

55603318: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ/วัฒนธรรมองค์การ/ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา/ความไว้วางใจในองค์กร
นางสาวสุทธนา สุนทรสถิตย์: ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม. อาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นัน. 190 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) รูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของ
คุณลักษณะส่วนบุคคล กับรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ
ความไว้วางใจในองค์กร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจ
ในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
(5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผู้วิจัยใช้
แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 280 คน จาก
ประชากรทั้งหมด 797 คน และสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ความไว้วางใจใน
ผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
ตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกัน มีการรับรู้
รูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร
แตกต่างกัน คือ สังกัดส่วนราชการ (3) ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา คือ ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ($R^2 = .197$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 (5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($R^2 = .527$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

55603318: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORD: LEADERSHIP STYLES / ORGANIZATIONAL CULTURE /
SUPERVISORY TRUST / ORGANIZATIONAL TRUST

SUTTANA SOONTORN SATIT: THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP
STYLES, ORGANIZATIONAL CULTURE, SUPERVISORY TRUST AND ORGANIZATIONAL
TRUST OF STAFF IN NAKHON PATHOM MUNICIPALITY. THESIS ADVISOR:
ASST.PROF.CHALERMCHAI KITTISAKNAWIN, Ph.D. 190 pp.

This research investigates (1) Leadership Styles, Organizational Culture, Supervisory Trust and Organizational Trust. (2) Compare the difference personal characteristics with Leadership Styles, Organizational Culture, Supervisory Trust and Organizational Trust. (3) The Relationships between Leadership Styles, Organizational Culture, Supervisory Trust and Organizational Trust. (4) Factors influencing Supervisory Trust. (5) Factors influencing Organizational Trust of staff in Nakhon Pathom Municipality. Inventories were used in this research. The data was conducted by collecting 280 samples from the total population of 797 people. The statistics used in this research: Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, Pearson's Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Finding are as follows: (1) Staff has high level of understanding in Transformational Leadership, Transactional Leadership, Constructive Styles, Passive/Defensive Styles, Supervisory Trust and Organizational Trust. Moderate level of understanding in Aggressive/Defensive Styles. (2) The difference staff's personal characteristic i.e. Government, perception of Leadership Styles, Organizational Culture, Supervisory Trust and Organizational Trust will be different. (3) Organizational Trust has a relationship with Transformational Leadership, Transactional Leadership, Constructive Styles, Passive/Defensive Styles and Supervisory Trust but there is not relation with Aggressive/Defensive Styles. (4) Factoring influencing Supervisory Trust were Transformational Leadership and Constructive Styles ($R^2 = .197$), significant .01. (5) Factoring influencing Organizational Trust were Constructive Styles, Supervisory Trust and Transactional Leadership ($R^2 = .527$), significant .001.



Program of Public Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2013

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนต้องขอกราบ
ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบ
วิทยานิพนธ์ และได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่ายิ่ง ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปรับปรุง
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ที่กรุณาได้รับเป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังกรุณาใช้เวลาอันมีค่ายิ่ง ให้คำปรึกษา คำแนะนำ คำลงใจ
และคอยผลักดันให้ผู้เขียนจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เป็นผลสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.รัชนิกา สายอุบล ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ตลอดจนให้คำปรึกษา และคำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ด้วยเช่นกัน

ขอขอบพระคุณ นายกเทศมนตรีนครนครปฐม นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย และ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนครอ้อมน้อย เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ครอบครัวสุนทรสถิตย์ ที่ให้การสนับสนุนใน
การศึกษาเล่าเรียน ให้ความรัก ความอบอุ่น และเป็นกำลังใจให้กับผู้เขียนด้วยดีตลอดมา ตลอดจน
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์
คุณหทัย อุ่เงิน คุณเกษกกาญจน์ อัมจิตร คุณเกษณี เครือพลับ และทุกคนที่ไม่สามารถกล่าวนามจน
ครบได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากมีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้เขียนขอมอบบูชาพระคุณ
บิดามารดา คุณครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณต่อผู้เขียนทุกท่าน ส่วนข้อบกพร่องใดๆ ผู้เขียน
ขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว