>ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน                    | 3.20      | 0.96 | ปานกลาง | 2      |
| 3. องค์การให้ความสำคัญของการเพิ่ม<br>อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรใน<br>หน่วยงาน                                                | 2.92      | 0.86 | ปานกลาง | 5      |
| 4. องค์การประสบความสำเร็จในงาน<br>เพราะมอบหมายงานและอำนาจการ<br>ตัดสินใจให้ กับบุคลากรโดยไม่ปิดกั้น                            | 2.98      | 0.96 | ปานกลาง | 4      |
| 5. องค์การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในการ<br>ปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงานเท่า<br>เทียมกัน                                         | 3.01      | 0.99 | ปานกลาง | 3      |
| รวม                                                                                                                            | 3.06      | 0.78 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 5 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการเพิ่มอำนาจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การมอบหมายอำนาจ แก่บุคลากรแต่ละหน่วยงานตัดสินใจจะช่วยในการส่งเสริมเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รองลงมาเป็นประเด็นองค์การและบุคลากรมีโอกาสนำเสนอกันที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน และองค์การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงานเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คำนวณวัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ

| การตัดสินใจ                                                                                     | (n = 560) |      |         |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                 | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด                         | 3.14      | 0.90 | ปานกลาง | 1      |
| 2. องค์การรับฟังความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้รับผลกระทบโดยตรงเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ | 3.08      | 0.89 | ปานกลาง | 3      |
| 3. องค์การเชื่อว่า การตัดสินใจที่ดีต้องมีความเชี่ยวชาญโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงระดับตำแหน่งหน้าที่  | 3.01      | 0.96 | ปานกลาง | 4      |
| 4. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน                  | 3.13      | 0.90 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                                             | 3.09      | 0.76 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 6 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในอันดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้

ในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาเป็นประเด็นองค์การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และองค์การรับฟังความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบโดยตรงเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ                                                     | (n = 560) |      |         |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                       | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน                                      | 3.30      | 0.96 | ปานกลาง | 4      |
| 2. บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมรับผิดชอบหน่วยงาน                                  | 3.39      | 0.93 | ปานกลาง | 1      |
| 3. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวที่จะช่วยเหลือร่วมมือพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น | 3.33      | 0.97 | ปานกลาง | 3      |
| 4. บุคลากรเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน             | 3.37      | 0.91 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                                   | 3.35      | 0.82 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 7 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมรับผิดชอบหน่วยงาน รองลงมาเป็นประเด็นบุคลากรเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวที่จะช่วยเหลือร่วมมือพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ธานีวัฒนธรรมองค์การด้านความไว้วางใจ

| ความไว้วางใจ                                                                                           | (n = 560) |      |         |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                        | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร และไว้วางใจให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน | 3.20      | 0.88 | ปานกลาง | 3      |
| 2. องค์การให้ความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน                             | 3.25      | 0.90 | ปานกลาง | 1      |
| 3. องค์การเชื่อว่า บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการผลงานจะดี                           | 3.24      | 0.97 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                                                    | 3.23      | 0.80 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 8 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การให้ความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน รองลงมาเป็นประเด็นองค์การเชื่อว่า บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการผลงานจะดี และองค์การเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร และไว้วางใจให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพ

| ความมีคุณภาพ                                                                                             | (n = 560) |      |         |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                          | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการ<br>ยกระดับมาตรฐานการทำงานของ<br>บุคลากรให้สูงขึ้น                       | 3.27      | 0.94 | ปานกลาง | 2      |
| 2. องค์การมีเจตคติที่ดีต่อบุคลากร ว่ามี<br>ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี<br>คุณภาพ                 | 3.29      | 0.93 | ปานกลาง | 1      |
| 3. องค์การสร้างบรรยากาศในการทำงาน<br>ร่วมกันเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากร<br>หน่วยงานพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง | 3.18      | 0.95 | ปานกลาง | 3      |
| รวม                                                                                                      | 3.25      | 0.83 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 9 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความมี  
คุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง  
เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การมีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรว่ามีความสามารถที่  
จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รองลงมาเป็นประเด็นองค์การส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับ  
มาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น และองค์การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อ  
ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยงานพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับ

| การยอมรับ                                                                              | (n = 560) |      |         |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                        | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การให้การยอมรับ และความเชื่อมั่น<br>ในความสามารถบุคลากร                         | 3.19      | 0.91 | ปานกลาง | 2      |
| 2. องค์การให้การยกย่องชมเชย<br>ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากร                 | 3.09      | 0.95 | ปานกลาง | 4      |
| 3. องค์การให้การยอมรับ ในความคิดเห็น<br>ใหม่ ๆ ความสำเร็จและความก้าวหน้า<br>ของบุคลากร | 3.13      | 0.86 | ปานกลาง | 3      |
| 4. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิด<br>ริเริ่มสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน                | 3.23      | 0.90 | ปานกลาง | 1      |
| รวม                                                                                    | 3.16      | 0.79 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 10 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นประเด็นองค์การให้การยอมรับและความเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร และองค์การให้การยอมรับในความคิดเห็นใหม่ ๆ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคลากร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทร

| ความเอื้ออาทร                                           | (n = 560) |       |         |        |
|---------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|--------|
|                                                         | $\bar{X}$ | SD    | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่บุคลากร | 3.04      | 1.013 | ปานกลาง | 2      |
| 2. องค์การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเฉพาะแก่บุคลากรทุกคน     | 2.88      | 1.013 | ปานกลาง | 3      |
| 3. องค์การให้การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร          | 3.09      | 0.985 | ปานกลาง | 1      |
| รวม                                                     | 3.00      | 0.887 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 11 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การให้การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร รองลงมาเป็นประเด็นองค์การเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่บุคลากร และองค์การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเฉพาะแก่บุคลากรทุกคน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นเอกภาพในองค์การ

| ความเป็นเอกภาพในองค์การ                                                                           | (n = 560) |      |         |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                   | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การพิจารณาความดีความชอบใน<br>การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้<br>ระบบประเมินในมาตรฐานเดียวกัน | 2.98      | 1.04 | ปานกลาง | 5      |
| 2. องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึด<br>คุณธรรมและจริยธรรม                                           | 3.09      | 0.96 | ปานกลาง | 4      |
| 3. องค์การให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า<br>ในความซื่อสัตย์ ของบุคลากรใน<br>หน่วยงาน                  | 3.19      | 0.99 | ปานกลาง | 3      |
| 4. องค์การให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า<br>ในความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน<br>หน่วยงาน               | 3.24      | 0.94 | ปานกลาง | 1      |
| 5. องค์การรักษาไว้และส่งเสริมซึ่ง<br>มาตรฐานคุณภาพในการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากร                   | 3.20      | 0.88 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                                               | 3.14      | 0.83 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 12 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเป็นเอกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในหน่วยงาน รองลงมาเป็นประเด็นองค์การรักษาไว้และส่งเสริมซึ่งมาตรฐานคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ ของบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์การของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร

| ความหลากหลายของบุคลากร                                                                                           | (n = 560) |      |         |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                                                  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. องค์การเปิดโอกาสบุคลากร โดยไม่คำนึงความแตกต่างของบุคคล                                                        | 3.10      | 1.00 | ปานกลาง | 3      |
| 2. องค์การรู้จักใช้บุคลากร เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน                                            | 3.19      | 0.92 | ปานกลาง | 1      |
| 3. องค์การผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน เพื่อสร้างเป็นค่านิยมของหน่วยงาน | 3.19      | 0.89 | ปานกลาง | 2      |
| รวม                                                                                                              | 3.16      | 0.81 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 13 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การรู้จักใช้บุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ รองลงมาเป็นประเด็นองค์การมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเพื่อสร้างเป็นค่านิยมของหน่วยงาน และองค์การเปิดโอกาสบุคลากร โดยไม่คำนึงความแตกต่างของบุคคล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
โดยรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 14-17

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

| ความผูกพันต่อสถาบัน                                              | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับที่ |
|------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|-----------|
| 1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกของ<br>องค์กร                  | 3.35      | 0.68 | ปานกลาง | 2         |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการ<br>ทำงานให้องค์การ | 3.72      | 0.59 | มาก     | 1         |
| 3. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย<br>ขององค์กร           | 3.29      | 0.57 | ปานกลาง | 3         |
| รวม                                                              | 3.45      | 0.61 | ปานกลาง |           |

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความ  
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อ  
องค์การอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่  
จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร

| ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิก<br>ขององค์กร                                                | (n = 560) |      |         |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                             | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานที่<br>หน่วยงานแห่งนี้                                      | 3.79      | 0.93 | มาก     | 1      |
| 2. ท่านยินดีที่จะทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้<br>ต่อ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอ<br>ผลตอบแทนมากกว่า | 3.26      | 1.01 | ปานกลาง | 3      |
| 3. ไม่ว่าทำงานที่ใดก็ไม่มีความแตกต่างกัน<br>หากคงใช้ความรู้ปัจจุบันที่ท่านทำงาน<br>อยู่เดิม | 3.29      | 1.03 | ปานกลาง | 2      |
| 4. จะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส                                                        | 3.17      | 1.12 | ปานกลาง | 5      |
| 5. คิดว่าจะทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป<br>จนกว่าจะเกษียณ                                        | 3.24      | 1.09 | ปานกลาง | 4      |
| รวม                                                                                         | 3.35      | 0.68 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ บุคลากรตัดสินใจถูกต้องที่มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ และความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่ว่าทำงานที่ใดก็ไม่มีความแตกต่างกัน หากคงใช้ความรู้ปัจจุบันที่ท่านทำงานอยู่เดิม รองลงมาเป็นประเด็นบุคลากรยินดีที่จะทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ต่อ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนมากกว่า และคิดว่าจะทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณ



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร

| ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร                              | (n = 560) |      |         |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                       | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร                                  | 3.87      | 0.83 | มาก     | 3      |
| 2. ท่านทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ                                           | 4.10      | 0.79 | มาก     | 1      |
| 3. องค์กรนี้มีส่วนบันดาลใจให้ท่านผลิตผลงานที่ดี                                       | 3.50      | 0.96 | ปานกลาง | 5      |
| 4. องค์กรนี้เป็นของเราทุกคน ทำงานให้เต็มความสามารถและไม่คิดพลาด                       | 3.24      | 1.03 | ปานกลาง | 6      |
| 5. ท่านมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่ให้กับงานที่ปฏิบัติ | 3.96      | 0.80 | มาก     | 2      |
| 6. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อยหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน  | 3.67      | 0.90 | มาก     | 4      |
| รวม                                                                                   | 3.72      | 0.59 | มาก     |        |

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รองลงมาเป็นประเด็นบุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่ให้กับงานที่ปฏิบัติ และบุคลากรพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย  
ขององค์กร

| มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย<br>ขององค์กร                             | (n = 560) |      |         |        |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
|                                                                                 | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ท่านมักคิดคำนึงข้อดีขององค์กรอยู่เสมอ                                        | 3.90      | 0.97 | มาก     | 1      |
| 2. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร                                        | 2.85      | 0.96 | ปานกลาง | 8      |
| 3. ท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันที หากได้ยิน<br>บุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย   | 3.42      | 0.92 | ปานกลาง | 5      |
| 4. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็น<br>รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ    | 3.18      | 0.92 | ปานกลาง | 6      |
| 5. องค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่ง<br>หนึ่ง สำหรับการเลือกทำงานด้วย    | 3.46      | 0.91 | ปานกลาง | 4      |
| 6. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรช่วยแก้ไข<br>ปัญหา                                  | 2.93      | 0.99 | ปานกลาง | 7      |
| 7. การยอมรับและสรรหาปณิธาน วิสัยทัศน์<br>และอุดมการณ์ขององค์กรแห่งนี้           | 3.56      | 0.85 | ปานกลาง | 3      |
| 8. ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน<br>การปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ | 3.81      | 0.90 | มาก     | 2      |
| รวม                                                                             | 3.28      | 0.57 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรที่บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมักคิดคำนึงข้อดีขององค์กร อยู่เสมอ รองลงมาเป็นประเด็นบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับ องค์กรแห่งนี้ และบุคลากรยอมรับและสรรหาในปณิธาน วิสัยทัศน์ และอุดมการณ์ขององค์กรแห่งนี้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อหาระดับพัฒนาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวนหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังตารางที่ 18-20

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ความเปลี่ยนแปลงอันดับที่พัฒนาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวนตามหน่วยงานที่สังกัด

| พัฒนารวมองค์การ                      | วิทยาเขตบางเขน<br>(n = 256) |      |         |        |           | วิทยาเขตกำแพงแสน<br>(n = 97) |         |        |           |      | วิทยาเขตศรีราชา<br>(n = 124) |        |           |      |         | วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร<br>(n = 83) |           |    |       |        |
|--------------------------------------|-----------------------------|------|---------|--------|-----------|------------------------------|---------|--------|-----------|------|------------------------------|--------|-----------|------|---------|----------------------------------------------|-----------|----|-------|--------|
|                                      | $\bar{X}$                   | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD                           | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ                        | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ                                       | $\bar{X}$ | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ความมุ่งประสงค์                   | 3.36                        | 0.78 | ปานกลาง | 1      | 3.09      | 0.44                         | ปานกลาง | 10     | 3.24      | 0.90 | ปานกลาง                      | 2      | 3.38      | 0.77 | ปานกลาง | 1                                            |           |    |       |        |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                     | 3.14                        | 0.80 | ปานกลาง | 8      | 3.14      | 0.46                         | ปานกลาง | 8      | 2.92      | 0.85 | ปานกลาง                      | 9      | 2.95      | 0.83 | ปานกลาง | 9                                            |           |    |       |        |
| 3. การตัดสินใจ                       | 3.12                        | 0.79 | ปานกลาง | 9      | 3.23      | 0.45                         | ปานกลาง | 6      | 2.96      | 0.81 | ปานกลาง                      | 8      | 3.03      | 0.82 | ปานกลาง | 8                                            |           |    |       |        |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | 3.36                        | 0.85 | ปานกลาง | 2      | 3.34      | 0.49                         | ปานกลาง | 3      | 3.36      | 0.86 | ปานกลาง                      | 1      | 3.30      | 0.99 | ปานกลาง | 2                                            |           |    |       |        |
| 5. ความไว้วางใจ                      | 3.25                        | 0.83 | ปานกลาง | 4      | 3.22      | 0.51                         | ปานกลาง | 7      | 3.22      | 0.89 | ปานกลาง                      | 3      | 3.20      | 0.85 | ปานกลาง | 3                                            |           |    |       |        |
| 6. ความมีคุณภาพ                      | 3.29                        | 0.84 | ปานกลาง | 3      | 3.35      | 0.52                         | ปานกลาง | 2      | 3.14      | 0.94 | ปานกลาง                      | 4      | 3.15      | 0.91 | ปานกลาง | 4                                            |           |    |       |        |
| 7. การยอมรับ                         | 3.23                        | 0.81 | ปานกลาง | 5      | 3.13      | 0.51                         | ปานกลาง | 9      | 3.08      | 0.87 | ปานกลาง                      | 5      | 3.08      | 0.88 | ปานกลาง | 7                                            |           |    |       |        |
| 8. ความเอื้ออาทร                     | 3.05                        | 0.84 | ปานกลาง | 10     | 3.39      | 0.57                         | ปานกลาง | 1      | 2.80      | 1.00 | ปานกลาง                      | 10     | 2.69      | 0.95 | ปานกลาง | 10                                           |           |    |       |        |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์การ           | 3.18                        | 0.85 | ปานกลาง | 7      | 3.25      | 0.48                         | ปานกลาง | 4      | 3.00      | 0.96 | ปานกลาง                      | 7      | 3.10      | 0.90 | ปานกลาง | 6                                            |           |    |       |        |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร           | 3.18                        | 0.83 | ปานกลาง | 6      | 3.25      | 0.54                         | ปานกลาง | 5      | 3.08      | 0.90 | ปานกลาง                      | 6      | 3.11      | 0.86 | ปานกลาง | 5                                            |           |    |       |        |
| รวม                                  | 3.22                        | 0.70 | ปานกลาง |        | 3.24      | 0.37                         | ปานกลาง |        | 3.08      | 0.79 | ปานกลาง                      |        | 3.10      | 0.75 | ปานกลาง |                                              |           |    |       |        |

จากตารางที่ 18 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผล ดังนี้ วิทยาเขตบางเขน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความมีคุณภาพ

วิทยาเขตกำแพงแสน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความมีคุณภาพ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วิทยาเขตศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมุ่งประสงค์ และด้านความไว้วางใจ

วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความไว้วางใจ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยค่าความเที่ยงแบบมาตรฐาน ระดับอันดับที่พัฒนาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

| วัฒนธรรมองค์การ                      | ข้าราชการ<br>(n = 196) |      |         |        |           |      | พนักงานมหาวิทยาลัย (งปม.)<br>(n = 153) |        |           |      |         |        | พนักงานมหาวิทยาลัย (รายได้)<br>(n = 211) |      |         |        |           |      |
|--------------------------------------|------------------------|------|---------|--------|-----------|------|----------------------------------------|--------|-----------|------|---------|--------|------------------------------------------|------|---------|--------|-----------|------|
|                                      | $\bar{X}$              | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ                                  | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$                                | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   |
| 1. ความมุ่งประสงค์                   | 3.32                   | 0.80 | ปานกลาง | 1      | 3.37      | 0.69 | ปานกลาง                                | 2      | 3.21      | 0.78 | ปานกลาง | 3      | 3.21                                     | 0.78 | ปานกลาง | 3      | 3.21      | 0.78 |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                     | 3.14                   | 0.75 | ปานกลาง | 7      | 3.08      | 0.76 | ปานกลาง                                | 9      | 2.98      | 0.81 | ปานกลาง | 9      | 2.98                                     | 0.81 | ปานกลาง | 9      | 2.98      | 0.81 |
| 3. การตัดสินใจ                       | 3.11                   | 0.72 | ปานกลาง | 9      | 3.16      | 0.75 | ปานกลาง                                | 8      | 3.02      | 0.78 | ปานกลาง | 8      | 3.02                                     | 0.78 | ปานกลาง | 8      | 3.02      | 0.78 |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | 3.29                   | 0.77 | ปานกลาง | 2      | 3.38      | 0.86 | ปานกลาง                                | 1      | 3.37      | 0.84 | ปานกลาง | 1      | 3.37                                     | 0.84 | ปานกลาง | 1      | 3.37      | 0.84 |
| 5. ความไว้วางใจ                      | 3.22                   | 0.77 | ปานกลาง | 4      | 3.30      | 0.80 | ปานกลาง                                | 4      | 3.19      | 0.82 | ปานกลาง | 4      | 3.19                                     | 0.82 | ปานกลาง | 4      | 3.19      | 0.82 |
| 6. ความมีคุณภาพ                      | 3.22                   | 0.79 | ปานกลาง | 3      | 3.30      | 0.82 | ปานกลาง                                | 3      | 3.22      | 0.88 | ปานกลาง | 2      | 3.22                                     | 0.88 | ปานกลาง | 2      | 3.22      | 0.88 |
| 7. การยอมรับ                         | 3.17                   | 0.76 | ปานกลาง | 6      | 3.19      | 0.83 | ปานกลาง                                | 7      | 3.12      | 0.79 | ปานกลาง | 5      | 3.12                                     | 0.79 | ปานกลาง | 5      | 3.12      | 0.79 |
| 8. ความเอื้ออาทร                     | 3.10                   | 0.82 | ปานกลาง | 10     | 3.02      | 0.90 | ปานกลาง                                | 10     | 2.89      | 0.93 | ปานกลาง | 10     | 2.89                                     | 0.93 | ปานกลาง | 10     | 2.89      | 0.93 |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์การ           | 3.13                   | 0.77 | ปานกลาง | 8      | 3.24      | 0.84 | ปานกลาง                                | 5      | 3.08      | 0.88 | ปานกลาง | 6      | 3.08                                     | 0.88 | ปานกลาง | 6      | 3.08      | 0.88 |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร           | 3.19                   | 0.77 | ปานกลาง | 5      | 3.23      | 0.84 | ปานกลาง                                | 6      | 3.08      | 0.83 | ปานกลาง | 7      | 3.08                                     | 0.83 | ปานกลาง | 7      | 3.08      | 0.83 |
| รวม                                  | 3.19                   | 0.65 | ปานกลาง |        | 3.23      | 0.68 | ปานกลาง                                |        | 3.12      | 0.72 | ปานกลาง |        | 3.12                                     | 0.72 | ปานกลาง |        | 3.12      | 0.72 |

จากตารางที่ 19 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏผล ดังนี้ ข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความมีคุณภาพ

พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ และด้านความมีคุณภาพ

พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความมีคุณภาพ และด้านความมุ่งมั่นประสงค์

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่วัฒนธรรมองค์กรของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันการศึกษาที่จบในระดับปริญญาตรี

| วัฒนธรรมองค์กร                      | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |      |         |        | สถาบันการศึกษาอื่น |      |         |        |
|-------------------------------------|------------------------|------|---------|--------|--------------------|------|---------|--------|
|                                     | (n = 151)              |      |         |        | (n = 359)          |      |         |        |
|                                     | $\bar{X}$              | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$          | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ความมุ่งมั่นประสงค์              | 3.36                   | 0.82 | ปานกลาง | 1      | 3.26               | 0.75 | ปานกลาง | 2      |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                    | 3.10                   | 0.81 | ปานกลาง | 10     | 3.05               | 0.76 | ปานกลาง | 9      |
| 3. การตัดสินใจ                      | 3.18                   | 0.77 | ปานกลาง | 7      | 3.06               | 0.75 | ปานกลาง | 8      |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.30                   | 0.77 | ปานกลาง | 2      | 3.36               | 0.84 | ปานกลาง | 1      |
| 5. ความไว้วางใจ                     | 3.20                   | 0.80 | ปานกลาง | 6      | 3.24               | 0.80 | ปานกลาง | 3      |
| 6. ความมีคุณภาพ                     | 3.29                   | 0.79 | ปานกลาง | 3      | 3.23               | 0.85 | ปานกลาง | 4      |
| 7. การยอมรับ                        | 3.22                   | 0.77 | ปานกลาง | 4      | 3.13               | 0.80 | ปานกลาง | 7      |
| 8. ความเอื้ออาทร                    | 3.12                   | 0.83 | ปานกลาง | 9      | 2.96               | 0.90 | ปานกลาง | 10     |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์กร           | 3.16                   | 0.81 | ปานกลาง | 8      | 3.14               | 0.84 | ปานกลาง | 6      |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร          | 3.20                   | 0.77 | ปานกลาง | 5      | 3.15               | 0.82 | ปานกลาง | 5      |
| รวม                                 | 3.21                   | 0.68 | ปานกลาง |        | 3.16               | 0.69 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 20 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันการศึกษาที่จบในระดับปริญญาตรี ปรากฏผล ดังนี้ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความมีคุณภาพ

จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ และด้านความไว้วางใจ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อหาระดับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันการศึกษาที่จบในระดับปริญญาตรี ดังตารางที่ 21-23



ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

| ความผูกพันต่อสถาบัน                                         | วิทยาเขตบางเขน<br>(n = 256) |      |         |        |           | วิทยาเขตกำแพงแสน<br>(n = 97) |         |        |           |      | วิทยาเขตศรีราชา<br>(n = 124) |        |           |      |         | วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ. สกลนคร<br>(n = 83) |           |    |       |        |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|---------|--------|-----------|------------------------------|---------|--------|-----------|------|------------------------------|--------|-----------|------|---------|-----------------------------------------------|-----------|----|-------|--------|
|                                                             | $\bar{X}$                   | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD                           | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ                        | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | อันดับ                                        | $\bar{X}$ | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ความปรารถนาที่จะยังตงเป็นสมาชิกขององค์กร                 | 3.41                        | 0.73 | ปานกลาง | 2      | 3.33      | 0.39                         | ปานกลาง | 2      | 3.30      | 0.69 | ปานกลาง                      | 2      | 3.27      | 0.75 | ปานกลาง | 2                                             |           |    |       |        |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร | 3.74                        | 0.65 | มาก     | 1      | 3.63      | 0.40                         | ปานกลาง | 1      | 3.76      | 0.54 | มาก                          | 1      | 3.73      | 0.64 | มาก     | 1                                             |           |    |       |        |
| 3. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร          | 3.37                        | 0.61 | ปานกลาง | 3      | 3.23      | 0.44                         | ปานกลาง | 3      | 3.24      | 0.50 | ปานกลาง                      | 3      | 3.14      | 0.62 | ปานกลาง | 3                                             |           |    |       |        |
| รวม                                                         | 3.51                        | 0.56 | ปานกลาง |        | 3.40      | 0.26                         | ปานกลาง |        | 3.43      | 0.47 | ปานกลาง                      |        | 3.38      | 0.57 | ปานกลาง |                                               |           |    |       |        |

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผล ดังนี้ วิทยาเขตบางเขน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ในการทำงานในห้องปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิก ขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

วิทยาเขตกำแพงแสน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในห้องปฏิบัติการ รองลงมาเป็นด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

วิทยาเขตศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในห้องปฏิบัติการอยู่ใน ระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและ ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการ ทำงานในห้องปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และ ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

|                                                             | ข้าราชการ<br>(n = 196) |      |         |        |           | พนักงานมหาวิทยาลัย (งปม.)<br>(n = 153) |         |        |           |      | พนักงานมหาวิทยาลัย (รายได้)<br>(n = 211) |        |           |    |        |
|-------------------------------------------------------------|------------------------|------|---------|--------|-----------|----------------------------------------|---------|--------|-----------|------|------------------------------------------|--------|-----------|----|--------|
|                                                             | $\bar{X}$              | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD                                     | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ                                    | อันดับ | $\bar{X}$ | SD | อันดับ |
| 1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร                 | 3.49                   | 0.71 | ปานกลาง | 2      | 3.30      | 0.66                                   | ปานกลาง | 2      | 3.26      | 0.65 | ปานกลาง                                  | 3      |           |    |        |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร | 3.72                   | 0.62 | มาก     | 1      | 3.74      | 0.60                                   | มาก     | 1      | 3.71      | 0.56 | มาก                                      | 1      |           |    |        |
| 3. มีความซื่อสัตย์และยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร      | 3.35                   | 0.54 | ปานกลาง | 3      | 3.22      | 0.57                                   | ปานกลาง | 3      | 3.27      | 0.58 | ปานกลาง                                  | 2      |           |    |        |
| รวม                                                         | 3.52                   | 0.53 | ปานกลาง |        | 3.42      | 0.50                                   | ปานกลาง |        | 3.41      | 0.48 | ปานกลาง                                  |        |           |    |        |

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏผล ดังนี้ ข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในห้องค์การอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านมีความ เชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการ ทำงานในห้องค์การอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ และ ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการ ทำงานในห้องค์การอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ความผูกพันต่อสถาบันของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับ  
ปริญญาตรี

| ความผูกพันต่อสถาบัน                                         | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>(n = 151) |      |         |        | สถาบันการศึกษาอื่น<br>(n = 359) |      |         |        |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------|---------|--------|---------------------------------|------|---------|--------|
|                                                             | $\bar{X}$                           | SD   | ระดับ   | อันดับ | $\bar{X}$                       | SD   | ระดับ   | อันดับ |
| 1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร                 | 3.38                                | 0.66 | ปานกลาง | 2      | 3.30                            | 0.68 | ปานกลาง | 2      |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร | 3.75                                | 0.58 | มาก     | 1      | 3.70                            | 0.59 | มาก     | 1      |
| 3. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร          | 3.27                                | 0.57 | ปานกลาง | 3      | 3.26                            | 0.57 | ปานกลาง | 3      |
| รวม                                                         | 3.47                                | 0.48 | ปานกลาง |        | 3.42                            | 0.51 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปรากฏผล ดังนี้ บุคลากรที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กรอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

บุคลากรที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กรอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตาม  
หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังตารางที่  
24-29

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

| วัฒนธรรมองค์การ                      | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F       | P    |
|--------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|---------|------|
| 1. ความมุ่งประสงค์                   | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 6.158   | 2.053 | 3.544*  | .014 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 322.023 | 0.579 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 328.180 |       |         |      |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                     | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 5.683   | 1.894 | 3.191*  | .023 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 330.054 | 0.594 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 335.737 |       |         |      |
| 3. การตัดสินใจ                       | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 4.354   | 1.451 | 2.569   | .054 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 314.092 | 0.565 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 318.446 |       |         |      |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 0.263   | 0.088 | 0.130   | .942 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 376.405 | 0.677 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 376.668 |       |         |      |
| 5. ความไว้วางใจ                      | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 0.207   | 0.069 | 0.108   | .956 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 355.880 | 0.640 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 356.087 |       |         |      |
| 6. ความมีคุณภาพ                      | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 3.719   | 1.240 | 1.804   | .145 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 382.051 | 0.687 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 385.771 |       |         |      |
| 7. การยอมรับ                         | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.448   | 0.816 | 1.304   | .272 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 348.066 | 0.626 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 350.514 |       |         |      |
| 8. ความเอื้ออาทร                     | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 28.819  | 9.606 | 12.986* | .000 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 411.290 | 0.740 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 440.109 |       |         |      |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์การ           | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 4.218   | 1.406 | 2.039   | .107 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 556 | 383.359 | 0.689 |         |      |
|                                      | รวม              | 559 | 387.577 |       |         |      |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| วัฒนธรรมองค์กร             | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | P    |
|----------------------------|------------------|-----|---------|-------|-------|------|
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.903   | 0.634 | 0.966 | .408 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 556 | 364.976 | 0.656 |       |      |
|                            | รวม              | 559 | 366.879 |       |       |      |
| รวม                        | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.380   | 0.793 | 1.704 | .165 |
|                            | ภายในกลุ่ม       | 556 | 258.878 | 0.466 |       |      |
|                            | รวม              | 559 | 261.258 |       |       |      |

\*  $p < .05$ 

จากตารางที่ 24 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นวัฒนธรรมองค์กร ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านการเพิ่มอำนาจ และด้านความเอื้ออาทร ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Least-Significant Different (LSD) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 25-27

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งประสงค์

| หน่วยงานที่สังกัด                | $\bar{X}$ | วิทยาเขต<br>กำแพงแสน | วิทยาเขต<br>ศรีราชา | วิทยาเขต<br>บางเขน | วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ<br>จ.สกลนคร |
|----------------------------------|-----------|----------------------|---------------------|--------------------|-------------------------------------|
|                                  |           | 3.09                 | 3.24                | 3.36               | 3.38                                |
| วิทยาเขตกำแพงแสน                 | 3.09      | -                    | 0.14                | 0.26*              | 0.28*                               |
| วิทยาเขตศรีราชา                  | 3.24      |                      | -                   | 0.12               | 0.14                                |
| วิทยาเขตบางเขน                   | 3.36      |                      |                     | -                  | 0.02                                |
| วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร | 3.38      |                      |                     |                    | -                                   |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 25 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความมุ่งประสงค์ ของบุคลากรที่สังกัดวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และวิทยาเขตบางเขน สูงกว่าวิทยาเขตกำแพงแสนตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นหน่วยงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านการเพิ่มอำนาจ

| หน่วยงานที่สังกัด                | $\bar{X}$ | วิทยาเขต<br>ศรีราชา | วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ<br>จ.สกลนคร | วิทยาเขต<br>บางเขน | วิทยาเขต<br>กำแพงแสน |
|----------------------------------|-----------|---------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------------|
|                                  |           | 2.92                | 2.95                                | 3.14               | 3.14                 |
| วิทยาเขตศรีราชา                  | 2.92      | -                   | 0.02                                | 0.21*              | 0.21*                |
| วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร | 2.95      |                     | -                                   | 0.19*              | 0.19                 |
| วิทยาเขตบางเขน                   | 3.14      |                     |                                     | -                  | 0.00                 |
| วิทยาเขตกำแพงแสน                 | 3.14      |                     |                                     |                    | -                    |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 26 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการเพิ่มอำนาจ ของบุคลากรที่สังกัดวิทยาเขตบางเขน และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร สูงกว่าวิทยาเขตศรีราชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิทยาเขตกำแพงแสนสูงกว่าวิทยาเขตศรีราชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นหน่วยงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ดังนี้วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทร

| หน่วยงานที่สังกัด                | $\bar{X}$ | วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ<br>จ.สกลนคร<br>2.69 | วิทยาเขต<br>ศรีราชา<br>2.80 | วิทยาเขต<br>บางเขน<br>3.05 | วิทยาเขต<br>กำแพงแสน<br>3.39 |
|----------------------------------|-----------|---------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร | 2.69      | -                                           | 0.10                        | 0.36*                      | 0.70*                        |
| วิทยาเขตศรีราชา                  | 2.80      |                                             | -                           | 0.25*                      | 0.59*                        |
| วิทยาเขตบางเขน                   | 3.05      |                                             |                             | -                          | 0.34*                        |
| วิทยาเขตกำแพงแสน                 | 3.39      |                                             |                             |                            | -                            |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 27 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความเอื้ออาทร ของวิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตบางเขน สูงกว่าวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และวิทยาเขตศรีราชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิทยาเขตกำแพงแสนสูงกว่าวิทยาเขตบางเขนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

| วัฒนธรรมองค์การ                      | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS    | MS      | F     | P    |
|--------------------------------------|------------------|-----|-------|---------|-------|------|
| 1. ความมุ่งประสงค์                   | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.131 | 2.261   | 1.932 | .146 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.585 | 325.919 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 328.180 |       |      |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                     | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.435 | 2.869   | 2.401 | .092 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.598 | 332.868 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 335.737 |       |      |
| 3. การตัดสินใจ                       | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.970 | 1.939   | 1.706 | .182 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.568 | 316.507 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 318.446 |       |      |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.446 | 0.891   | 0.660 | .517 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.675 | 375.777 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 376.668 |       |      |
| 5. ความไว้วางใจ                      | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.635 | 1.271   | 0.997 | .370 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.637 | 354.817 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 356.087 |       |      |
| 6. ความมีคุณภาพ                      | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.361 | 0.722   | 0.523 | .593 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.691 | 385.048 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 385.771 |       |      |
| 7. การยอมรับ                         | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.225 | 0.450   | 0.358 | .699 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.628 | 350.064 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 350.514 |       |      |
| 8. ความเอื้ออาทร                     | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.238 | 4.476   | 2.861 | .058 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.782 | 435.634 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 440.109 |       |      |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์การ           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.209 | 2.418   | 1.748 | .175 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.691 | 385.159 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 387.577 |       |      |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.061 | 2.122   | 1.620 | .199 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.655 | 364.757 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 366.879 |       |      |
| รวม                                  | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.595 | 1.190   | 1.274 | .281 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 557 | 0.467 | 260.068 |       |      |
|                                      | รวม              | 559 |       | 261.258 |       |      |

จากตารางที่ 28 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากรต่างกันทั้งโดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

| วัฒนธรรมองค์การ                      | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>(n = 151) |      | สถาบันการศึกษาอื่น<br>(n = 359) |      | t     | p    |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------|---------------------------------|------|-------|------|
|                                      | $\bar{X}$                           | SD   | $\bar{X}$                       | SD   |       |      |
| 1. ความมุ่งประสงค์                   | 3.36                                | 0.82 | 3.26                            | 0.75 | 1.67  | .098 |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                     | 3.10                                | 0.81 | 3.05                            | 0.76 | 0.93  | .355 |
| 3. การตัดสินใจ                       | 3.18                                | 0.77 | 3.06                            | 0.75 | 1.97* | .049 |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | 3.30                                | 0.77 | 3.36                            | 0.84 | -0.12 | .901 |
| 5. ความไว้วางใจ                      | 3.20                                | 0.80 | 3.24                            | 0.80 | -0.21 | .836 |
| 6. ความมีคุณภาพ                      | 3.29                                | 0.79 | 3.23                            | 0.85 | 1.07  | .286 |
| 7. การยอมรับ                         | 3.22                                | 0.77 | 3.13                            | 0.80 | 1.48  | .139 |
| 8. ความเอื้ออาทร                     | 3.12                                | 0.83 | 2.96                            | 0.90 | 1.95  | .052 |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์การ           | 3.16                                | 0.81 | 3.14                            | 0.84 | 0.55  | .586 |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร           | 3.20                                | 0.77 | 3.15                            | 0.82 | 1.10  | .271 |
| รวม                                  | 3.21                                | 0.68 | 3.16                            | 0.69 | 1.20  | .232 |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 29 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นวัฒนธรรมองค์การ ด้านการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี  
ดังตารางที่ 30-38

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

| ความผูกพันต่อสถาบัน                                         | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | P     |
|-------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| 1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร                 | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.835   | 0.612 | 1.323 | .266  |
|                                                             | ภายในกลุ่ม       | 556 | 257.045 | 0.462 |       |       |
|                                                             | รวม              | 559 | 258.880 |       |       |       |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 0.990   | 0.330 | 0.950 | .416  |
|                                                             | ภายในกลุ่ม       | 556 | 193.247 | 0.348 |       |       |
|                                                             | รวม              | 559 | 194.238 |       |       |       |
| 3. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร          | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 4.166   | 1.389 | 4.429 | .004* |
|                                                             | ภายในกลุ่ม       | 556 | 174.338 | 0.314 |       |       |
|                                                             | รวม              | 559 | 178.504 |       |       |       |
| รวม                                                         | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.567   | 0.522 | 2.066 | .104  |
|                                                             | ภายในกลุ่ม       | 556 | 140.598 | 0.253 |       |       |
|                                                             | รวม              | 559 | 142.165 |       |       |       |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความผูกพันต่อสถาบัน ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรที่บุคลากรมีความระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบัน ตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Least-Significant Different (LSD) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านมีความเชื่อและยอมรับ  
ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

| หน่วยงานที่สังกัด                | $\bar{X}$ | วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ | วิทยาเขต | วิทยาเขต | วิทยาเขต |
|----------------------------------|-----------|-------------------------|----------|----------|----------|
|                                  |           | จ.สกลนคร                | กำแพงแสน | ศรีราชา  | บางเขน   |
|                                  |           | 3.14                    | 3.23     | 3.24     | 3.37     |
| วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร | 3.14      | -                       | 0.08     | 0.09     | 0.22*    |
| วิทยาเขตกำแพงแสน                 | 3.23      |                         | -        | 0.01     | 0.14     |
| วิทยาเขตศรีราชา                  | 3.24      |                         |          | -        | 0.13     |
| วิทยาเขตบางเขน                   | 3.37      |                         |          |          | -        |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ด้านมีความเชื่อและยอมรับ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ของบุคลากรที่สังกัดวิทยาเขตบางเขน  
สูงกว่า วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น  
หน่วยงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ความผูกพันต่อสถาบัน                                             | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F      | P    |
|-----------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|--------|------|
| 1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็น<br>สมาชิกขององค์กร                 | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 5.846   | 2.923 | 6.435* | .002 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 557 | 253.034 | 0.454 |        |      |
|                                                                 | รวม              | 559 | 258.880 |       |        |      |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่าง<br>เต็มที่ในการทำงานให้องค์กร | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.046   | 0.023 | 0.066  | .936 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 557 | 194.191 | 0.349 |        |      |
|                                                                 | รวม              | 559 | 194.238 |       |        |      |
| 3. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยม<br>และเป้าหมายขององค์กร          | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.458   | 0.729 | 2.293  | .102 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 557 | 177.047 | 0.318 |        |      |
|                                                                 | รวม              | 559 | 178.504 |       |        |      |
| รวม                                                             | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.351   | 0.675 | 2.672  | .070 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 557 | 140.815 | 0.253 |        |      |
|                                                                 | รวม              | 559 | 142.165 |       |        |      |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความผูกพันต่อสถาบันด้าน ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร ที่บุคลากรมีความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบัน ตามตัวแปรประเภทบุคลากร ผู้วิจัย จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Least-Significant Different (LSD) ผลการ วิเคราะห์ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความปรารถนาที่จะยังคง เป็นสมาชิกขององค์กร

| หน่วยงานที่สังกัด                   | $\bar{X}$ | พนักงานมหาวิทยาลัย<br>(งปม.เงินรายได้) | พนักงานมหาวิทยาลัย<br>(งปม.แผ่นดิน) | ข้าราชการ |
|-------------------------------------|-----------|----------------------------------------|-------------------------------------|-----------|
|                                     |           | 3.25                                   | 3.30                                | 3.49      |
| พนักงานมหาวิทยาลัย (งปม.เงินรายได้) | 3.24      | -                                      | 0.04                                | 0.23*     |
| พนักงานมหาวิทยาลัย (งปม.แผ่นดิน)    | 3.30      |                                        | -                                   | 0.18      |
| ข้าราชการ                           | 3.49      |                                        |                                     | -         |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 33 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการ สูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นประเภทบุคลากรอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

| วัฒนธรรมองค์กร                                              | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>(n = 151) |      | สถาบันการศึกษาอื่น<br>(n = 359) |      | t     | p    |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------|---------------------------------|------|-------|------|
|                                                             | $\bar{X}$                           | SD   | $\bar{X}$                       | SD   |       |      |
| 1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร                 | 3.38                                | 0.66 | 3.30                            | 0.68 | 1.283 | .200 |
| 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร | 3.75                                | 0.58 | 3.70                            | 0.59 | 0.753 | .452 |
| 3. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร          | 3.27                                | 0.57 | 3.26                            | 0.57 | 0.166 | .868 |
| รวม                                                         | 3.47                                | 0.48 | 3.42                            | 0.51 | 0.932 | .352 |

จากตารางที่ 34 แสดงว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

| วัฒนธรรมองค์กร                      | ความผูกพันต่อสถาบัน |      |
|-------------------------------------|---------------------|------|
|                                     | r                   | p    |
| 1. ความมุ่งมั่นประสงค์              | .44**               | .000 |
| 2. การเพิ่มอำนาจ                    | .47**               | .000 |
| 3. การตัดสินใจ                      | .45**               | .000 |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | .57**               | .000 |
| 5. ความไว้วางใจ                     | .51**               | .000 |
| 6. ความมีคุณภาพ                     | .48**               | .000 |
| 7. การยอมรับ                        | .54**               | .000 |
| 8. ความเอื้ออาทร                    | .47**               | .000 |
| 9. ความเป็นเอกภาพในองค์กร           | .50**               | .000 |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร          | .49**               | .000 |
| รวม                                 | .58**               | .000 |

\*\* p < .01

จากตารางที่ 35 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบัน ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01



ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ ( $X_1$ ) ด้านการเพิ่มอำนาจ ( $X_2$ ) การตัดสินใจ ( $X_3$ ) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) ความไว้วางใจ ( $X_5$ ) ความมีคุณภาพ ( $X_6$ ) การยอมรับ ( $X_7$ ) ความเอื้ออาทร ( $X_8$ ) ความเป็นเอกภาพในองค์การ ( $X_9$ ) และความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และได้ตั้งสมมติฐานข้อที่ 8 ไว้ว่า “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้”

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ คัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 36-38

ตารางที่ 36 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ใช้พยากรณ์การสร้าง  
ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวม

| ตัวพยากรณ์ | R    | R <sup>2</sup> | เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์ |
|------------|------|----------------|-----------------------|
| $X_4$      | .571 | .327           | 32.7                  |
| $X_4X_7$   | .616 | .379           | 37.9                  |

จากตารางที่ 36 แสดงว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) ด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของทั้งสององค์ประกอบเท่ากับ .616 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การทั้งสององค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันได้ร้อยละ 37.9

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งสององค์ประกอบ จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ( $b, \beta$ ) รวมทั้งค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ จากนั้นจึงทำการทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนน จากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F-Test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 36 และ 37

ตารางที่ 37 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

| ตัวพยากรณ์                                      | b    | S.E.b | $\beta$ | t      | p    |
|-------------------------------------------------|------|-------|---------|--------|------|
| ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $X_4$ ) | 0.23 | 0.02  | 0.38    | 8.88*  | .000 |
| ด้านการยอมรับ ( $X_7$ )                         | 0.18 | 0.02  | 0.29    | 6.89*  | .000 |
| ค่าคงที่ ( $b_0$ )                              | 2.06 | 0.07  |         | 26.85* | .000 |
| $R = .61, R^2 = .37, S.E.est = .39$             |      |       |         |        |      |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 37 แสดงว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้งสององค์ประกอบกับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .616 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .398 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์คือ ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $X_4$ ) ด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) และค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F       | p    |
|------------------|-----|--------|-------|---------|------|
| สมการถดถอย       | 2   | 53.94  | 26.97 | 170.298 | .000 |
| ความคลาดเคลื่อน  | 557 | 88.22  | 0.15  |         |      |
| รวม              | 559 | 142.16 |       |         |      |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 38 แสดงว่า ตัวพยากรณ์มีความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ฉะนั้นสรุปได้ว่าตัวเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรทั้งสององค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การทั้งสององค์ประกอบได้แก่ ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $X_4$ ) ด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในรูปคะแนนติดังสมการ

$$\hat{Y} = 2.06 + 0.23 X_4 + 0.18 X_7$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.38Z_{x_4} + 0.30Z_{x_7}$$

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University