



แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยมหิดล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยมหิดล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

GUIDE PRINCIPLES TO IMPLEMENT THE ORGANIZATIONAL CODE OF  
CONDUCT FOR MAHIDOL UNIVERSITY



By

MISS Paradee SAENEWONG NA AYUTTHAYA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (DEVELOPMENT EDUCATION)  
Department of Education Foundations  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2018  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University



57260307 : พัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : แนวทางการส่งเสริม, การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรม, บุคลากรสายสนับสนุน

นางสาว ภารดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา: แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test (Independent Sample) แบบอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และเมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe test

ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีนัยยั้งในคุณธรรม (Integrity) มีค่าเฉลี่ย คือ 4.20 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการใฝ่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ย คือ 3.77

2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีแตกต่างกัน

3) แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีคือ มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดีทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นนายแห่งตน 2) มุ่งผลเพื่อผู้อื่น 3) กลมกลืนกับสรรพสิ่ง 4) มั่นคงยิ่งในคุณธรรม 5) แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ 6) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ 7) ใฝ่ใจเป็นผู้นำ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้และปฏิบัติตนตามนั้นและควรกำหนดให้มีการสอดแทรกวัฒนธรรมที่ดีทั้ง 7 ด้านนี้ไว้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น รวมถึงผู้บริหารควรมีการสื่อสารในทุกช่องทางเพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักและรับรู้วัฒนธรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

57260307 : Major (DEVELOPMENT EDUCATION)

Keyword : PROMOTION GUIDELINES, CULTURAL PRACTICES, SUPPORTING STAFF

MISS PARADEE SAENEWONG NA AYUTTHAYA : GUIDE PRINCIPLES TO IMPLEMENT THE ORGANIZATIONAL CODE OF CONDUCT FOR MAHIDOL UNIVERSITY  
THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR CHAIYOS PAIWITHAYASIRITHAM, Ed.D.

The objectives of this research were 1) to figure out the levels of cultural practices of Mahidol University supporting staff; 2) to compare the levels of cultural practices of the supporting staff, classified by personal factors; and 3) to develop a guideline for the ideal cultural practices of Mahidol supporting staff with a mixed research method. The research instruments were questionnaires and interview forms. The quantitative data were analyzed to find out the most common basic statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. An independent t-test and a one-way analysis of variance (One way Anova) were calculated to find out statistically significant differences. As an extra factor, when any with statistically significant difference was found, the Scheffe test was used to analyze these differences in pairs.

The results of the study were as follows:

1) Mahidol University supporting staff followed the institution's cultural practices at a high level with the highest mean in Integrity ( $M = 4.20$ ) and the least in leadership ( $M = 3.77$ ).

2) as for personal factors, it was found that levels of education, average monthly earnings, and their affiliations resulted in different levels of cultural practice.

3) the ideal guideline for promoting Mahidol cultural practices was the university should promote Mahidol culture practices in seven areas such as mastery, altruism, harmony, integrity, determination, origination and leadership so that the supporting staff will acknowledge and behave accordingly. Those cultural values should be inserted in various activities held by the university. The administrators should regularly communicate with supporting staff via all channels so that they will recognize and be aware of the importance of the institution's cultural practices.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลเล่มนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความเมตตาจาก รศ.ศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานวิจัยที่คอยแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวรี ญาณปรีชาเศรษฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมผู้มอบความรู้และคอยแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ อดีตอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้มอบความรู้แก่ศิษย์อย่างดีเสมอมา ด้วยความเคารพและอาลัยตลอดไป

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้สิ่งที่ขาดมิได้ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนทุกคนที่เป็นแรงบันดาลใจ และคอยให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้เสมอมา



ภารดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                       | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                    | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                       | ฉ    |
| สารบัญ.....                                | ช    |
| สารบัญตาราง.....                           | ญ    |
| สารบัญภาพ.....                             | ฎ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                          | 1    |
| 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....     | 1    |
| 2. คำถามการวิจัย.....                      | 6    |
| 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....            | 6    |
| 4. ขอบเขตของการวิจัย.....                  | 6    |
| 5. นิยามศัพท์เฉพาะ.....                    | 8    |
| 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....          | 10   |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....         | 11   |
| 1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....      | 11   |
| 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....         | 11   |
| 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....     | 14   |
| 1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร.....           | 15   |
| 1.4 ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory)..... | 16   |
| 2. บริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล.....           | 16   |
| 2.1 ประวัติและความเป็นมา.....              | 17   |



|   |    |
|---|----|
| 2.2 คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยมหิดลมีดังต่อไปนี้.....                                | 19 |
| 2.3 ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยมหิดล.....   | 19 |
| 2.4 ต้นไม้สัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล.....   | 19 |
| 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....   | 24 |
| 3.1 งานวิจัยในประเทศ.....   | 24 |
| 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....   | 28 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....   | 33 |
| ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ.....  | 33 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....  | 33 |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....   | 34 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....   | 34 |
| การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....   | 35 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 36 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 37 |
| ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....  | 37 |
| ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....  | 37 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....   | 38 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....   | 38 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 39 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 39 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 40 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....  | 40 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน<br>มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 7 ด้าน..... | 44 |

|   |     |
|---|-----|
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากร<br>สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการ<br>ปฏิบัติตน ..... | 52  |
| ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหา<br>วิทยาลัยมหิดล.....   | 61  |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....  | 70  |
| สรุปผลการวิจัย .....  | 71  |
| การอภิปรายผลการวิจัย.....   | 72  |
| ข้อเสนอแนะ .....  | 77  |
| ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....  | 77  |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....   | 77  |
| รายการอ้างอิง.....  | 78  |
| ภาคผนวก .....   | 84  |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....   | 85  |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....  | 93  |
| ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ<br>แบบสอบถาม.....   | 95  |
| ภาคผนวก ง แบบขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน<br>ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central-IRB).....   | 100 |
| ประวัติผู้เขียน .....   | 108 |

## สารบัญตาราง

|             |   | หน้า |
|-------------|---|------|
| ตารางที่ 1  | แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....  | 36   |
| ตารางที่ 2  | แสดงภาพรวมของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....  | 41   |
| ตารางที่ 3  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน.....  | 44   |
| ตารางที่ 4  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านเป็นนายแห่งตน Mastery).....                | 45   |
| ตารางที่ 5  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านมุ่งผลเพื่อผู้อื่น Altruism).....          | 46   |
| ตารางที่ 6  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านกลมกลืนกับสรรพสิ่ง Harmony).....           | 47   |
| ตารางที่ 7  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านมั่นคงยิ่งในคุณธรรม Integrity).....        | 48   |
| ตารางที่ 8  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านแน่วแน่ทำ ก้าวตัดสินใจ Determination)..... | 49   |
| ตารางที่ 9  | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ Originality).....       | 50   |
| ตารางที่ 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านใฝ่ใจเป็นผู้นำ Leadership) .....           | 51   |
| ตารางที่ 11 | ความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามเพศ).....   | 52   |
| ตารางที่ 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามอายุ) .....                            | 53   |
| ตารางที่ 13 | ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามอายุ) .....  | 53   |

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| ตารางที่ 14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรม<br>มติดลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามระดับการศึกษา).....        | 54 |
| ตารางที่ 15 | ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดลของบุคลากร<br>สายสนับสนุน (จำแนกตามระดับการศึกษา).....                            | 54 |
| ตารางที่ 16 | เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดล<br>ของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามระดับการศึกษา).....           | 55 |
| ตารางที่ 17 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดล<br>ของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)..... | 55 |
| ตารางที่ 18 | ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดลของบุคลากร<br>สายสนับสนุน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน).....                     | 56 |
| ตารางที่ 19 | เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดล<br>ของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน).....    | 57 |
| ตารางที่ 20 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดล<br>ของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน)..... | 58 |
| ตารางที่ 21 | ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดลของบุคลากร<br>สายสนับสนุน (จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน).....                     | 58 |
| ตารางที่ 22 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดล<br>ของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด).....    | 59 |
| ตารางที่ 23 | ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดลของบุคลากร<br>สายสนับสนุน (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด).....                        | 60 |
| ตารางที่ 24 | เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมติดล<br>ของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด).....       | 60 |

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 32



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากเมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ทรงเป็นผู้บัญญัติขึ้นและมีหลักฐานทางราชการเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2483 คำว่าวัฒนธรรมแปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ “culture” มาจากคำว่า “cultura” ซึ่งเป็นภาษาลาติน โดยมีความหมายว่าการเพาะปลูกหรือการปลูกฝัง (จางง์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ, 2547: 15) และ ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ยังมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่มีบุคคลที่นิยามคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้อย่างชัดเจนเป็นคนแรก คือ Edward B.Tylor ชาวอังกฤษ อีกทั้ง Edward B.Tylor ยังเป็นศาสตราจารย์ด้านมนุษยวิทยาคนแรกของโลกอีกด้วย โดย Edward B.Tylor ได้กล่าวถึง ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งทั้งหมดที่มีความซับซ้อน รวมถึงความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่น ๆ อีกทั้งยังรวมถึงอุปนิสัยต่าง ๆ ที่มนุษย์ ได้มาจากการเรียนรู้ในการเป็นสมาชิกของสังคม วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญมากโดยวัฒนธรรมจะมี หน้าที่ในการควบคุมสังคม ในการนี้วัฒนธรรมยังมีหน้าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพของคนในสังคมให้มี คุณลักษณะไปในทิศทางที่สังคมต้องการทำให้บุคคลในสังคมเกิดความกลมเกลียว เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันมีความเป็นปึกแผ่น และทำให้สังคมอยู่ได้ต่อไป คนที่มีลักษณะวัฒนธรรมเดียวกันจะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน รักและหวงแหน มีจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของ อีกทั้งยังพร้อมที่จะ ร่วมกันปกป้องรักษาเพื่อให้วัฒนธรรมของตนนั้นคงอยู่ วัฒนธรรมยังทำหน้าที่ในการแบ่งแยกความ แตกต่างระหว่างมนุษย์กับสัตว์ และทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างระเบียบสังคมให้กับมนุษย์ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับตัวของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมอีกด้วย (ศิริรัตน์ แอดสกุล, 2555: 71-78)

วัฒนธรรมยังประกอบไปด้วย อย่างเป็นทางการ อาทิเช่น กฎหมาย หรือกฎระเบียบ ข้อบังคับ และไม่เป็นทางการ อาทิเช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฎศีลธรรม นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือตราสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือของสังคม เพราะสังคมมีความแตกต่างกันเนื่องจากมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันซึ่งสามารถสังเกตได้จากการใช้ภาษา การแต่งกาย อาหาร และความเชื่อ (ศิริรัตน์ แอดสกุล, 2555: 71-78) ความรู้ ความเชื่อ บรรทัดฐาน ค่านิยม และ ภาษา โดยความรู้ที่นั้นเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์ได้มีการสะสมความคิดและความจริงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ความเชื่อ เกิดจากความคิดที่มีความสัมพันธ์กับอัตวิสัยของแต่ละคนที่จะเชื่อหรือไม่เชื่อในสิ่งต่าง ๆ

บรรทัดฐานเป็นกฎของสังคมที่จะบ่งบอกว่าบุคคลควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรในสังคมที่กำหนดไว้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม ซึ่งแต่ละสังคมสามารถมีบรรทัดฐานที่ต่างกันได้และขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ค่านิยม เป็นสิ่งที่คนในสังคมส่วนหนึ่งคิดว่าดี คิดว่าควรจะทำ ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สุดท้ายภาษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะภาษาเป็นสัญลักษณ์ และเป็นอุปกรณ์ที่สำคัญที่มนุษย์ใช้ในการสื่อสารและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง (ศิริรัตน์ แอดสกูล, 2555: 79-80) วัฒนธรรมเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะวัฒนธรรมเป็นเหมือนแกนหลักที่ใช้ในการเรียงร้อยความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานในการปฏิบัติ แบบแผน และประเพณี ของคนทั้งสังคมเข้าด้วยกัน ซึ่งทุกคนไม่ว่าจะมีบทบาทใดในสังคมทุกคนจะได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมแทรกซึมอยู่ในความรู้สึกรู้สึกคิดและการแสดงถึงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติโดยที่บุคคลแทบจะรู้สึกถึงการได้รับอิทธิพลดังกล่าว (อัศน์อุไร เตชะสวัสดิ์, 2547, อ้างถึงใน Schiffman & Kanuk, 2000: 322)

เมื่อกล่าวถึงวัฒนธรรมของมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นจนถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่หมายถึงการเกิดเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจร่วมกัน ต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หรือเป็นความเข้าใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในหน่วยงานที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในองค์กร ซึ่ง วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการจริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงาน

ในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็นแผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้ (วรรณกร รอบครอบ, 2562)

สำหรับองค์กรที่มีคุณภาพ มีบุคลากรอยู่จำนวนมาก และที่สำคัญคือผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรได้ให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก โดยมหาวิทยาลัยมหิดล มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก โดยได้มีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพราะมหาวิทยาลัยเล็งเห็นว่าบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการล้วนมีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมายที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนช่วยในการประสานงานด้านต่าง ๆ ระหว่างคณาจารย์ และนักศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นลูกค้ำที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรสายสนับสนุนและมีการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้ยังได้มีการดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาคมชาวมหิดลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเกิดเป็นโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงการปลูกฝังคุณค่าและจิตสำนึกของประชาคมหลากหลายโครงการ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมหิดลยังได้มีการออกแบบ อาคารศูนย์การเรียนรู้มหิดล ให้เป็นศูนย์กลางแห่งใหม่ของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาการ ชีวิต ความสัมพันธ์ และการทำงานเพื่อสังคม โดยมีเป้าหมายเชิงคุณค่า ในการดำเนินโครงการ 4 ประการ ได้แก่ การสร้าง “มหาวิทยาลัยสีเขียว” ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และวิถีชีวิตการอยู่ร่วมกันของมนุษย์กับธรรมชาติอย่างยั่งยืน ทั้งทางกายภาพ และด้านจิตใจ การสร้างพื้นที่สำคัญ ให้เป็น “ศูนย์รวมจิตใจ” ของมหาวิทยาลัยมหิดล ผ่านเนื้อหา คุณค่าและสัญลักษณ์ของสมเด็จพระราชาธิบดี การใช้พื้นที่ เพื่อส่งเสริมศักยภาพและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย การสร้างแบบอย่างของมหาวิทยาลัยที่เป็นหนึ่งเดียวกับชุมชน และเอื้อประโยชน์สังคม สร้างความรู้สึกไม่ปิดกั้น เป็นมิตรกับชุมชนโดยรอบ เกิดรูปธรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและทัศนคติของ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากร ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา จึงมีภาพลักษณ์ เป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว ควบคู่ไปกับความสำเร็จในด้านวิชาการและการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัย ศูนย์กิจกรรม เพื่อตอบสนองต่อวิถีชีวิต การเรียนรู้ และการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน สะท้อนถึงความเป็นมหาวิทยาลัย ที่ประสานความรู้ทางวิทยาศาสตร์เข้ากับ



สิ่งแวดล้อม ชุมชนและวัฒนธรรม อย่างเป็นองค์รวมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการออกแบบให้มี พื้นที่ชุมชน เพื่อการพูดคุยพบปะสังสรรค์ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหลากหลายระดับ ได้แก่ Community Space, Small Community Space และ Individual Space (Cave Space) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่ง มิตรภาพสัมพันธ์ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562)

วัฒนธรรมมหิดล MAHIDOL ได้มาจากการประชุมระดมสมองร่วมกันของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมีการประชุมแผนกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดคำว่า MAHIDOL ออกมาเป็นวัฒนธรรมมหิดล ความหมายของแต่ละตัวเชื่อมโยง และสะท้อนความเป็น Role Model ของสมเด็จพระบรมราชชนก ด้วยประโยคของพระองค์ที่พระราชทานไว้ว่า “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์และเกียรติยศ จะตกมาแก่ท่าน ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”

วัฒนธรรมองค์กรของมหิดลจึงหมายถึงค่านิยมหรือความเชื่อที่มหาวิทยาลัยมหิดลยึดถือ โดยมีกรอบกำหนดการกระทำและพฤติกรรมรวมถึงมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมมหิดลเกิดขึ้นมาจากการประชุมระดมสมองร่วมกันระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน และผู้อำนวยการกอง ในการประชุมแผนกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และได้มีการประชุมเพื่อทบทวน และร่วมหารือกันหลายครั้งกว่าจะได้กำหนดคำว่า “MAHIDOL” ออกมาเป็นวัฒนธรรมมหิดล รวมถึงได้กำหนดความหมายของแต่ละตัวอักษรเพื่อให้มีความเชื่อมโยง และสะท้อนความเป็น Role Model ของสมเด็จพระบรมราชชนกด้วยประโยคที่พระองค์พระราชทานไว้ว่า "ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่าน ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” (เข้าถึงได้จาก <http://www.op.mahidol.ac.th/>)

|   |                 |                       |
|---|-----------------|-----------------------|
| M | : Mastery       | เป็นนายแห่งตน         |
| A | : Altruism      | มุ่งผลเพื่อผู้อื่น    |
| H | : Harmony       | กลมกลืนกับสรรพสิ่ง    |
| I | : Integrity     | มั่นคงยิ่งในคุณธรรม   |
| D | : Determination | แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ |
| O | : Originality   | สร้างสรรค์สิ่งใหม่    |
| L | : Leadership    | ใฝ่ใจเป็นผู้นำ        |

หลังจากมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดวัฒนธรรมมหิดล โดยใช้คำว่า “MAHIDOL” และ ได้กำหนดความหมายของแต่ละตัวอักษรแล้วนั้น กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบได้นำแนวทางจากผู้บริหารมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บุคลากร ได้เข้าถึงและเข้าใจในพฤติกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมมหิดลโดยเริ่มจากการสร้างต้นแบบ

หรือมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีซึ่งเรียกว่า “ชุดวัฒนธรรม” และการเป็นชุดวัฒนธรรมจะนำสิ่งที่ผู้บริหารให้แนวทางไว้ข้างต้นมาดำเนินการให้เป็นรูปธรรมขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร ของมหาวิทยาลัยมหิดลประกอบด้วยปัจจัยหลายปัจจัย เช่น ปรัชญา อุดมการณ์ ค่านิยม คติฐาน ความเชื่อถือ ความคาดหวัง ทศนคติ และบรรทัดฐาน ที่คนในสังคมมีส่วนร่วม และเป็นสิ่งเชื่อมโยงคนกลุ่มนั้นเข้าด้วยกันเป็นสังคม และเป็นสิ่งที่ทำให้ กลุ่มคนเหล่านั้นมีท่าทีแบบเดียวกัน ทั้งความคิดภายใน และการแสดงออกภายนอกในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ อย่างไรก็ตามหนึ่งที่เราเรียกว่า นี่คือการที่เราทำงานกันที่นี้ วัฒนธรรมองค์กร คือ ชุดของค่านิยมที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เป็นคุณสมบัติที่ดีที่ช่วยให้ไปถึงวิสัยทัศน์ที่ต้องการซึ่งคุณลักษณะและบรรทัดฐานที่มีลักษณะเฉพาะองค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคคลยึดถือปฏิบัติร่วมและส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและความสำเร็จขององค์กร (ฉันทย์ สุภัทรพันธุ์, 2554) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กรได้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มความเข้าใจคนในองค์กรและนำมาสร้างสรรค์การพัฒนาองค์กรได้

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการที่องค์กรจะสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้บุคลากรในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน มีค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผน และประเพณีร่วมกันเพื่อสร้างรากฐานการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม และเมื่อบุคคลดังกล่าวมีการยึดถือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน แสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ก็สามารถกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีรากฐานในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความอยู่รอดและยั่งยืนทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้การบริหารองค์กรในแต่ละองค์กรได้ให้ความสำคัญและตระหนักให้แต่ละองค์กรของตนมีการเสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม มหาวิทยาลัยมหิดลก็เช่นเดียวกันถึงแม้จะมีพัฒนาการความเป็นมาที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องแต่หากบุคลากรสายสนับสนุนที่นับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนและประสานงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมีการแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่คำนึงถึงความอยู่รอดและการทำงานร่วมกันขององค์กรแล้วนั้น มหาวิทยาลัยมหิดลอาจจะก้าวไปไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะจะเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่อันดับ 1 ใน 100 จากมหาวิทยาลัยทั่วประเทศหรือทั่วโลกดังนั้นหากมหาวิทยาลัยมหิดลไม่มีการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงหากมีวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เหมาะสมแล้วแต่หากไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนอาจส่งผลให้มหาวิทยาลัยก้าวไปไม่ถึงจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจอีกด้วย

## 2. คำถามการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดลที่แตกต่างกันทำให้ระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร

## 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและสามารถตอบคำถามการวิจัยได้โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษา ระดับการปฏิบัติตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตาม และแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการศึกษาครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อีกทั้งการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

**1.1 ประชากร** คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ 2558 จำนวน 1,176 คน (สารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559: 14-15)

**1.2 ตัวอย่าง** คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ 2558 ได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970: 104) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คน

**1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)** เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดล มหาวิทยาลัยมทิดล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารระดับส่วนงานและผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมทิดล จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2) รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3) คณบดีคณะศิลปศาสตร์ 4) หัวหน้าทรัพยากรบุคคล และ 5) เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยทรัพยากรบุคคล

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

กรอบวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมทิดลที่ใช้ในการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมทิดล ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) เป็นนายแห่งตน (Mastery)
- 2) มุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism)
- 3) กลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony)
- 4) มั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity)
- 5) แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ (Determination)
- 6) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Origination)
- 7) ใฝ่ใจเป็นผู้นำ (Leadership)

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมทิดล วิทยาเขตศาลายา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

### 1. ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 5) ประสบการณ์ทำงาน
- 6) หน่วยงานที่สังกัด

### 2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดล

ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

- 1) เป็นนายแห่งตน
- 2) มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
- 3) กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
- 4) มั่นคงยิ่งในคุณธรรม

5) แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ

6) สร้างสรรค์สิ่งใหม่

7) ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนพฤษภาคม 2560

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งถือว่าเป็นบรรทัดฐานของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่

วัฒนธรรมมหิดล หมายถึง ค่านิยม หรือความเชื่อที่ได้มาจากการประชุมระดมสมอง ร่วมกันของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน และผู้อำนวยการกอง เมื่อครั้งที่มีการประชุมแผน กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งได้มีการประชุมทบทวนหารือกันอีกหลายครั้งจนได้ กำหนดว่า MAHIDOL ออกมาเป็นวัฒนธรรมมหิดล ซึ่งมี 7 ตัว ได้แก่

M : Mastery เป็นนายแห่งตน หมายถึง การรู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล ประกอบไปด้วย การมีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิตควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ต้องให้ใครบังคับ รักการเรียนรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้แจ้ง รู้จริง อย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ปรับปรุง มีความกระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คิดไตร่ตรอง และนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคม เหมาะสม มีการคิด พุด และทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนอธิบายที่มาที่ไปสมเหตุสมผล ตรวจสอบได้

A : Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น หมายถึง การรัก ห่วงแทน และปกป้องชื่อเสียงของมหิดล เมื่อต้องการตัดสินใจจะยึดประโยชน์ ส่วนรวมและองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละ เวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีความสนใจ เข้าใจ ความต้องการของ “ผู้รับบริการ” และหาวิธีการตอบสนองด้วยความรวดเร็วให้เกิดความพึงพอใจ และสร้างความประทับใจด้วยบริการ และผลงานที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ ตระหนักและลงมือดูแล รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และสังคมเสมือนของตนเอง

H : Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง หมายถึง การเคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับ ฟังความคิดเห็น สื่อสารให้มีส่วนร่วม และสร้างความผูกพัน ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรี หน้าตาของ ผู้ร่วมงาน ใส่ใจความรู้สึก ทุกข์สุขของผู้อื่นรอบตัว ร่วมมือใจ หรือให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องรวมถึง แนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ มีน้ำใจ ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อาสาเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ยืดหยุ่น ผ่อนปรนประนีประนอมทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยความสามัคคีปรองดอง ผนึกพลัง ประสานความแตกต่าง เช่น เพศ วัย ความรู้ ให้เกิดความกลมกลืน นำจุดเด่นของทุกคนสร้างผลงาน ให้เห็นความคาคาหมาย

I : Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม หมายถึง ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คิด ไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย ตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถ้อยมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด มีการรวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบการคิดพิจารณา และลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริงโดยหลีกเลี่ยงการอนุমান

D : Determination แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ หมายถึง มีความรักและศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับปากด้วยความจริงจังจนเรียกขานตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม มีความตั้งใจ มานะ อดทน พากเพียร ด้วยความมั่นคงทั้งทางจิตใจ และร่างกายโดยไม่ท้อถอย เป้าหมายหรือลัทธิความตั้งใจต่ออุปสรรค และความยากลำบาก มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพและมาตรฐานเป็นพื้นฐาน ใช้ความหมั่นเพียรและความละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน

O : Originally สร้างสรรค์สิ่งใหม่ หมายถึง การกล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะโดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐานหรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้างก็ตาม มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทาย และดีกว่าที่ทำได้ในปัจจุบัน แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้บรรลุเป้าหมายนั้น อีกทั้งรวมถึงการสร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดดเด่น ช่วยให้การงานดีขึ้น หรือขึ้นนำสังคม

L : Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ หมายถึง การมีจิตใจที่สงบ หนักแน่น และมั่นคง ทั้งในภาวะปกติ และวิกฤติยากลำบาก ไม่ประหม่า ตื่นเต้นหรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูล ไตร่ตรองด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ สามารถใช้เหตุผลประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าว จูงใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม อีกทั้งมีการประมวลสถานการณ์ และข้อมูลปัจจุบันและอดีต นำมากำหนดภาพอนาคตหรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสมเหตุสมผลและท้าทาย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

เพศ หมายถึง ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศ หญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความ ต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่าง มากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและ กิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

อายุ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่มีอายุ มากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

ระดับการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่ มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจ สารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษา ต่างมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อ สิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลา ว่างก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ มากกว่าประเภทอื่น

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับเป็นรายเดือน ซึ่งมีการโอนเงินเข้าบัญชีเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนโดยมหาวิทยาลัยมหิดล

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานในสังกัดที่ มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดไว้

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบไปด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป และกลุ่มอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อได้ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากร สนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. บริบทและประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ไม่สามารถที่จะกำหนดเป็นรูปแบบที่ชัดเจนได้ เนื่องจากในแต่ละองค์กรก็จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมไปถึงลักษณะขององค์กรนั้น ๆ แต่หากพูดถึงภาพกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้วจะมีองค์ประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกองค์กร

#### 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติสืบทอดกันจนถึงสมาชิกรุ่นใหม่ อีกทั้งวัฒนธรรมแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีการสร้างระเบียบแบบแผนที่ต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรยังส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร อาทิเช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังส่งผลต่อความสำเร็จและการมีประสิทธิภาพของการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 135)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน และภายนอกองค์กร (วัลลี พุทโสม, 2550: 138)



วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ ได้นิยามคำบางคำเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นไว้ดังนี้

แบบแผนพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาหนึ่ง

บรรทัดฐาน หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่คนจำนวนหนึ่งหรือคนส่วนใหญ่ในองค์กร คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

ความเชื่อ หมายถึง ข้อสรุปของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งหรือคนส่วนใหญ่ต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่า “เป็นความจริง” หรือ “ไม่เป็นความจริง”

ค่านิยม หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่า “ควร” หรือ “ไม่ควร” ค่านิยมเป็นสิ่งที่กลุ่มคนเหล่านั้นยึดถือไว้เป็นเครื่องชี้วัดว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

อุดมการณ์ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่คนจำนวนหนึ่ง หรือ ส่วนใหญ่ ในองค์กรมีอยู่ร่วมกัน และเป็นพื้นฐานช่วยในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแก่พวกเขา (Trice & Beyer, 1993: 33)

ความเข้าใจ หมายถึง การที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจร่วมกัน ในความหมายของพฤติกรรม หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร(สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ, 2540: 11-12)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้น กำหนดขึ้น มีอยู่ เป็นอยู่ ที่บุคลากรทุกคนใน องค์กรจำเป็นต้องทราบ ปฏิบัติ ยอมรับ สร้างนิสัย และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยมที่สนับสนุนกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร เป็นอุดมคติ เป็นปรัชญาที่ผู้สถาปนาองค์กร ได้สร้างขึ้น อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงผู้มาติดต่อ กิจกรรมที่องค์กรทำอยู่จะทำให้เกิดความเชื่อถือ เกิดความร่วมมือของสมาชิก โดยที่องค์กรจะมีความ เชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ และแนวทางปฏิบัติมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจ ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (พิภพ วังเงิน, 2547: 133)

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หรือวัฒนธรรมบริษัท (Corporate culture) หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันภายในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงสร้างที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม (Behavioral norms) ความคาดหวัง (Expectations) ที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร และ/หรือหมายถึงการปฏิบัติร่วมกัน (Shared actions) ค่านิยมร่วมกัน (Shared values)ความเชื่อร่วมกัน (Shared beliefs) ซึ่งได้มีการ

พัฒนาขึ้นภายในองค์กรและชักนำพฤติกรรมของสมาชิก (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003: 262) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 201-202)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงาน ซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร การบอกได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะว่าเป็นบรรทัดฐานให้กับพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นแนวทางการควบคุมพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรมขององค์กร ซึ่งจะทำให้คนยอมทำตามอย่างเห็นได้ชัด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540: 32)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ประกอบกันขึ้นของค่านิยม (Value) ความเชื่อ (Belief) ความเข้าใจ (Understanding) และวิถีทางของความคิด (Way of Thinking) ซึ่งถูกนำมาใช้ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรหนึ่ง ๆ และได้ถูกสอนหรือถ่ายทอดสืบต่อไปยังสมาชิกใหม่ให้รับเอาไปถือปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร แต่สมาชิกสามารถรับรู้และได้รับทราบจากความรู้สึกของตนเองเป็นอย่างดีถึงความเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีต่อองค์กรได้ สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมกิจกรรมของวัฒนธรรมเหล่านี้ โดยทั่วไปแล้ววัฒนธรรมได้ถูกดำเนินการอยู่ตลอดเวลาโดยไม่ใช่สิ่งที่สังเกต ถ้าหากเพียงแต่ว่าเมื่อใดก็ตามที่องค์กรพยายามที่จะประยุกต์ใช้กลยุทธ์ใหม่หรือวิถีทางที่แตกต่างไปจากการดำเนินงานปกติจากที่เคยเป็นมาของสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากแนวทางใหม่นี้เป็นการต่อต้านบรรทัดฐานและค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมในระดับพื้นฐานดั้งเดิมขององค์กรแล้วเมื่อนั้นการเผชิญหน้าระหว่างแนวทางในการดำเนินงานใหม่กับพลังแห่งวัฒนธรรมองค์กรเดิมจะเกิดขึ้น (วรรณาดิ แสงมณี, 2544: 9-2, อ้างจาก Richard L. Daft, อ้างถึงใน วลี พุทโสม, 2550: 137)

วัฒนธรรมองค์กร คือ ลักษณะร่วมของคนภายในองค์กรหนึ่ง ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้น ๆ ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมดังกล่าว จะต้องส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2553: 14)

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ทศนคติ บรรทัดฐาน ค่านิยม ที่บุคคลในองค์กรได้แสดงถึงพฤติกรรม และมีการปฏิบัติตนในแนวทางเดียวกัน ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น แต่ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน

## 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้หลากหลาย โดยวัฒนธรรมในแต่ละองค์กรมีการออกแบบไว้หลายแบบ อาทิเช่น

Deal & Kennedy (1982, อ้างถึงใน พันทิวา อุตตรพงษ์, 2555) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบลูกผู้ชาย (Tough-Guy, Macho Culture) วัฒนธรรมนี้เป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่เกิดการตัดสินใจหรือมีการเสี่ยงภัยสูง สามารถรับรู้ผลการทำงานได้รวดเร็ว วัฒนธรรมนี้จะมุ่งเน้นที่การทำงานคนเดียว ไม่ทำให้เกิดทีมงาน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงความผิดพลาด และจะมีการให้รางวัลสำหรับความสำเร็จที่ดีที่สุด

2. วัฒนธรรมแบบทำจริง/เล่นจริง (Work Hard/Play Hard Culture) วัฒนธรรมนี้จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่มีความสำคัญบ่อยครั้งกว่าเรื่องที่มีความสำคัญ เป็นการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่ำ เน้นการทำงานแบบสนุกสนาน มีความก้าวหน้ารวดเร็ว ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมที่กระตุ้นต่อการทำงาน การตัดสินใจ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรนี้จะมุ่งเน้นการตลาด มีการคิดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการตอบโต้ภัย ความต้องการของลูกค้า

3. วัฒนธรรมแบบเสี่ยงภัย (Bet-Your-Company Culture) วัฒนธรรมนี้เป็นแบบเสี่ยงภัยที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนมหาศาล มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งการที่จะพัฒนาองค์กรแบบดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาหลายปี บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญส่วนมาก มีอายุการทำงานและประสบการณ์มาก

4. วัฒนธรรมแบบกระบวนการ (Process Culture) วัฒนธรรมนี้จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่ำและมีผลได้เสียช้า ผู้บริหารในองค์กรจะมุ่งการตัดสินใจและวิธีการทำงาน จะมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีการปฏิบัติ มีผลเสียทางด้านการเงินน้อยและช้า สภาพแวดล้อมดังกล่าวจะทำให้ค่านิยมมุ่งไปที่วิธีการมากกว่าผลงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบลูกผู้ชาย เป็นการทำงานคนเดียวไม่มีทีม, วัฒนธรรมทำจริง เล่นจริงมุ่งเน้นการตลาดตอบโต้ภัยความต้องการของลูกค้า, วัฒนธรรมแบบเสี่ยงภัย บุคลากรจะมีความเชี่ยวชาญอยู่ในองค์กร และวัฒนธรรมแบบกระบวนการจะเป็นการมุ่งเน้นวิธีการมากกว่าผลงาน

### 1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547, อ้างถึงใน พันทิวา อุตตรพงษ์, 2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ คือ วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) และ วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) โดยวัฒนธรรมทั้ง 2 ประเภท มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) เป็นวัฒนธรรมต้นแบบของวัฒนธรรมที่สังเกตได้ โดยมีคุณค่า มีส่วนประกอบที่มีความสำคัญ เป็นความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และมีผลต่อการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย อีกทั้งยังถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากที่อาจจะถูกกำหนดให้อยู่ในรูปของวิสัยทัศน์ ปรัชญา ภารกิจ และจุดประสงค์ของบริษัท เช่น มุ่งความเป็นเลิศในการทำงาน ส่งเสริมการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมหลัก โดยที่บุคคลได้มีการสังเกตจากสิ่งที่มองเห็น ได้ยิน และสัมผัส จากการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมต่าง ๆ จะสามารถสังเกตได้ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น

1) เรื่องเล่า (Stories) ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องราวที่เป็นตำนานเล่าขานกันภายในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมหลัก เช่น การเล่าเกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ขององค์กรนั้น ๆ

2) พิธีกรรม (Festivals) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความสำคัญของกิจกรรมบางอย่างภายในองค์กรและส่งเสริมให้มีการกระทำต่อเนื่อง ซึ่งพิธีกรรมอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร อาทิเช่น งานประจำปีของบริษัท งานเทศกาลต่าง ๆ งานการประชุม หรือ การสัมมนา เป็นต้น

3) วีรบุรุษ (Hero) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลในอดีตหรือปัจจุบันที่เป็นตัวอย่างของค่านิยมหลัก ซึ่งถือว่าวีรบุรุษเป็นตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นเครื่องเตือนใจให้เกิดการกระทำ หรือการห้ามไม่ให้กระทำ ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

4) สัญลักษณ์และภาษาเฉพาะ เป็นการใช้ภาษาเฉพาะ ภาษาท่าทาง และสื่อบางอย่างในองค์กรที่ปฏิบัติเหมือนกัน เช่น วัฒนธรรมของญี่ปุ่น ที่ผู้น้อยจะแสดงความเคารพโดยการยืนสำรวม และโค้งคำนับบุคคลที่มีความอาวุโสกว่ามาก หรือสัญลักษณ์ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะทางกายภาพ เช่น รถประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงกับรถประจำตำแหน่งของผู้จัดการส่วนงานที่มีความแตกต่างกัน เป็นต้น

จากประเภทของวัฒนธรรมองค์กรสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมหลักเป็นต้นแบบมุ่งความเป็นเลิศในการทำงาน และวัฒนธรรมที่สังเกตได้ ประกอบด้วย เรื่องเล่า เป็นเรื่องเล่าที่เกิดขึ้นในอดีต

พิธีกรรมคือ งานเทศกาลประจำปีขององค์กร วีรบุรุษคือ การเป็นตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม สัญลักษณ์ภาษาเฉพาะเป็นสัญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

#### 1.4 ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory)

ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงวิธีการกำหนดหน้าที่งานภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ซึ่งทฤษฎีองค์กรจะเน้นที่การออกแบบและการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด การทำความเข้าใจในการดำเนินงานขององค์กร โดยสิ่งแรกที่ต้องเรียนรู้คือ การเปลี่ยนแปลงและการควบคุมองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จจากทรัพยากรและสร้างความมั่งคั่ง ทั้งนี้ หากผู้บริหารมีความสนใจศึกษาทฤษฎีองค์กรต้องมีความสามารถในการจัดการความคิด และวิเคราะห์สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทฤษฎีองค์กรจึงมีความสำคัญต่อผู้ควบคุมดูแลทุกระดับตั้งแต่สายงานระดับกลางไปจนถึงระดับสูง เช่นระดับหัวหน้าผู้บริหาร (CEO) ทั้งในองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ผู้บริหารที่มีความรอบรู้ในเรื่องทฤษฎีองค์กรจะสามารถวิเคราะห์โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กรวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ และออกแบบกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่เลือกไว้ และก่อประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งจะเป็นการสร้างระเบียบแบบแผนที่ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (วัลลี พุทโสม, 2550: 17)

จากทฤษฎีองค์กรสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่บุคคลภายในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรได้รับการปลูกฝังกันมาตั้งแต่สมัยก่อน สืบทอดกันมาจนถึงสมาชิกรุ่นใหม่ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นของแต่ละองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกัน จะต้องทำให้สมาชิกภายในองค์กรสามารถรู้ได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทุกคนภายในองค์กรต้องตระหนักไว้ เพื่อให้องค์กรที่ตนอยู่สามารถพัฒนาไปถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

## 2. บริบทของมหาวิทยาลัยมหิดล

วัฒนธรรมมหิดล MAHIDOL ได้มาจากการประชุมระดมสมองร่วมกันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการประชุมแผนกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดคำว่า MAHIDOL ออกมาเป็นวัฒนธรรมมหิดล ความหมายของตัวอักษรแต่ละตัวเชื่อมโยง และสะท้อนความเป็น Role Model ของสมเด็จพระบรมราชชนก ด้วยประโยคของพระองค์ที่พระราชทานไว้ว่า “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่าน ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”

## 2.1 ประวัติและความเป็นมา

พระราชประวัติ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เสด็จพระราชสมภพ เมื่อวันศุกร์ที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2434 ทรงเป็นพระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 และสมเด็จพระศรีสวรินทิรา บรมราชเทวี พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้า สมเด็จพระบรมราชชนกเสด็จไปศึกษาที่โรงเรียนแฮร์โรว์ (Harrow) ณ ประเทศอังกฤษต่อมาทรงเข้าศึกษาต่อที่โรงเรียนเตรียมนายร้อย เมืองปอตสดัม (Potsdam) และโรงเรียนนายร้อยชั้นสูงทหารบก ชานเมืองเบอร์ลิน (Berlin) จากนั้น ทรงศึกษาต่อด้านการทหารเรือ ณ โรงเรียนนายเรือเฟลนส์บูร์ก มัวร์วิก (Flensburg Mürwik) เมืองเฟลส์บูร์ก (Flensburg) ประเทศเยอรมนี ครั้นเสด็จนิวัติถึงประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2457 ทรงเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของกองทัพเรือ แต่หลังการเสด็จทอดพระเนตรโรงพยาบาลศิริราช ทรงตัดสินใจลาออกจากราชการเพื่อมาพัฒนาโรงพยาบาลศิริราชและการแพทย์ไทย ด้วยเสด็จไปศึกษาต่อด้านการแพทย์และสาธารณสุข ณ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ประเทศสหรัฐอเมริกา สมเด็จพระบรมราชชนกได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางราชการที่สำคัญ อาทิเช่น

1. อธิบดีกรมมหาวิทยาลัย
2. ข้าหลวงสำรวจการศึกษาทั่วไป
3. พระอาจารย์พิเศษ คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์และอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นายกรรมการคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล
5. แพทย์ประจำโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยทรงใส่พระทัยในการรักษาถึงความซาบซึ้งแก่ประชาชนจนขนานพระนามพระองค์ว่า “หมอเจ้าฟ้า”
6. สมเด็จพระบรมราชชนกทรงอภิเษกสมรสกับสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (สังวาลย์ ตะละภัฏ) เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2463 ณ วังสระปทุม ทรงมีพระราชโอรสและพระราชธิดารวม 3 พระองค์ ได้แก่ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล รัชกาลที่ 8 และพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9

พระองค์ทรงงานแพทย์ด้านการสาธารณสุขอย่างเต็มพระกำลังจนพระสุขภาพทรุดโทรมอย่างรวดเร็ว ทรงประชวรด้วยพระโรคพระยงกะ (ตับ) อักเสบ และสิ้นพระชนม์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2472 ณ วังสระปทุม

ด้วยเหตุแห่งพระราชจริยวัตรและพระปรีชาสามารถ ประกอบกับพระเมตตาที่ทรงมีคุณูปการด้านต่าง ๆ แก่ประเทศไทย ตลอดจนการแสดงพระองค์ในแบบอย่างของผู้ที่มีความเข้มแข็ง มุ่งมั่น ทรงแสดงความห่วงใยในด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขของประชาชน รวมไปถึง

พระวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา ทำให้สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ทรงได้รับการถวายพระราชสมัญญาและยกย่องให้เป็น พระบิดาแห่งการแพทย์แผนปัจจุบันของไทย พระบิดาแห่งการสาธารณสุขไทย พระบิดาแห่งการสังคมสงเคราะห์ของไทย พระประทีปแห่งการอนุรักษ์ทรัพยากรสัตว์น้ำของไทย และพระบิดาแห่งการอุดมศึกษาไทย อีกทั้งยังได้รับการประกาศพระเกียรติคุณเป็นบุคคลสำคัญผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรมระดับโลก จากยูเนสโกอีกด้วย (คู่มือนักศึกษา, 2558: 14-15)

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2429 โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดสร้างโรงพยาบาลขึ้น (คู่มือนักศึกษา, 2558) โดยมีลำดับเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

- พ.ศ. 2431 วันที่ 26 เมษายน 2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จพระราช ดำเนินมาทรงเปิดโรงพยาบาล และวันที่ 25 ธันวาคม 2431 ได้พระราชทานนามโรงพยาบาลว่า “โรงพยาบาลศิริราช”
- พ.ศ. 2432 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชานุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์ขึ้น
- พ.ศ. 2436 กรมพยาบาลกระทรวงธรรมการ ได้ประกาศเปิดและตั้งชื่อโรงเรียนแพทย์ว่า “โรงเรียนแพทยากร”
- พ.ศ. 2443 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระบรมราชินีนาถเสด็จพระราชดำเนินเปิดตึกโรงเรียนแพทยากร และพระราชทานนามใหม่ว่า “โรงเรียนราชแพทยาลัย”
- พ.ศ. 2460 รวมโรงเรียนราชแพทยาลัยเข้าเป็นคณะหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ชื่อว่า “คณะแพทยศาสตร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล”
- พ.ศ. 2486 สถาปนาให้เป็นมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ สังกัดกระทรวงการสาธารณสุข
- พ.ศ. 2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามแห่งสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก “มหิดล” ให้เป็นนามของมหาวิทยาลัยแทนชื่อมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์เดิม (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 86 ตอนที่ 17 วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2512)
- พ.ศ. 2550 เปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นงานในกำกับของรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 68 ก วันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2550)

## 2.2 คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยมหิดลมีดังต่อไปนี้

|            |  |
|------------|--|
| คำขวัญ     | อตตานัน อูปมฺ กเร พึ่งปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง   |
| ปรัชญา     | ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ                                 |
| ปณิธาน     | ปัญญาของแผ่นดิน  |
| วิสัยทัศน์ | มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก  |
| พันธกิจ    | สร้างความเป็นเลิศด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม บนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ |

## 2.3 ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยมหิดล

ตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย ตราส่วนพระองค์ของพระราชบิดา สีเหลืองทอง บนพื้นวงกลมสีน้ำเงินประจํามหาวิทยาลัยล้อมรอบด้วยข้อความ “อตตานัน อูปมฺ กเร” และชื่อมหาวิทยาลัยสีทอง องค์ประกอบทั้งหมดอยู่ในเส้นกรอบวงกลมสีทอง ซึ่งอยู่วงนอกสุดของตราสัญลักษณ์

## 2.4 ต้นไม้สัญลักษณ์ประจํามหาวิทยาลัยมหิดล

ต้นไม้สัญลักษณ์ประจํามหาวิทยาลัยมหิดล คือ ต้นก้นก้วยมหิดล โดยสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ได้ประทานพระกรุณาธิคุณการมีพระวินิจฉัยด้วยเหตุผลว่า เป็นต้นไม้ที่พบในประเทศไทย สามารถปลูกได้ง่าย มีนามเป็นมงคล มีชื่อพ้องกับนามมหาวิทยาลัย และมีลักษณะสวยงาม แม้จะเป็นไม้เถาแต่ก็สามารถจัดแต่งเป็นทรงพุ่มได้หลายแบบ มีอายุยืนหลายปี และเมื่อเถาไม้แห้งไปก็สามารถงอกงามขึ้นได้ใหม่ ซึ่งความเป็นไม้อ่อนนี้สื่อความหมายถึงความก้าวหน้า และความสามารถในการปรับตัวให้พัฒนาไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างดี

พบครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2510 โดย นายเกษม จันทรประสงค์ ซึ่งขณะนั้นเป็นข้าราชการกองพืชพรรณ กรมวิชาการเกษตร ที่สถานีรถไฟวังโพ ตรงข้ามกับแม่น้ำแควน้อย พืชชนิดนี้มีชื่อทางพฤกษศาสตร์ว่า *Afgekia mahidolae* ศาสตราจารย์เต็ม สมิตินันท์ ผู้เชี่ยวชาญทางพฤกษศาสตร์ กรมป่าไม้ได้เสนอชื่อ ก้นก้วยหรือก้นก้วยมหิดล เป็นต้นไม้พื้นถิ่นของไทย พบตามป่าเต็งรัง ภูเขาหินปูนในภาคตะวันตก ลักษณะเป็นไม้เถาเลื้อยเนื้อแข็ง ขนาดกลาง อายุหลายปี กิ่งอ่อนสีเขียว มีขนนุ่มทั่วไป ใบออกสลับใบประกอบแบบขนนก ปลายคี่ ใบย่อย รูปรีแกมขอบขนาน แผ่นใบบาง ใต้ใบมีขนหนาแน่นกว่าด้านบนใบ ดอกออกเป็นช่อกระจุกตามซอกใบและปลายกิ่ง ช่อยาว 12-25 เซนติเมตร ดอกทยอยบานจากโคนช่อมาปลายช่อ 4-6 ดอก กลีบประดับสีม่วงอมเขียว



รูปเรียวยาว กลีบเลี้ยงสีม่วงอ่อน โคนกลีบเชื่อมติดกับปลายแยก 5 แฉก ดอกรูปดอกถั่ว มี 5 กลีบ กลีบกลางสีม่วง โคนกลีบมีแถบสีเหลือง รูปสามเหลี่ยม กลีบคู่ข้างสีม่วงเข้ม กลีบคู่ล่างสีเหลืองอ่อน มีขนปกคลุม ออกดอกเดือนสิงหาคมหรือพฤศจิกายน ผลเป็นฝักรูปแถบสั้น สีน้ำตาล มีขนปกคลุม เมื่อแก่แตกเป็นสองซีก เมล็ดรูปกลม 2 เมล็ด สีดำเป็นมัน

จากบริบทของความเป็นมหาวิทยาลัยมหิดลข้างต้นนั้น มหาวิทยาลัยมหิดลยังได้กำหนด ค่านิยมองค์กรมหาวิทยาลัยมหิดลโดยกองทรัพยากรบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาให้องค์ของตนเจริญก้าวหน้าและก้าวไปสู่ จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ และยังสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น คนในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่ ยึดถือร่วมกัน รวมถึงเป็นค่านิยมที่ร่วมกันสร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม เมื่อค่านิยมเหล่านั้นหากได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน แสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกัน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนก็จะสามารถกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี “ค่านิยมองค์กร” ที่เป็นรากฐานของ การพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืน และคนในองค์กรมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีก็จะ ทำให้บุคคลในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การบริหารองค์กรนั้นค่านิยมองค์กรเป็นเรื่องที่เกือบทุกองค์กรให้ความสำคัญ รวมถึง มีการเสริมสร้างและผลักดันให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมมหาวิทยาลัย มหิดลก็เช่นกัน ถึงแม้มหาวิทยาลัยมหิดลจะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงมีการพัฒนา ก้าวหน้า อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่หากคนในมหาวิทยาลัยต่างคนต่างแสดงพฤติกรรมตามใจตนเอง โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดและการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ มหาวิทยาลัย ก็จะไม่สามารถเดินทางไปถึงจุดหมายที่จะเป็นมหาวิทยาลัย 1 ใน 100 ของโลกได้

ดังนั้น คำว่าวัฒนธรรมองค์กรในที่นี้จึงหมายถึง ค่านิยมหรือความเชื่อที่องค์กรยึดถือ และ เป็นกรอบเพื่อกำหนดการกระทำและพฤติกรรม รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และสำหรับมหาวิทยาลัยมหิดล ค่านิยมมหิดล “MAHIDOL” นั้นได้มาจากการประชุมระดมสมอง ร่วมกันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยอธิการบดีและรองอธิการบดี ผู้บริหารส่วนงานซึ่งได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการส่วนงาน และรวมถึงผู้อำนวยการกองที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี เมื่อครั้งที่มีการ ประชุมแผนกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งได้มีการประชุมทบทวน ร่วมหารือกันหลาย ครั้งจนได้กำหนดคำว่า MAHIDOL ออกมาเป็นค่านิยมมหิดล และความหมายของตัวอักษร แต่ละตัว มีความเชื่อมโยง และสะท้อนถึงความเป็น Role Model ของสมเด็จพระบรมราชชนก ด้วยประโยค ของพระองค์ที่พระราชทานไว้ว่า “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่าน ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”

หลังจากที่ทีมผู้บริหารได้กำหนดค่านิยมมหิดล โดยใช้คำว่า MAHIDOL และให้ความหมาย ของค่านิยมแต่ละตัวที่ผ่านการเรียบเรียงแล้วนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล

ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในด้านการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัย จึงได้มีการนำแนวทางที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้มาลงในแนวปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและเข้าใจพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับค่านิยมมหิดลแต่ละค่านิยม โดยเริ่มจากการสร้างต้นแบบหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างค่านิยมมหิดล หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าชุดวัฒนธรรม และในฐานะที่กองทรัพยากรบุคคลเป็นชุดวัฒนธรรมรุ่นแรก โดยดำเนินการริเริ่มจากการนำสิ่งที่ผู้บริหารได้ให้แนวทางไว้มาทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเริ่มจากการพิจารณาและทำการตีความคำว่า MAHIDOL ตามความหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

|   |   |               |   |                       |
|---|---|---------------|---|-----------------------|
| M | : | Mastery       | = | เป็นนายแห่งตน         |
| A | : | Altruism      | = | มุ่งผลเพื่อผู้อื่น    |
| H | : | Harmony       | = | กลมกลืนกับสรรพสิ่ง    |
| I | : | Integrity     | = | มั่นคงยิ่งในคุณธรรม   |
| D | : | Determination | = | แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ |
| O | : | Originality   | = | สร้างสรรค์สิ่งใหม่    |
| L | : | Leadership    | = | ไฟใจเป็นผู้นำ         |

หลังจากที่ได้มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์แล้วนั้น กองทรัพยากรบุคคลได้เริ่มดำเนินการเพื่อเข้าสู่กระบวนการสังเคราะห์เฉพาะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้คนมหิดลแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมมหิดล ทั้ง 7 ตัว ซึ่งกระบวนการสังเคราะห์ทำให้เราได้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งหมด 23 พฤติกรรม ดังต่อไปนี้

#### 1. M : Mastery = เป็นนายแห่งตน รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล ประกอบไปด้วย

- Self Directed คือ มีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ
- Personal Learning คือ รักการเรียนรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้รู้แจ้ง รู้จริงอย่างสม่ำเสมอและนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ปรับปรุง
- Agility คือ กระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คิดไตร่ตรองและนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคมเหมาะสม
- System Perspective คือ คิด พุด ทำอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนอธิบายที่มาที่ไป สมเหตุสมผลตรวจสอบได้

## 2. A : Altruism = มุ่งผลเพื่อผู้อื่น ประกอบไปด้วย

- Organization First คือ รัก ห่วงแทน และปกป้องชื่อเสียงของมติดลเมื่อต้องการตัดสินใจจะยึดประโยชน์ ส่วนรวม และองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

- Customer Focused Driven คือ สนใจ เข้าใจ ความต้องการของ “ผู้รับบริการ” และหาวิธีตอบสนองด้วยความรวดเร็ว ให้เกิดความพึงพอใจและสร้างความประทับใจด้วยบริการและผลงานที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ

- Societal Responsibility คือ ตระหนักและลงมือดูแลและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและสังคมเสมือนของตนเอง

## 3. H : Harmony = กลมกลืนกับสรรพสิ่ง ประกอบไปด้วย

- Valuing Workforce Member คือ เคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารให้มีส่วนร่วมและสร้างความผูกพัน ไม่อคติและรักษาศักดิ์ศรีหน้าตาของผู้ร่วมงาน

- Empathy คือ ใส่ใจความรู้สึกทุกข์สุขของผู้อื่นรอบตัวร่วมดีใจหรือให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องรวมถึงแนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ

- Unity คือ มีน้ำใจ ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อาสาเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ยืดหยุ่น ผ่อนปรน ประณีประณอมทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยความสามัคคีปรองดอง

- Synergy คือ ผืนิกพลัง ประสานความแตกต่าง เช่น เพศ วัย ความรู้ให้เกิดความกลมกลืน นำจุดเด่นของทุกคนสร้างผลงานให้เหนือความคาดหมาย

## 4. I : Integrity = มั่นคงยิ่งในคุณธรรม ประกอบไปด้วย

- Truthfulness คือ ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คิด ไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่น รักษาคำพูดอย่างมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย

- Moral & Ethic คือ ตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถ้อยคำในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด

- Management by Fact คือ รวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบการคิด พิจารณาและลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริงโดยหลีกเลี่ยงการอนุমান

## 5. D : Determination = แน่วแน่ทำ ก้าวตัดสินใจ ประกอบไปด้วย

- Commitment & Faith คือ รักและมีศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับปากด้วยความจริงใจจนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม

- Perseverance คือ ตั้งใจ มานะ อดทน พากเพียร ด้วยความมั่นคงทั้งทางจิตใจและร่างกายโดยไม่ท้อถอยเบื่อหน่ายหรือล้มเลิกความตั้งใจต่ออุปสรรคและความยากลำบาก

- Achievement Oriented & Creating Value คือ มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพ และมาตรฐานเป็นพื้นฐาน ใช้ความหมั่นเพียรและละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอนเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน

#### 6. O : Originality = สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ประกอบไปด้วย

- Courageous to be the Best คือ กล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะโดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐานหรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้างก็ตาม

- Driving for Future คือ กำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทายและดีกว่าที่ทำได้ในปัจจุบัน แก้ไข ปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้บรรลุเป้าหมายนั้น

- Novelty & Innovation คือ คิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดดเด่น ช่วยให้การงานดีขึ้น หรือชี้นำสังคม

#### 7. L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ ประกอบไปด้วย

- Calm & Certain คือ จิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคงทั้งในภาวะปกติและวิกฤติ ยากลำบาก ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูลไตร่ตรองด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ

- Influencing People คือ สามารถใช้เหตุใช้ผลประกอบกับวาจาศิลป์ในการโน้มน้าวจิตใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม

- Visioning คือ ประมวลสถานการณ์และข้อมูลปัจจุบันและอดีต นำมากำหนดภาพอนาคตหรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสมเหตุสมผลและท้าทาย

สุดท้ายเมื่อบุคลากรทุกคนได้รู้จักกับค่านิยมมหิตลทั้ง 7 ค่านิยม 23 พฤติกรรมแล้ว ชาวมหิตลทุกคนก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้ง 23 พฤติกรรม ประโยชน์ที่จะเกิดกับมหาวิทยาลัยมหิตล ไม่เพียงแต่จะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิตลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (Be Adaptable To Change) และมหาวิทยาลัยยังจะประสบความสำเร็จและรุ่งเรือง (Ensuring Future Prosperity And Success) อีกทั้งมหาวิทยาลัยมหิตลจะเป็นที่ทำงานแสนสุข (Happy Workplace) อีกด้วย

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

ชิตชนก แดงอ่อน (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก งานวิจัยเรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ เปรียบเทียบ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรในด้านของจิตใจอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะหลักด้านการจุดประกายความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและด้านจิตบริการอยู่ในระดับมากที่สุด

ทิพวรรณ มะเจียจกร (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิธร ทิพโชติ และมณู ลีนะวงศ์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน จริยธรรมในองค์กร ในส่วนของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

สนารัตน์ กลิ่นชื่น (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อวิธปฏิบัติเชิงบริหาร การพัฒนาซอฟต์แวร์ พบว่า องค์กรทางด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรม ด้านการแข่งขันเชิงรุก ด้านการใส่ใจในรายละเอียด และด้านการให้ความสำคัญกับ

ผลงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้วิธีปฏิบัติเชิงบริหารการพัฒนาซอฟต์แวร์อย่างไรก็ตาม การค้นพบนี้จำกัดอยู่ในกลุ่มบุคลากรทางด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ในประเทศไทย เพศชาย ที่มี อายุ ระหว่าง 25-34 ปี เท่านั้น

นริศย์ จำปา (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยืมบริการด้วยใจ มีระดับเข้มแข็งมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านใช้ชีวิตพอเพียง และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงาน ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555:บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับ การปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิ่นนุชร เทียนทอง (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาติ งานวิจัยเรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก พบว่า ลำดับสูงสุดคือ การมุ่งผูกพันฉันท์พี่น้อง ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พบว่า ลำดับสูงสุด คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย และการติดต่อสื่อสารที่ดี และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับร้อยละ 67.00

เฉลิมศรี นพแก้ว (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยการวิจัยเรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน วิเคราะห์อิทธิพล

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีเพศหญิงและชายที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่จะมีอายุ 30-39 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งส่วนใหญ่คือ นักวิจัย มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี เป็นต้น ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นในส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อัตราเงินเดือน ที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษาและสาขาที่ศึกษาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในทางที่เป็นบวก และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับบุคคล กลุ่มงาน และมวลรวม

สมรภัช วิชาชู (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะจิตของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะจิตของพนักงานและเปรียบเทียบทักษะจิตของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีทักษะจิตต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการยึดมั่นในความถูกต้องสูงที่สุด และเมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลให้มีทักษะจิตต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด พบว่ามีทักษะจิตต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุญพร ศิริรัตน์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความพึงพอใจในองค์กร ระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ตรวจสอบสินค้าสากล (ฮัสโก้) จำกัด และบริษัท โอเม็ค จำกัด การวิจัยเรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์กร และเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความพึงพอใจในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เป็นคนไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรมีมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของไทยในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนในเรื่องวัฒนธรรมแบบกลุ่มและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน

กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กรกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม การวิจัยเรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

รูปแบบภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีระดับสูง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา

อภิสิทธิ์ คิตโสภา (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดสกลนคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาสมรรถนะการทำงานของพนักงาน เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งลำดับสูงสุดได้แก่ วัฒนธรรมแบบราชการ ในส่วนของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรลำดับสูงสุด ได้แก่ ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ส่วนสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสุดท้ายสมรรถนะการจัดการในความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีระดับสูงเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สิทธิพร เศรษฐเวช (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส.พี.อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด การศึกษาเรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเทียบสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับสูงสุดได้แก่ การบริการด้วยความเต็มใจ วัตถุประสงค์ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ด้านอายุมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุดท้ายข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานพบว่าลำดับสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านการบริการด้วยความเต็มใจ ด้านการเปิดใจการร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่นในความสำเร็จ



สโรชา เกสโร (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี ที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยศิลปากร การศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะพิเศษของศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี และวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับอิทธิพลจากศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี จากการศึกษาวิจัยพบว่า ท่านมีภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีมุมมอง วิสัยทัศน์ และแสดงออกอย่างเปิดเผยในการติดต่อสื่อสาร และให้คำปรึกษากับศิษย์เพื่อพัฒนาการศึกษาและการดำรงชีวิต

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kapetaneas et al. (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในโรงพยาบาลรัฐของประเทศกรีซ:ตามแนวคิดค่านิยม โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการระบุ และตรวจสอบขอบเขตวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลรัฐในประเทศกรีซ ซึ่งใช้ตัวแบบวัดวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile :OCP) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย จากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปเป็นรูปแบบองค์กรตามตัวแบบวัดค่านิยม (Competitive Values Framework:CVF) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสี่รูปแบบคือ องค์กรแบบเครือข่าย องค์กรแบบลำดับชั้นบังคับบัญชา องค์กรแบบเฉพาะกิจ และองค์กรแบบการตลาด โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปตามโรงพยาบาลรัฐในประเทศกรีซ และให้พนักงานตอบและส่งแบบสอบถามกลับมา ผลการวิจัยพบว่าการใช้ตัวแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรซึ่งนำผลมาสรุปตามแบบวัดค่านิยมนั้นประสบความสำเร็จ เชื่อถือได้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความคิดหรือค่านิยมที่แพร่หลายของคนภายในองค์กร

Asiedu (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจของพนักงานในเรื่องของการมีวิจารณ์ญาณการเปรียบเทียบของการแข่งขัน กรณีศึกษานาการในเมืองพอร์ต ประเทศ สหราชอาณาจักร ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาถึงผลกระทบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานที่อยู่ในส่วนที่มีการได้เปรียบในการแข่งขัน ผลการวิจัยพบว่าการสื่อสาร และการจูงใจจะทำให้เกิดการเติบโต และทำให้พนักงานได้รับการสนับสนุน และส่งผลให้บริษัทได้เปรียบในการแข่งขัน แต่สิ่งที่พบโดยส่วนใหญ่บริษัทยังขาดการสนับสนุนในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมการให้รางวัล และการสื่อสารจากผู้นำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรต่อไปได้

Tsai (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมของผู้นำ และความพอใจในการ ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุข เมื่อพบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการ

ทำงานตามไปด้วย อีกทั้งการสื่อสารและการส่งเสริมลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของพนักงาน พวกเขาจะรับรู้และยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดี เมื่อผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานและทีมงานมีผลงานออกมาดี ซึ่งการสื่อสารและการทำงานร่วมกันจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้องค์กรบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้และจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ดี

Zheng et al. (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างกลยุทธ์ และประสิทธิภาพขององค์กร: บทบาทการจัดการความรู้ โดยได้กล่าวถึงการตรวจสอบความเป็นไปได้ของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ว่าจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างกลยุทธ์ และประสิทธิภาพขององค์กรหรือไม่ โดยมีเป้าหมายเพื่ออธิบายกลไกที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นไปอีกระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลด้วยตนเอง และเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในฝ่ายบุคคลจากองค์กรต่าง ๆ ในแถบตะวันตกของเมโทรโพลิสแดน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม โครงสร้าง กลยุทธ์ และประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังสรุปได้ว่าการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญยิ่งภายในองค์กร ยิ่งองค์กรมีการจัดการเรียนรู้ให้กับพนักงานดีเท่าใด ก็จะมีส่งผลให้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรดียิ่งขึ้น นอกจากนี้กลยุทธ์ขององค์กรก็จะส่งผลกับประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน ขณะที่โครงสร้างขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพน้อยกว่า

Mohammad & Rad (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการประเมินผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ภายในมหาวิทยาลัยอิสฟาฮัน ประเทศอิหร่าน โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นให้ระดับผู้จัดการและพนักงานเป็นผู้ตอบโดยเน้นในหัวข้อลักษณะขององค์กรความสำเร็จในการใช้ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและปัญหาที่พบ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมีผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความเป็นผู้นำและลูกค้าขององค์กรโดยการบริหารรูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งเพราะการทำงานเป็นทีมคือส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมก็มีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาธุรกิจ สำหรับปัญหาที่พบคือ องค์กรขาดการวางแผนอนาคตระยะยาวไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและขาดพนักงานที่มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ

Henri (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ต้องการทดสอบความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติการซึ่งแบ่งเป็นสองแบบ คือ การประเมินผลที่วัดในด้านการทำงานและ

ด้านการเงิน และการประเมินผลแบบธรรมชาติ คือ วัดด้านผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานขององค์กร กลยุทธ์การตัดสินใจ การเลือกวิธีแก้ปัญหา ความมีเหตุผลและความถูกต้อง ผู้วิจัยเน้นเปรียบเทียบ ระหว่างการจัดการองค์กรแบบที่มีความยืดหยุ่น และแบบควบคุม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับ ผู้จัดการในองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการที่มีความยืดหยุ่นนั้น มีแนวโน้มที่จะใช้ระบบการประเมินผลปฏิบัติการแบบธรรมชาติ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ขณะที่ องค์กรแบบควบคุมจะเลือกการประเมินผลที่วัดในด้านการทำงานและการเงินจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรม องค์กรส่งผลต่อการเลือกระบบการประเมินผลปฏิบัติการ

Schraeder et al. (2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยการฝึกอบรมและความเป็นผู้นำในองค์กรราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาวิธีพัฒนา ความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรราชการ ซึ่งองค์กรราชการกำลังอยู่ในช่วงที่ได้รับแรงกดดันจากความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้น หัวหน้าหน่วยงานจึงต้องช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจและปรับตัวอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงได้ ศึกษากรณีตัวอย่างในแผนกหนึ่ง โดยใช้ทั้งหมดสองวิธี คือ การจัดการฝึกอบรมโดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้ คิดวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลดีเพราะทำให้พนักงานที่เข้าร่วมได้เตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นร่วมกันจากนั้นก็เริ่มวิธีที่สอง คือ การพัฒนาโดยมีผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ขับเคลื่อน โดยทำการจัดประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกัน จัดทีมผู้ทำงาน เปลี่ยนแปลงสำนักงานด้วยความร่วมมือ ของทุกคน จากการศึกษาพบว่าเป็นไปได้ด้วยดี คือ ทุกคนในแผนกมีโอกาสได้สื่อสารกันอย่างเป็นมิตร มีการเรียนรู้จุดแข็งและจุดอ่อน และเริ่มพัฒนาไปพร้อมกันแบบทีม

L. Saxby et al. (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทดสอบความเกี่ยวข้องของระหว่าง การตรวจวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม สำหรับเพิ่มความสามารถทางการตลาด และกลยุทธ์ทั่วไป ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบการวิเคราะห์องค์กรของ Deshpande และคณะ ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 แบบ คือ แบบเครือข่าย แบบบังคับบัญชา แบบเฉพาะกิจ และแบบการตลาด มาพัฒนาโดยเพิ่ม กลยุทธ์ทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์องค์กร ซึ่งอาจทำให้การจำแนกองค์กรมีความซับซ้อนขึ้น แต่สามารถอธิบายได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เช่น หากบริษัทมีวัฒนธรรมแบบการตลาด ที่ยึดผลกำไรเป็นหลัก เลือกวิธีการกลยุทธ์การวิเคราะห์องค์กรของตนแบบครอบครั้วที่ไม่เป็นทางการและ เน้นการพูดคุยถามตอบแบบที่จะเป็นเชิงวิเคราะห์ ผลที่วิเคราะห์ออกมาจะไม่สมบูรณ์ เสียเวลา และ เสี่ยงประมาณโดยเปล่าประโยชน์

O'Toole (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจของพนักงาน ในด้านความปลอดภัยและวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์คือเนื่องจากบริษัทต่าง ๆ

มีความต้องการที่จะลดการบาดเจ็บและอุบัติเหตุภายในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสำรวจเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความเข้าใจ ความตระหนักรู้ การปฏิบัติตน และการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทต่าง ๆ ในแถบตะวันตกเฉียงใต้ของอเมริกา เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมขององค์กรและความปลอดภัยในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความเข้าใจในแง่บวกและการตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงาน จะช่วยลดการบาดเจ็บและอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานได้ การบริหารและการจัดการของผู้นำองค์กรมีส่วนที่ทำให้พนักงานมีความตระหนักมากขึ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแสดงชัดเจนว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความตระหนักมากขึ้น คือ การเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดการที่เน้นเรื่องความปลอดภัยมากขึ้นไม่ใช่เพียงแค่นโยบายเท่านั้น แต่ต้องมีการปฏิบัติจริงด้วย

Petty & Beadles (1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานในองค์กร โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ต้องการตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรซึ่งการวัดหรือประเมินวัฒนธรรมองค์กรนั้นทำได้สองกรณีคือ เชิงคุณภาพ โดยเน้นที่ความยืดหยุ่นถาวรของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และเชิงปริมาณ โดยวัดที่ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงว่ามีประสิทธิภาพมากแค่ไหน ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในเชิงปริมาณเพื่อประเมินค่านิยมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ว่ายอมรับค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมากแค่ไหน แบบสอบถามประกอบด้วยสี่ข้อคำถาม โดยให้แสดงความเห็นว่าเป็นด้วยในระดับใดตั้งแต่หนึ่งถึงหก ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความเชื่อใจและความน่าเชื่อถือขององค์กร การปฏิบัติงานและจุดมุ่งหมายขององค์กร และการทำงานตามหน้าที่ขององค์กร โดยมีการแจกแบบสอบถามทั้งหมดสองครั้ง ซึ่งครั้งที่สองเว้นระยะเวลาหนึ่งปีจากครั้งแรก และใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดิม คือองค์กรทั้งหมด 12 องค์กร จากคำตอบของแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมากส่วนวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการการทำงาน และช่วยกระตุ้นให้เกิดความเป็นทีม และการร่วมมือกันในการทำงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดงานวิจัยเล่มนี้ได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้ในการศึกษาและดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมหิตลทั้ง 7 ด้าน ทั้งนี้สามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยเล่มนี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่ เป็นความรู้ ความเชื่อ บรรทัดฐาน ค่านิยม และภาษาที่บุคคลในองค์กร ได้แสดงถึงพฤติกรรม และมีการปฏิบัติตนในแนวทางเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ และสืบทอดไปสู่คนหนึ่งคน สันคมสู่สังคม ต่อไปได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรรักองค์กรและร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกระตุ้นให้เกิดความเป็นทีม และร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดล ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมทิดล” ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ครบถ้วนทั้งผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดล โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมทิดล 2) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมทิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) หาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมทิดล ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมทิดล โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
- 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
- 3.3 ขั้นตอนของการวิจัย (Research Process)

#### ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมทิดลในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 1,176 คน (ข้อมูลจากสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมทิดล, 2559: 14-15)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมทิดล ในปีงบประมาณ 2558 โดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970: 104) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตัวแปรต้น** (Independent Variable) ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

**ตัวแปรตาม** (Dependent Variable) คือ การปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

- 1) เป็นนายแห่งตน
- 2) มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
- 3) กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
- 4) มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
- 5) แน่วแน่ท่ากล้าตัดสินใจ
- 6) สร้างสรรค์สิ่งใหม่
- 7) ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลตามแนวทางการศึกษา การปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่ง ประเภทสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 23 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ดังนี้

- |   |         |                                       |
|---|---------|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมฮิตลน้อยที่สุด |

เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Best & Kahn, 1998: 181-182)

คะแนน 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนน 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีการปฏิบัติมาก

คะแนน 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีการปฏิบัติปานกลาง

คะแนน 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีการปฏิบัติภาพน้อย

คะแนน 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในส่วนของความต้องการในการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितล ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

2. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและครอบคลุมเรื่องและประเด็นที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัดรวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา และพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruency :IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และเหมาะสม โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

4. เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ และเมื่อแบบสอบถามสมบูรณ์แล้ว จึงนำไปทำการทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน



สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลในปีงบประมาณ 2558 (Try Out) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ, 2554: 71-72) ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยโดยรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีค่าตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ตัวแปรที่วัด                              | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|------------------|
| การเป็นนายแห่งตน (Mastery)                | 0.817            |
| การมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism)          | 0.805            |
| การกลมกลืนในสรรพสิ่ง (Harmony)            | 0.898            |
| การมั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity)        | 0.877            |
| การแน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ (Determination) | 0.903            |
| การสร้างสรรคสิ่งใหม่ (Originality)        | 0.749            |
| การใฝ่ใจเป็นผู้นำ (Leadership)            | 0.812            |
| <b>รวมทั้งฉบับ</b>                        | <b>0.971</b>     |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยจัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความอนุเคราะห์ จัดทำหนังสือพร้อมส่งแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ซึ่งใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 285 คน โดยผู้วิจัยนำไปส่งด้วยตนเอง และ ส่งผ่านงานสารบรรณของมหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจะใช้แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสในแบบสอบถาม และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้การทดสอบค่าที่ T-test (Independent Sample) แบบอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และเมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe Test

3. วิเคราะห์คำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

#### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2) คณบดีคณะศิลปศาสตร์ 3) รองคณบดีฝ่ายบริหาร 4) หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล และ 5) เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยทรัพยากรบุคคล โดยมีคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี

2. ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับส่วนงาน ที่ดูแลรับผิดชอบในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน

3. เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานระดับส่วนงาน ของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยการวิจัยในครั้งนี้จะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) การสัมภาษณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจะทำการกำหนดประเด็นคำถามที่แน่นอนไว้ล่วงหน้า โดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ถามคำถามในประเด็นที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็นจำนวน 1 ชุด โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้สำหรับสัมภาษณ์ 5 คน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2) รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3) คณบดีคณะศิลปศาสตร์ 4) หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล และ 5) เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแนวคำถาม ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการทำอย่างไรให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิตลตระหนัก รับรู้และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลเป็นอย่างไรบ้าง

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล มีอะไรบ้าง

3. แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนควรเป็นอย่างไร ทั้งการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการสนับสนุนจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิตลเอง มีอะไรบ้าง

4. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล

ในประเด็นคำถามดังกล่าวข้างต้นได้มาจากการศึกษาเอกสาร การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในมหาวิทยาลัยมหิตล จากนั้นจึงดำเนินการบันทึกผลการสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ และแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางกำหนดประเด็นในการสอบสัมภาษณ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประมวลผล มากำหนดประเด็นเนื้อหาที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างประเด็นในการสัมภาษณ์ตามขอบเขตเนื้อหา ถึงพฤติกรรมที่บ่งชี้โดยกำหนดจากการนำประเด็นการสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำประเด็นที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขในข้อคำถาม ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนนำไปใช้

5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัดรวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา และพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruency :IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และเหมาะสม โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสัมภาษณ์ พร้อมทำการบันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ ในแต่ละคนแล้วนำมาทำการคัดแยกข้อมูลที่สมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปหาประเด็นที่สำคัญ

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสรุปประเด็นจากผู้ให้สัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดี

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตน

ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล             | จำนวน      | ร้อยละ     |
|-----------------------------|------------|------------|
| <b>เพศ</b>                  |            |            |
| ชาย                         | 73         | 25.61      |
| หญิง                        | 212        | 74.39      |
| <b>รวม</b>                  | <b>285</b> | <b>100</b> |
| <b>อายุ</b>                 |            |            |
| อายุไม่เกิน 30 ปี           | 92         | 32.28      |
| อายุตั้งแต่ 31-40 ปี        | 136        | 47.72      |
| อายุตั้งแต่ 41-50 ปี        | 43         | 15.09      |
| อายุ 51 ปีขึ้นไป            | 14         | 4.91       |
| <b>รวม</b>                  | <b>285</b> | <b>100</b> |
| <b>ระดับการศึกษา</b>        |            |            |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี            | 21         | 7.37       |
| ปริญญาตรี                   | 176        | 61.76      |
| ปริญญาโท                    | 85         | 29.82      |
| ปริญญาเอก                   | 3          | 1.05       |
| <b>รวม</b>                  | <b>285</b> | <b>100</b> |
| <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b> |            |            |
| ต่ำกว่า 15,001 บาท          | 21         | 7.37       |
| 15,001-20,000 บาท           | 36         | 12.63      |
| 20,001-30,000 บาท           | 154        | 54.04      |
| 30,001-40,000 บาท           | 45         | 15.79      |
| 40,001-50,000 บาท           | 16         | 5.61       |
| มากกว่า 50,000 บาท          | 13         | 4.56       |
| <b>รวม</b>                  | <b>285</b> | <b>100</b> |

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล  | จำนวน      | ร้อยละ     |
|--|------------|------------|
| <b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>                              |            |            |
| ไม่เกิน 10 ปี  | 221        | 77.54      |
| 11-20 ปี   | 36         | 12.63      |
| 21-30 ปี   | 20         | 7.02       |
| 31 ปีขึ้นไป  | 8          | 2.81       |
| <b>รวม</b>   | <b>285</b> | <b>100</b> |
| <b>หน่วยงานที่สังกัด</b>                                 |            |            |
| กองกฎหมาย  | 4          | 1.40       |
| กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม                                  | 19         | 6.67       |
| กองกิจการนักศึกษา  | 14         | 4.91       |
| กองคลัง  | 23         | 8.07       |
| กองทรัพยากรบุคคล   | 11         | 3.86       |
| กองเทคโนโลยีสารสนเทศ                                     | 24         | 8.42       |
| กองบริหารการศึกษา  | 3          | 1.05       |
| กองบริหารงานทั่วไป                                       | 19         | 6.67       |
| กองบริหารงานวิจัย  | 6          | 2.11       |
| กองแผนงาน  | 7          | 2.46       |
| กองพัฒนาคุณภาพ   | 3          | 1.05       |
| กองวิเทศสัมพันธ์   | 3          | 1.05       |
| ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก                                 | 100        | 35.09      |
| ศูนย์จิตตปัญญา   | 3          | 1.05       |
| ศูนย์ตรวจสอบภายใน  | 1          | 0.35       |
| ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง                              | 2          | 0.70       |
| โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรมชีวภาพลานนวัตกรรม | 4          | 1.40       |
| โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์                          | 10         | 3.51       |
| โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ                         | 16         | 5.61       |
| โครงการจัดตั้งสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา            | 7          | 2.46       |
| ศูนย์เรียนรู้และพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุครบวงจรและบริการ    | 4          | 1.40       |

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล    | จำนวน      | ร้อยละ     |
|--------------------|------------|------------|
| ผู้ป่วยระยะสุดท้าย | 1          | 0.35       |
| สำนักงานอธิการบดี  | 1          | 0.35       |
| <b>รวม</b>         | <b>285</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 285 คน เป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.61 เพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 74.39

พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 47.72 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 และอายุ 51 ปีขึ้นไป น้อยที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91

พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 รองลงมาาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 และระดับการศึกษาปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05

พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.046 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.56

พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 77.54 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 และประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81

พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกองวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 รองลงมาสังกัดกองเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 และสังกัดศูนย์จิตตปัญญา ศูนย์เรียนรู้และพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุครบวงจรและบริการผู้ป่วยระยะสุดท้าย และสำนักงานอธิการบดี น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 7 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ตามวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เป็นนายแห่งตน (Mastery) มุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) กลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony) มั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ (Determination) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality) และใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) มีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितของบุคลากรสายสนับสนุน

| ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|-------|----------|
| 1. เป็นนายแห่งตน (Mastery)   | 3.85      | 0.56 | มาก   | 5        |
| 2. มุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism)                                     | 4.14      | 0.62 | มาก   | 2        |
| 3. กลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony)                                      | 4.05      | 0.54 | มาก   | 4        |
| 4. มั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity)                                   | 4.20      | 0.61 | มาก   | 1        |
| 5. แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ (Determination)                            | 4.11      | 0.66 | มาก   | 3        |
| 6. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality)                                  | 3.78      | 0.62 | มาก   | 6        |
| 7. ใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership)                                       | 3.77      | 0.61 | มาก   | 7        |
| รวม  | 3.98      | 0.49 | มาก   | -        |

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใส่ใจในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านเป็นนายแห่งตน Mastery)

| ด้านเป็นนายแห่งตน (Mastery)   | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. การมีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ        | 3.97        | 0.66        | มาก        | 1        |
| 2. การรักการเรียนรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้รู้แจ้ง รู้จริงสม่ำเสมอและนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ปรับปรุง         | 3.93        | 0.70        | มาก        | 2        |
| 3. การกระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คิดไตร่ตรอง และนำเสนอแนวทางใหม่ที่เอื้อยคมเหมาะสม | 3.72        | 0.72        | มาก        | 4        |
| 4. การคิด พุด ทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนอธิบายที่มาที่ไป สมเหตุสมผล ตรวจสอบได้   | 3.81        | 0.72        | มาก        | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.85</b> | <b>0.56</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านเป็นนายแห่งตน (Mastery) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรไม่ต้องให้ใครบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิด พุด ทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนอธิบายที่มาที่ไปสมเหตุสมผล ตรวจสอบได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของ บุคลากรสายสนับสนุน (ด้านมุ่งผลเพื่อผู้อื่น Altruism)

| ด้านมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism)  | $\bar{X}$   | S.D         | แปล<br>ผล  | ลำดับ<br>ที่ |
|--|-------------|-------------|------------|--------------|
| 1. การรักหวงแหน และปกป้องชื่อเสียงของมหิตลเมื่อต้องการ ตัดสินใจจะยึดประโยชน์ส่วนรวม และองค์กรเหนือประโยชน์ ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อ ส่วนรวม  | 4.20        | 0.69        | มาก        | 1            |
| 2. การสนใจ เข้าใจ ความต้องการของ “ผู้รับบริการ” และหา วิธีตอบสนองด้วยความรวดเร็วให้เกิดความพึงพอใจและ สร้างความประทับใจด้วยบริการ และผลงานที่มีคุณภาพด้วยความ เต็มใจ | 4.13        | 0.71        | มาก        | 2            |
| 3. การตระหนักและลงมือดูแลและรักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวมและสังคมเหมือนของตนเอง   | 4.11        | 0.71        | มาก        | 3            |
| <b>รวม</b>   | <b>4.14</b> | <b>0.62</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b>     |

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล ด้านมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรัก หวงแหน และปกป้องชื่อเสียงของ มหิตลเมื่อต้องการตัดสินใจจะยึดประโยชน์ส่วนรวม และองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบกับ ข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตระหนัก และลงมือดูแลรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและสังคมเหมือนของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านกลมกลืนกับสรรพสิ่ง Harmony)

| ด้านกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony)   | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. การเคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารให้มีส่วนร่วมและสร้างความผูกพัน ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรี หน้าตาของผู้ร่วมงาน | 4.23        | 0.67        | มาก        | 1        |
| 2. การใส่ใจความรู้สึก ทุกข์สุขของผู้รอบตัว ร่วมดีใจ หรือให้กำลังใจชมเชย ยกย่องรวมถึงแนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ                                 | 4.08        | 0.68        | มาก        | 3        |
| 3. การมีน้ำใจ ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อาสาเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ยืดหยุ่น ผ่อนปรน ประนีประนอมทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยความสามัคคีปรองดอง  | 4.16        | 0.68        | มาก        | 2        |
| 4. การผนึกพลัง ประสานความแตกต่าง เช่น เพศ วัย ความรู้ ให้เกิดความกลมกลืนนำจุดเด่นของทุกคนสร้างผลงานให้เหนือความคาดหมาย                         | 3.76        | 0.72        | มาก        | 4        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.05</b> | <b>0.54</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารให้มีส่วนร่วมและสร้างความผูกพัน ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรีหน้าตาของผู้ร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การใส่ใจความรู้สึก ทุกข์สุขของผู้รอบตัว ร่วมดีใจ หรือให้กำลังใจชมเชย ยกย่องรวมถึงแนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านมั่นคงยิ่งในคุณธรรม Integrity)

| ด้านมั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity)   | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. การซื้อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คิด ไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่น รักษาคำพูดอย่างมั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย   | 4.27        | 0.69        | มาก        | 2        |
| 2. การตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด | 4.31        | 0.67        | มาก        | 1        |
| 3. การรวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ประกอบการคิด พิจารณา และลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริงโดยหลีกเลี่ยงการอนุমান          | 4.04        | 0.72        | มาก        | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.20</b> | <b>0.61</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านมั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ประกอบการคิด พิจารณาและลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริงโดยหลีกเลี่ยงการอนุমান ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านแนวแน่ทำ กล้าตัดสินใจ Determination)

| ด้านแนวแน่ทำ กล้าตัดสินใจ (Determination)  | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. การรักและมีศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับปากด้วยความจริงจัง จนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้งโดยไม่ต้องติดตามทวงถาม                            | 4.14        | 0.73        | มาก        | 1        |
| 2. การตั้งใจ มานะ อดทน พากเพียร ด้วยความมั่นคงทั้งทางจิตใจ และร่างกายโดยไม่ท้อถอย เป็อหน่ายหรือล้มเลิก ความตั้งใจต่ออุปสรรค และความยากลำบาก                          | 4.09        | 0.75        | มาก        | 3        |
| 3. การมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพและมาตรฐานเป็นพื้นฐาน ใช้ความหมั่นเพียร และละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน | 4.12        | 0.73        | มาก        | 2        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.11</b> | <b>0.66</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านแนวแน่ทำ กล้าตัดสินใจ (Determination) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการรักและมีศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับปากด้วยความจริงจัง จนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพ และมาตรฐานเป็นพื้นฐาน ใช้ความหมั่นเพียร และความละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ Originality)

| ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality)  | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. การกล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะโดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐานหรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้างก็ตาม | 3.82        | 0.75        | มาก        | 1        |
| 2. การกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทายและดีกว่าที่ทำได้ในปัจจุบัน แก้ไขปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้บรรลุเป้าหมายนั้น          | 3.80        | 0.72        | มาก        | 2        |
| 3. การคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดดเด่น ช่วยให้การงานดีขึ้น หรือชี้นำสังคม | 3.74        | 0.71        | มาก        | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.78</b> | <b>0.62</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะโดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐานหรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้างก็ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดดเด่น ช่วยให้การงานดีขึ้น หรือชี้นำสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (ด้านใส่ใจเป็นผู้นำ Leadership)

| ด้านใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership)   | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|------------|----------|
| 1. การมีจิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคง ทั้งในภาวะปกติและวิกฤติยากลำบาก ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูล ไตร่ตรองด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ | 3.86        | 0.69        | มาก        | 1        |
| 2. การใช้เหตุผลประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าวใจสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม                            | 3.72        | 0.71        | มาก        | 3        |
| 3. การประมวลสถานการณ์ และข้อมูลปัจจุบันและอดีต นำมากำหนดภาพอนาคต หรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสมเหตุสมผลและท้าทาย  | 3.74        | 0.68        | มาก        | 2        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.77</b> | <b>0.61</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคง ทั้งในภาวะปกติและวิกฤติยากลำบาก ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูล ไตร่ตรองด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การที่สามารถใช้เหตุใช้ผลประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เป็นนายแห่งตน (Mastery) มุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) กลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony) มั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ (Determination) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality) และใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) โดยมีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามเพศ)

(n=285)

| เพศ  | N   | $\bar{X}$ | S.D | t    | df     | p   |
|------|-----|-----------|-----|------|--------|-----|
| ชาย  | 73  | 4.04      | .56 | 1.03 | 108.33 | .11 |
| หญิง | 212 | 3.97      | .47 |      |        |     |

จากตารางที่ 11 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล เพศชายและเพศหญิง โดยการใช้ค่าสถิติทดสอบแบบ independent t-test พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .11 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามอายุ)

(n=285)

| อายุ             | N          | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล      | ลำดับที่ |
|------------------|------------|-------------|------------|------------|----------|
| ไม่เกิน 30 ปี    | 92         | 3.92        | .48        | มาก        | 4        |
| ตั้งแต่ 31-40 ปี | 136        | 3.99        | .50        | มาก        | 3        |
| ตั้งแต่ 41-50 ปี | 43         | 4.05        | .52        | มาก        | 1        |
| 51 ปีขึ้นไป      | 14         | 4.02        | .40        | มาก        | 2        |
| <b>รวม</b>       | <b>285</b> | <b>3.98</b> | <b>.49</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามอายุ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อายุ ตั้งแต่ 41-50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 13 ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามอายุ)

| ค่าความแปรปรวน | SS           | Df         | MS  | F    | p   |
|----------------|--------------|------------|-----|------|-----|
| ระหว่างกลุ่ม   | 1.25         | 3          | .42 | 1.72 | .16 |
| ภายในกลุ่ม     | 67.99        | 281        | .24 |      |     |
| <b>รวม</b>     | <b>69.24</b> | <b>284</b> |     |      |     |

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามอายุ) ด้วยสถิติการทดสอบ independent t-testพบว่า มีค่านัยทางสถิติเท่ากับ .16 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามระดับการศึกษา)

(n=285)

| ระดับการศึกษา    | N          | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล      | ลำดับที่ |
|------------------|------------|-------------|------------|------------|----------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 21         | 4.08        | .56        | มาก        | 3        |
| ปริญญาตรี        | 176        | 3.89        | .48        | มาก        | 4        |
| ปริญญาโท         | 85         | 4.14        | .44        | มาก        | 2        |
| ปริญญาเอก        | 3          | 4.21        | .94        | มาก        | 1        |
| <b>รวม</b>       | <b>285</b> | <b>3.98</b> | <b>.49</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามระดับการศึกษา) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาระดับปริญญาเอก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตารางที่ 15 ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามระดับการศึกษา)

| ค่าความแปรปรวน | SS           | df         | MS   | F    | p    |
|----------------|--------------|------------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม   | 4.05         | 3          | 1.35 | 5.82 | .001 |
| ภายในกลุ่ม     | 65.19        | 281        | .23  |      |      |
| <b>รวม</b>     | <b>69.24</b> | <b>284</b> |      |      |      |

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามระดับการศึกษา) ด้วยสถิติการทดสอบค่า f-test (One Way Analysis Of Variance) พบว่า มีค่านัยทางสถิติเท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่มีอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน ดังนั้นจึงนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe test เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามระดับการศึกษา)

| ระดับการศึกษา    | ปริญญาตรี |      | ปริญญาโท |      | ปริญญาเอก |      |
|------------------|-----------|------|----------|------|-----------|------|
|                  | MD        | P    | MD       | p    | MD        | p    |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | .19278    | .084 | -.05982  | .611 | -.12836   | .666 |
| ปริญญาตรี        | -         | -    | -.25260* | .000 | -.32115   | .253 |
| ปริญญาโท         |           |      | -        | -    | -.06854   | .809 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/MD = Mean Difference / p = p-value

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับการศึกษาส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการศึกษาในระดับที่ต่างกันทำให้มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

(n=285)

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) | N          | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล      | ลำดับที่ |
|----------------------------|------------|-------------|------------|------------|----------|
| ต่ำกว่า 15,001             | 21         | 4.08        | .45        | มาก        | 2        |
| 15,001-20,000              | 36         | 3.69        | .59        | มาก        | 6        |
| 20,001-30,000              | 154        | 4.02        | .44        | มาก        | 3        |
| 30,001-40,000              | 45         | 3.99        | .46        | มาก        | 5        |
| 40,001-50,000              | 16         | 4.01        | .57        | มาก        | 4        |
| มากกว่า 50,000             | 13         | 4.21        | .60        | มาก        | 1        |
| <b>รวม</b>                 | <b>285</b> | <b>3.98</b> | <b>.49</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่มากกว่า 50,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตารางที่ 18 ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหัตถิลของบุคลากรสายสนับสนุน  
(จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

| ค่าความแปรปรวน | SS           | Df         | MS  | F    | p    |
|----------------|--------------|------------|-----|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม   | 4.08         | 5          | .81 | 3.50 | .004 |
| ภายในกลุ่ม     | 65.15        | 279        | .23 |      |      |
| <b>รวม</b>     | <b>69.24</b> | <b>284</b> |     |      |      |

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหัตถิลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ด้วยสถิติการทดสอบค่า f-test (One Way Analysis Of Variance) พบว่า มีค่านัยทางสถิติเท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 จึงสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหัตถิลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันได้ ดังนั้นจึงสามารถนำผลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe test เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน



ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) | 15,001-20,000 |      | 20,000-30,000 |      | 30,000-40,000 |      | 40,000-50,000 |      | มากกว่า 50,000 |      |
|----------------------------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|----------------|------|
|                            | MD            | p    | MD            | P    | MD            | p    | MD            | p    | MD             | p    |
| ต่ำกว่า 15,000             | .38803*       | .004 | .06230        | .580 | .09262        | .469 | .07402        | .645 | -.12582        | .461 |
| 15,001-20,000              | -             | -    | -.32573*      | .000 | -.29541*      | .007 | -.31401*      | .031 | -.51384*       | .001 |
| 20,000-30,000              |               |      | -             | -    | .03032        | .712 | .00172        | .927 | -.18812        | .179 |
| 30,000-40,000              |               |      |               |      | -             | -    | -.01860       | .895 | -.21843        | .152 |
| 40,000-50,000              |               |      |               |      |               |      | -             | -    | -.19983        | .269 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/MD = Mean Difference / p= p-value

ตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท 30,000-40,000 บาท 40,000-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น การมีรายได้ที่ต่างกันของบุคลากรสายสนับสนุนส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน)

| ประสบการณ์ในการทำงาน | N          | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล      | ลำดับที่ |
|----------------------|------------|-------------|------------|------------|----------|
| ไม่เกิน 10 ปี        | 221        | 3.96        | .49        | มาก        | 4        |
| 11-20 ปี             | 36         | 3.99        | .48        | มาก        | 3        |
| 21-30 ปี             | 20         | 4.16        | .52        | มาก        | 2        |
| 31 ปีขึ้นไป          | 8          | 4.17        | .51        | มาก        | 1        |
| <b>รวม</b>           | <b>285</b> | <b>3.98</b> | <b>.49</b> | <b>มาก</b> | <b>-</b> |

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีประสบการณ์ทำงานอยู่ที่ 31 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ทำงานอยู่ที่ไม่เกิน 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 21 ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน)

| ค่าความแปรปรวน | SS           | Df         | MS  | F    | p    |
|----------------|--------------|------------|-----|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม   | 1.03         | 3          | .34 | 1.41 | .238 |
| ภายในกลุ่ม     | 68.21        | 281        | .24 |      |      |
| <b>รวม</b>     | <b>69.24</b> | <b>284</b> |     |      |      |

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน) ด้วยสถิติการทดสอบ independent t-test พบว่า มีค่านัยทางสถิติเท่ากับ .238 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 จึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด)

(n=285)

| หน่วยงานที่สังกัด | N   | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล | ลำดับที่ |
|-------------------|-----|-----------|-----|-------|----------|
| ประเภทกอง         | 136 | 4.09      | .46 | มาก   | 1        |
| ประเภทศูนย์       | 117 | 3.89      | .48 | มาก   | 2        |
| ประเภทโครงการ     | 32  | 3.87      | .55 | มาก   | 3        |
| รวม               | 285 | 3.98      | .49 | มาก   | -        |

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรที่สังกัดอยู่หน่วยงานประเภทกองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่สังกัดอยู่หน่วยงานประเภทศูนย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ทั้งนี้ เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงได้จัดประเภทหน่วยงานที่สังกัดเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทกอง ประเภทศูนย์ และประเภทโครงการ ดังต่อไปนี้

ประเภทกอง ประกอบไปด้วย กองกฎหมาย กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองทรัพยากรบุคคล กองเทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริหารการศึกษา กองบริหารงานทั่วไป กองบริหารงานวิจัย กองแผนงาน กองพัฒนาคุณภาพ และกองวิเทศสัมพันธ์

ประเภทศูนย์ ประกอบไปด้วย ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ศูนย์จิตตปัญญา ศูนย์ตรวจสอบภายใน ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง ศูนย์บริหารสินทรัพย์ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน และศูนย์เรียนรู้และพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุครบวงจรและบริการผู้ป่วยระยะสุดท้าย

ประเภทโครงการ ประกอบไปด้วย โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรมชีวภาพ ลานนวัตกรรม โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และโครงการจัดตั้งสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา



ตารางที่ 23 ความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด)

| ค่าความแปรปรวน | SS    | df  | MS   | F    | p    |
|----------------|-------|-----|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม   | 2.97  | 2   | 1.48 | 6.32 | .002 |
| ภายในกลุ่ม     | 66.03 | 281 | .23  |      |      |
| รวม            | 69.00 | 283 |      |      |      |

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด) ด้วยสถิติการทดสอบค่า f-test (One Way Analysis Of Variance) พบว่า มีค่านัยทางสถิติเท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 จึงสรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันได้ ดังนั้นจึงสามารถนำผลไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe test เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน (จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด)

(n=285)

| หน่วยงานที่สังกัด | ประเภทศูนย์ |      | ประเภทโครงการ |       |
|-------------------|-------------|------|---------------|-------|
|                   | MD          | P    | MD            | p     |
| ประเภทกอง         | .20027*     | .001 | .22022*       | .0303 |
| ประเภทศูนย์       | -           | -    | .01995        | .839  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/MD = Mean Difference / p = p-value

ตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดประเภทกอง มีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดประเภทศูนย์ และหน่วยงานที่สังกัดประเภทโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันทำให้มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล การสัมภาษณ์เชิงลึกมีแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรภายในมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร 2) รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3) คณบดีคณะศิลปศาสตร์ 4) หัวหน้าทรัพยากรบุคคล และ 5) เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยทรัพยากรบุคคล จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสรุปประเด็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดังนี้

1. การส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในการรับรู้และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร  
มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรภายในมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในการรับรู้และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรของมหิดล ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและรับรู้ในการปฏิบัติตนตาม  
วัฒนธรรมहितล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในการรับรู้ และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งการจัดกิจกรรมจะมีการสอดแทรกวัฒนธรรมहितล โดยมีการออกแบบกิจกรรมให้สะท้อนความรู้แทนการบรรยาย และรูปแบบกิจกรรมจะต้องมีความน่าสนใจ เช่น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ภายใต้ชื่อโครงการ Knowledge Management (KM) เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของบุคลากร การจัดกิจกรรม Cruise Party โครงการ Meet the dean สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การจัดทำรายงานประจำปี การจัดทำเว็บไซต์ของส่วนงาน การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...การส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลนั้น เริ่มแรกควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักโดยต้องเริ่มต้นที่ความคิดและใจ..โดยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักทั้งทางความคิดและทางใจที่พร้อมจะปฏิบัติตามโดยมีการสอนปรับความรู้ เช่น จัดอบรมหรือบรรยาย หรือทำกิจกรรมที่มีการสอดแทรกวัฒนธรรมहितล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“...ควรนำวัฒนธรรมมหิดลไปสอดแทรกในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง โดยจัดให้มีการแนะนำวัฒนธรรมมหิดลทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความตระหนัก และเกิดการรับรู้ในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

## 2) ผู้นำหรือผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีการผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในการรับรู้ และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดล โดยการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการที่ชัดเจน และเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลเพื่อให้เกิดความตระหนัก รับรู้ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมรวมถึงผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

## 3) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารควรมีการสื่อสารแบบสองทิศทางเพื่อจะรับรู้ว่าการสื่อสารที่แสดงออกไปนั้นสามารถทำให้บุคลากรเข้าใจหรือไม่โดยผ่านการจัดกิจกรรม โดยกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการวัดความรู้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...การที่จะให้บุคลากรเกิดความตระหนักรับรู้และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสื่อสารสองทิศทางเสมอเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“...ควรมีการสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล หรือ สอดแทรกวัฒนธรรมมหิดลเข้าไปในช่องทางต่าง ๆ เช่น เมื่อมีการรับบุคลากรเข้าใหม่ก็จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดกิจกรรม หรือจัดประชุมโดยกล่าวถึงสิ่งที่บุคลากรปฏิบัติตนอยู่นั้น ตรงกับวัฒนธรรมองค์กรตัวใดบ้างเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวสามารถแบ่งได้เป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน 2) ทักษะที่ดี 3) การมีส่วนร่วม 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

#### 1) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนควรมีการสื่อสารสองทางที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทีมมหาวิทยาลัยจัดขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

#### 2) ทักษะที่ดี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรควรมีทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักของวัฒนธรรมมหิตลมาเป็นหลักในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...บุคลากรต้องมีทักษะที่ดีและตระหนักในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิตล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

#### 3) การมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและเกิดความตระหนัก ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...ควรมีการกระตุ้นส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เช่น นำวัฒนธรรมมหิตลในแต่ละตัวที่มหาวิทยาลัยกำหนดมาประกอบเป็นสัญลักษณ์ในการแต่งกายของบุคลากร หรืออาจใส่ไว้ที่ป้ายประจำตัวของบุคลากร มีการพัฒนาการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการรับรู้และ

มีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อบุคลากรภายนอกมองเข้ามาภายในองค์กรจะพบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

#### 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้บริหารมีการกำหนดกติกาที่แน่นอน มีความเสมอภาคระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอก็จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีกติกาที่แน่นอน มีความเสมอภาคระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรมีสวัสดิการที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความสุขในการทำงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

#### 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมที่ดี ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำที่หนักแน่นเมื่อได้รับข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหิดลต้องนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรภายในส่วนงานรับรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“...ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนงานที่ชัดเจน มีการสื่อสารสองทิศทาง มีกฎกติกาที่แน่นอน ส่งเสริมให้องค์กรมีสวัสดิการที่ดี สร้างความมั่นคง และถ่ายทอดข้อมูลที่ดี ก็จะส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในการที่จะรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

#### 6) การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การกำหนดนโยบายของผู้บริหารควรมีความชัดเจน และมีการถ่ายทอดนโยบาย รวมถึงแสดงถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ ดังคำกล่าวของผู้บริหารที่ว่า

“...ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล นั้น การกำหนดนโยบายของผู้บริหารควรมีการกำหนดที่ชัดเจนผ่านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและลงมาถึงส่วนงานตามลำดับ มีการถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจะต้องเป็น Role Model รู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน และมุ่งเน้นการพัฒนา โดยมีการตีกรอบตามวัฒนธรรมมหิดลเป็นหลัก...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

3. แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุนในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนจากผู้บริหาร

#### 1) ด้านการดำเนินงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

(1) การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารควรมีการถ่ายทอดความรู้ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม มีการเสริมความรู้ ความเข้าใจผ่านการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดล ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...การดำเนินงานควรมีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“...ควรมีการให้ข้อมูลข่าวสาร มีการจัดกิจกรรม Meet the Dean, Meet the President เพื่อเป็นการถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมมหิดลผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

## (2) สนับสนุนการให้ความรู้กับบุคลากร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการให้ความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอควรใช้นโยบาย Knowledge Management (KM) สอดแทรกวัฒนธรรมมหิดล MAHIDOL ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ควรกำหนดให้มีการสนับสนุนการให้ความรู้กับบุคลากรผ่านโครงการของส่วนงาน เช่น โครงการ Knowledge Management (KM) เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในด้านต่าง ๆ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

## (3) ความร่วมมือของหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรมระหว่างหน่วยงานและเมื่อทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมก็จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดการตระหนักในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดล ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลนั้นควรจะได้รับความร่วมมือกับทุกหน่วยงานโดยมีการส่งตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อทุกคนมีส่วนร่วมก็จะเกิดแรงกระตุ้น เมื่อคนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามก็นำวัฒนธรรมมหิดลเข้าไปสอดแทรกในกิจกรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

## (4) การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารควรมีการดำเนินงานด้านนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อจำกัดต่าง ๆ ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ผู้บริหารต้องจริงจังในการดำเนินงานด้านนโยบายให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ ลดอุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับวัฒนธรรมมหิดล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

## 2) ด้านการบริหารจัดการ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการบริหารจัดการมีแนวทางดังต่อไปนี้

### (1) การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตระหนักและการรับรู้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารควรมีการเสริมความรู้ให้กับบุคลากรทำความเข้าใจผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนัก รับรู้ ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ในส่วนด้านการบริหารจัดการนั้นผู้บริหารควรมีการเสริมความรู้ ความเข้าใจ โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และรับรู้ถึงการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

### (2) การแทรกวัฒนธรรมहितลในเอกสารต่าง ๆ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลนั้นควรมีการส่งเสริมโดยการนำวัฒนธรรมहितลเข้าไปสอดแทรกในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ควรนำวัฒนธรรมहितลสอดแทรกไปในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยทรัพยากรบุคคล มีการสนับสนุนให้จัดทำ Role Model เพื่อให้เกิดการซึมซับ และผู้บริหารควรใช้นโยบาย Knowledge Management (KM) สอดแทรกวัฒนธรรมहितล MAHIDOL หรือผ่านระบบสารสนเทศ และสอดแทรกลงในข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ของบุคลากร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

### (3) การติดตามและประเมินผล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกับ ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า



“...ในส่วนของระดับมหาวิทยาลัยนั้นควรมีนโยบาย มีวิธีการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลติดตามระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงานที่สอดคล้องกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงควรมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีการกล่าวทักทายกัน มีการร่วมรับประทานอาหารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการกล่าวคำขอบคุณซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกัน เป็นต้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

### 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมิตลของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีแนวทางดังต่อไปนี้

#### (1) การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มหาวิทยาลัยมิตลควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเห็นแล้วเกิดความอยากในการเข้าร่วมกิจกรรม อยากรับรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นถึงสิ่งรอบตัวภายในมหาวิทยาลัย ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ควรมีการปฏิบัติตนที่มีแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเห็นแล้วเกิดความอยากปฏิบัติตนตาม อยากเข้าร่วม อยากรับรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญมากคือผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญถึงวัฒนธรรมมิตล มีการสนับสนุนค่านิยมที่เหมาะสม มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และคอยขับเคลื่อนสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ถึงวัฒนธรรมมิตลโดยทั่วทั้ง ผู้บริหารควรทำให้ดู ทำให้เห็น อย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

#### (2) สร้างกลไกต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารควรสร้างกลไกต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายที่มหาวิทยาลัยมิตลกำหนด และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ควรมีการสร้างกลไกต่าง ๆ ขึ้นมาให้สอดคล้องกับนโยบายที่มหาวิทยาลัยมิตลกำหนด และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร มองเห็นปัญหาและการแก้ไขปัญหา มีการกำหนดแนวทางการรับรู้ที่ชัดเจนรวมถึงจัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักรวมถึงสนับสนุนงบประมาณเพื่อคอยขับเคลื่อนในเรื่องต่าง ๆ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

### (3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การที่บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยากมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นั้น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังคำกล่าวจากผู้บริหารที่ว่า

“...ผู้บริหารต้องเริ่มทำความเข้าใจ และเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการ สร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจและหากผู้บริหารให้การสนับสนุนสวัสดิการที่ดี การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรเอื้อต่อกัน หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร บุคลากรสายสนับสนุนก็จะรู้สึกถึงคุณค่าและเกิดความตระหนักรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 285 คน โดยมีการใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด และมีข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อคำถามลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้เพื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัดโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของเบส (Best & Kahn, 1998: 181-182) และเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล กับความต้องการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้การทดสอบค่าที่ t-test (Independent Sample) แบบอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และเมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe Test และวิเคราะห์คำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ประการได้แก่

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลจากการศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิตล ทั้ง 7 ด้านนั้น พบว่า ด้านการแน่วแน่ กล้าตัดสินใจ (Determination) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 0.66 ด้านการมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) และด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality) มีค่าเฉลี่ยอันดับที่ 2 คือ 0.62 และด้านการมั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) และด้านการใฝ่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยอันดับที่ 3 คือ 0.61 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเป็นนายแห่งตน (Mastery) มีค่าเฉลี่ย คือ 0.56 และด้านการกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony) มีค่าเฉลี่ย คือ 0.54

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบ คือ เพศที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitล ไม่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitล ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitล แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitล แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitล ไม่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลแตกต่างกัน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล มีดังนี้

ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลดลนั้นควรเน้นให้บุคลากรเกิดความตระหนัก รับรู้ และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลโดยมีการสอดแทรกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดขึ้น และมีการถ่ายทอดผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ โดยต้องมีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อเป็นการสะท้อนถึงบุคลากรได้รับรู้้อย่างสม่ำเสมอ

ด้านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลนั้นมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จคือผู้บริหารต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนกับบุคลากรสายสนับสนุน มีทัศนคติที่ดี มีความเป็นผู้นำ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมhitลอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวคือผู้บริหารขาดการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารและบุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมต่าง ๆ ด้านการดำเนินงานควรมีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอโดยสอดคล้องกับวัฒนธรรมมหิตลในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการนำวัฒนธรรมมหิตลเข้าไปสอดแทรกในเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หน่วยทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดการซึมซับ ควรสนับสนุนให้มี Role Model และมีการสื่อสารในทุกช่องทาง ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ควรมีการสร้างกลไกต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิตล และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมมหิตล มองเห็นถึงปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกันส่งผลให้ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตระหนักในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตล ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านการศึกษา มีการปรับฐานเงินเดือนเพื่อให้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงขึ้น และการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้น หากบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนใน 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและพัฒนา มหาวิทยาลัยต่อไป

จากการศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการปฏิบัติตนตามมหาวิทยาลัยมหิตลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป็นนายแห่งตน 2) ด้านมุ่งผลเพื่อผู้อื่น 3) ด้านกลมกลืนกับสรรพสิ่ง 4) ด้านมั่นคงยิ่งในคุณธรรม 5) ด้านแน่วแน่ทำ กล่าวตัดสินใจ 6) ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ 7) ด้านใฝ่ใจเป็นผู้นำ สามารถอภิปรายผลการศึกษาเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านเป็นนายแห่งตน (Mastery) จากการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล ด้านเป็นนายแห่งตน (Mastery) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีสติสามารถควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิตควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.97) และการกระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการและการเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้น คิดไตร่ตรอง และนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคมเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (3.72) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร เศรษฐเวช (2553:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส.พี.อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับสูงสุดได้แก่ การบริการด้วยความเต็มใจ วัตถุประสงค์ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ด้านอายุ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุดท้ายข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานพบว่าลำดับสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริการด้วยความเต็มใจ ด้านการเปิดใจการร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่นในความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zheng et al. (2010) ศึกษาเรื่องความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง กลยุทธ์ และประสิทธิภาพองค์กร: บทบาทการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม โครงสร้าง กลยุทธ์ และประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังสรุปได้ว่าการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญยิ่งภายในองค์กร ยิ่งองค์กรมีการจัดการเรียนรู้ให้กับพนักงานดีเท่าใด ก็ยิ่งส่งผลให้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรดียิ่งขึ้น นอกจากนี้กลยุทธ์ขององค์กรก็จะส่งผลกับประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน ขณะที่โครงสร้างขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพน้อยกว่า

2. ด้านมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรัก การห่วงหา และการปกป้องชื่อเสียงของมहितลเมื่อต้องมีการตัดสินใจจะยึดประโยชน์ส่วนรวม และองค์กรเหนือประโยชน์ของตนพร้อมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.20) และการตระหนัก การลงมือดูแลรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและสังคมเสมือนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (4.11) สอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติสืบทอดกันจนถึงสมาชิกรุ่นใหม่ อีกทั้งวัฒนธรรมแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีการสร้างระเบียบแบบแผนที่ต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรยังส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร อาทิเช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังส่งผลต่อความสำเร็จและการมีประสิทธิภาพของการทำงานภายในองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพร ศิริรัตน์ (2554:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความพอใจในองค์กร ระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทย และองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัท โอเม็ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เป็นคนไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่น มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพัน และมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรมีมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของไทยในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony) จากการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลด้านการกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (Harmony) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดฟังความคิดเห็นสื่อสารให้มีส่วนร่วม และสร้างความผูกพัน ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรี หน้าตาของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.23) และการผนึกพลัง ประสานความแตกต่าง เช่น เพศ วัย ความรู้ ก่อให้เกิดความกลมกลืนนำจุดเด่นของทุกคนเพื่อสร้างผลงานให้เหนือความคาดหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.76) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก แดงอ่อน (2557:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดี กับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรในด้านของจิตใจอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะหลักด้านการจุดประกายความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และด้านจิตบริการอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsai (2011) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมของผู้นำ และความพอใจ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุข เมื่อพบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานตามไปด้วย อีกทั้งการสื่อสารและการส่งเสริมลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของพนักงาน พวกเขาจะรับรู้และยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดี เมื่อผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานและทีมงานมีผลงานออกมาดี ซึ่งการสื่อสารและการทำงานร่วมกันจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้องค์กรบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้และจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ดี

4. ด้านมั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) จากการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลด้านการมั่นคงยิ่งในคุณธรรม (Integrity) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตั้งมั่นในความถูกต้อง

โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถ้อยคำในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.31) และการรวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบการคิด พิจารณา และลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริงโดยหลีกเลี่ยงการอนุমান มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (4.04) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรักษ์ วิชาชู (2554:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการยึดมั่นในความถูกต้องสูงที่สุด และเมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลให้มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด พบว่ามีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kapetaneas et al. (2015) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในโรงพยาบาลรัฐของประเทศไทย:ตามแนวคิดค่านิยม ผลการวิจัยพบว่า การใช้ตัวแบบวัดวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งนำผลมาสรุปตามแบบวัดค่านิยมนั้น ประสบความสำเร็จ เชื่อถือได้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความคิด หรือค่านิยมที่แพร่หลายของคนภายในองค์กร

5. ด้านแนวแน่ทำ กล้าตัดสินใจ (Determination) จากการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตลด้านการแนวแน่ทำ กล้าตัดสินใจ (Determination) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรักและศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทดมเททำงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับปากด้วยความจริงจังจนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.14) และการตั้งใจ มานะ อดทน พากเพียร ด้วยความมั่นคงทั้งทางจิตใจ และร่างกายโดยไม่ท้อถอย เบื่อหน่าย หรือลี้ลเลิกความตั้งใจต่ออุปสรรค และความยากลำบาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (4.09) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร เศวตเวช (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท เอส.บี อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด พบว่าการบริการด้วยความเต็มใจอยู่ในลำดับสูงสุด 3 อันดับแรก ลำดับต่อไปคือการเปิดใจการร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมุ่งมั่นในความสำเร็จ รวมถึงยังสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่ว่าผู้นำต้องมีความแนวแน่ กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยมีการกำหนดว่าองค์กรจะเจริญเติบโตไปในทิศทางใดสำหรับอนาคต มีความมุ่งมั่น และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Henri (2006) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการที่มีความยืดหยุ่นนั้น มีแนวโน้มที่จะใช้ระบบการประเมินผลปฏิบัติการแบบธรรมชาติ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ขณะที่องค์กรแบบควบคุมจะเลือกการประเมินผลที่วัดในด้านการทำงาน และการเงิน จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเลือกระบบการประเมินผลปฏิบัติการ



6. ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality) จากการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมิตล ด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Originality) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะ โดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐานหรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้าง ก็ตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.82) และการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ ๆ หรือ สร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดดเด่น ช่วยให้การทำงานดีขึ้น หรือชี้แนะสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (3.74) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลินะวงศ์ (2557:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน จริยธรรมในองค์กรในส่วนของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

7. ด้านใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) จากการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมิตลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมิตลด้านการใส่ใจเป็นผู้นำ (Leadership) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีจิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคง ทั้งในภาวะปกติและวิกฤติยากลำบาก ไม่ประหมา ดิ้นเดินหรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูล ไตร่ตรองด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.86) และการใช้เหตุผล ประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าวใจใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด (3.72) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammad & Rad (2006) ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมีผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความเป็นผู้นำ และลูกค้าขององค์กร โดยการบริหารรูปแบบนี้จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง เพราะการทำงานเป็นทีมคือ ส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ก็มีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ การปฏิบัติงานและการพัฒนาธุรกิจ สำหรับปัญหาที่พบคือ องค์กรขาดการวางแผนอนาคตระยะยาว ไม่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และขาดพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาถึงระดับการปฏิบัติตน การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยมหิดลควรสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ รวมถึงนักศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมมรดก
2. มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการที่ทำขึ้นในมหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญวัฒนธรรมมรดก เพื่อจะได้มีเป้าหมายร่วมกัน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลในสังกัดสำนักงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล หรือในมหาวิทยาลัยอื่น
2. ควรศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมในระดับส่วนงานอื่น ๆ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญและมีใจรักในองค์กร

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กริช สืบสนธิ์. (2521). **สร้างวัฒนธรรมให้องค์การสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษานาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2547). **สังคมวิทยา**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุล. (2553). “แนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2553). **นันทนาการและการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมศรี นพแก้ว. (2554). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชิตชนก แต่งอ่อน. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิฑูรย์กับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ถาวรศักดิ์ เทพชาติ, พลตำรวจโท. (2550). “อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.” ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา แขนงวิชาการพัฒนานักบริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ถวิล ธาราโรจน์ และศรัณย์ ดำริสุข. (2548). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ:บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด.

- ทองใบ สุดชาติ (2543). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพวรรณ มะเจียกจร. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนัญชัยเมธวี พูลเพิ่ม. (2552). “การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท กัลฟ์อิลีคตริก จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉันทย์ สุภัทรพันธุ์. (2554). "Mahidol Culture." คู่มือจัดทำรายการประเมินตนเองตามระบบคุณภาพ ระยะที่ 3. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). **วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้แต่สร้างได้**. นนทบุรี: บริษัท ไอทีซี พีริเมียร์ จำกัด.
- ณัฐธาดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์.” คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นริศย์ จำปา. (2556). “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง.” สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทิภา อุตระพงษ์. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชา สระสม. (2552). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญพร ศิริรัตนะ. (2554). “ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทย และองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัทโฮมิก จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประยงค์ มีใจชื้อ. (2541). **พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิ่นนขร เทียนทอง. (2555). “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิภพ วิชังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์อักษรพิทยา.

ไพริน ชันอาสา. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ :กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). “โครงการปรับปรุงผังแม่บท มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายาและอาคารศูนย์การเรียนรู้มหิดล.” มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม.

มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2549). **รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักพิมพ์บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

เมธาวี อุดมธรรมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม และเรียม ศรีทอง. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ:ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ:แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

วรรณกร รอบครอบ. (2562). วัฒนธรรมองค์การ. เข้าถึงได้จาก [https://sites.google.com/site/darunsitpa\\_ttanarangsana/sara-na-ru/wathnthrrm-xngkhkr](https://sites.google.com/site/darunsitpa_ttanarangsana/sara-na-ru/wathnthrrm-xngkhkr). [10/5/2562].

วัลลี พุทโสม. (2550). **ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์วิทยาลัยมิชชันนารี มวกเหล็ก สระบุรี 18180.

- วิมลมณี นนทเสน. (2556). “ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร ทิพย์ชิต และมนู ลีละวงศ์. (2557). “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ม่านกลาง. (2552). “วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2555). **ความรู้เบื้องต้นทางสังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์. (2551). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ:บริษัทอัคราพิพัฒน์ จำกัด.
- สนารัตน์ กลิ่นชื่น. (2556). “วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อวิธีปฏิบัติเชิงบริหาร การพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยมุมมองของบุคลากร ทางด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์.” วิทยานิพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมรักษ์ วิชาชู. (2554). “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สรโรชา เกศโร. (2553). “บทบาทของศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรีที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). **จิตวิทยาการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์.
- สิทธิพร เสวตเวช. (2553). “สมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส.บี.อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สิริวิมล ลือชา. (2556). “อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ:แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สุพานี สฤกษ์วานิชยา. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิด และทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิสิทธิ์ คัดโสดา. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะการทำงานของพนักงานลูกจ้างประจำ และลูกจ้างในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดสกลนคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัสน์อุไร เตชะสวัสดิ์. (2547). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. นนทบุรี:บริษัท ซี.วี.แอล.การพิมพ์.

### ภาษาต่างประเทศ

- Ali Mohammad Mosadegh Rad. (2006). “The impact of organizational culture on the successful implementation of total quality management.” **The TQM Magazine**, 18 (6), 606-625.
- Carl L. Saxby, Kevin R. Parker, Philip S. Nitse, & Paul L. Dishman. (2002). “Environmental scanning and organizational culture.” **Marketing Intelligence & Planning**, 20 (1), 28-34.
- Elvis Asiedu. (2015). “Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction:A Critical Source of Competitive Advantage.” A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom. National Learning Service (SENA), Nei, Huila, Colombia, South America.
- Jean-François Henri (2006). “Organizational culture and performance measurement systems.” **Accounting, Organization and Society** 31.

- Michael O'Toole. (2002). "The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture." **Journal of Safety Research**.
- Mike Schraeder, Rachel S. Tears, & Mark H. Jordan. (2004). "Organizational culture in public sector organizations: Promoting change through training and leading by example." **Leadership & Organization Development Journal**, 26 (6), 492-502.
- M. M. Petty, et al. (1995). "Relationships between organization culture and organizational performance." **Psychological Reports**.
- Nikolaos Kapetaneas, Catherine Kastanioti, Athina Lazakidou, & Panayotis Prezerakos. (2015). "Organizational Culture and Individual Values in Greek Public Hospitals: A Competing Values Approach." **Journal of Health Management**.
- Wei Zheng, Baiyin Yang, & Gary N. Mclean. (2010). "Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management." **Journal of Business Research**.
- Yafang Tsai. (2011). "Relationship between Organization Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction." **Tsai BMC Health Services Research**.







ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดก ของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยมหิดล

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดก ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จึงขอความร่วมมือท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดก ต่อไปทั้งนี้

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติตนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

1)  ชาย

2)  หญิง

2. อายุ .....ปี

3. ระดับการศึกษา

1)  ต่ำกว่าปริญญาตรี

2)  ปริญญาตรี

3)  ปริญญาโท

4)  ปริญญาเอก

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1)  ต่ำกว่า 15,000 บาท

2)  15,001-20,000 บาท

3)  20,000-30,000 บาท

4)  30,000-40,000 บาท

5)  40,000-50,000 บาท

6)  มากกว่า 50,000 บาท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

## 6. หน่วยงานที่สังกัด

- 1)  กองกฎหมาย
- 2)  กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม
- 3)  กองกิจการนักศึกษา
- 4)  กองคลัง
- 5)  กองทรัพยากรบุคคล
- 6)  กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7)  กองบริหารการศึกษา
- 8)  กองบริหารงานทั่วไป
- 9)  กองบริหารงานวิจัย
- 10)  กองแผนงาน
- 11)  กองพัฒนาคุณภาพ
- 12)  กองวิเทศสัมพันธ์
- 13)  ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
- 14)  ศูนย์จิตตปัญญา
- 15)  ศูนย์ตรวจสอบภายใน
- 16)  ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง
- 17)  โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรม
- 18)  ศูนย์บริหารสินทรัพย์ชีวภาพลานนวัตกรรม
- 19)  ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน
- 20)  โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์
- 21)  โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ
- 22)  โครงการจัดตั้งสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา
- 23)  ศูนย์เรียนรู้และพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุครบวงจร
- 24)  สำนักงานอธิการบดีและบริการผู้ป่วยระยะสุดท้าย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่เกี่ยวกับการวัดระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิตล

ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลของท่านต่อวัฒนธรรม  
हितลที่มีผลต่อแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลในประเด็นคำถามว่าอยู่ใน  
ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 5  
ตัวเลือก คือ

| ระดับ | ความหมาย   | คำอธิบายของระดับการปฏิบัติตน            |
|-------|------------|---|
| 5     | มากที่สุด  | มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลมากที่สุด  |
| 4     | มาก        | มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลมาก        |
| 3     | ปานกลาง    | มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลปานกลาง    |
| 2     | น้อย       | มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลน้อย       |
| 1     | น้อยที่สุด | มีการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितลน้อยที่สุด |

#### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

| ลำดับ<br>ที่  | การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितล  | ระดับการปฏิบัติตน<br>ตามวัฒนธรรมहितล |   |   |   |   |
|---|--|--------------------------------------|---|---|---|---|
|   |  | 5                                    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>Mastery การเป็นนายแห่งตน รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล</b> |  |                                      |   |   |   |   |
| 1   | ท่านมีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการ ดำเนินชีวิต<br>ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใคร<br>บังคับ |                                      | ✓ |   |   |   |

#### หมายเหตุ

- ระดับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितล หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติตนตาม  
วัฒนธรรมहितลอยู่ในระดับใด

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและโปรดตอบทุกข้อ

| ลำดับ<br>ที่  | การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมหิตล  | ระดับการปฏิบัติตน<br>ตามวัฒนธรรมหิตล |   |   |   |   |
|---|--|--------------------------------------|---|---|---|---|
|   |  | 5                                    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>Mastery การเป็นนายแห่งตน รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล</b> |  |                                      |   |   |   |   |
| 1   | ท่านมีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการ ดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ  |                                      |   |   |   |   |
| 2   | ท่านรักการเรียนรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้รู้แจ้ง รู้จริงอย่างสม่ำเสมอและนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ปรับปรุง                                     |                                      |   |   |   |   |
| 3   | ท่านกระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คิดไตร่ตรอง และนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคมเหมาะสม                                   |                                      |   |   |   |   |
| 4   | ท่านคิด พุด ทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนอธิบายที่มาที่ไปสามเหตุสมผล ตรวจสอบได้  |                                      |   |   |   |   |
| <b>Altruism การมุ่งผลเพื่อผู้อื่น</b>                       |  |                                      |   |   |   |   |
| 5   | ท่านรัก ห่วงแทน และปกป้องชื่อเสียงของมหิตลเมื่อต้องการตัดสินใจ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และองค์การเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม |                                      |   |   |   |   |
| 6   | ท่านสนใจ เข้าใจ ความต้องการของ “ผู้รับบริการ” และหาวิธีตอบสนองด้วยความรวดเร็วให้เกิดความพึงพอใจและสร้างความประทับใจด้วยบริการ และผลงานที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ  |                                      |   |   |   |   |
| 7   | ท่านตระหนักและลงมือดูแลและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและสังคมเสมือนของตนเอง  |                                      |   |   |   |   |
| <b>Harmony การกลมกลืนกับสรรพสิ่ง</b>                        |  |                                      |   |   |   |   |
| 8   | ท่านเคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารให้มีส่วนร่วมและสร้างความผูกพัน ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรี หน้าตาของผู้ร่วมงาน                     |                                      |   |   |   |   |
| 9   | ท่านใส่ใจความรู้สึก ทุกข์สุขของผู้อื่นรอบตัว ร่วมดีใจ หรือให้กำลังใจ ชมเชย ยกย่องรวมถึงแนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ  |                                      |   |   |   |   |

| ลำดับ<br>ที่                                   | การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดล  | ระดับการปฏิบัติตน<br>ตามวัฒนธรรมมหิดล |   |   |   |   |
|--|---|---------------------------------------|---|---|---|---|
|  |   | 5                                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10   | ท่านมีน้ำใจ ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อาสาเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ยืดหยุ่น ผ่อนปรน ประนีประนอมทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยความสามัคคีปรองดอง                         |                                       |   |   |   |   |
| 11   | ท่านผนึกพลัง ประสานความแตกต่าง เช่น เพศ วัย ความรู้ ให้เกิดความกลมกลืนนำจุดเด่นของทุกคนสร้างผลงานให้เหนือความคาดหมาย  |                                       |   |   |   |   |
| <b>Integrity การมั่นคงยิ่งในคุณธรรม</b>        |   |                                       |   |   |   |   |
| 12   | ท่านซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คิด ไตร่ตรอง ก่อนพูด ยึดมั่น รักษาคำพูดอย่างมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย   |                                       |   |   |   |   |
| 13   | ท่านตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด   |                                       |   |   |   |   |
| 14   | ท่านรวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ประกอบการคิด พิจารณา และลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริง โดยหลีกเลี่ยงการอนุমান   |                                       |   |   |   |   |
| <b>Determination การแน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ</b> |   |                                       |   |   |   |   |
| 15   | ท่านรักและมีศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทุมเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ รับปากด้วยความจริงจัง จนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม                           |                                       |   |   |   |   |
| 16   | ท่านตั้งใจ มานะ อดทน พากเพียร ด้วยความมั่นคงทั้งทางจิตใจ และร่างกายโดยไม่ท้อถอย เป้าหมายหรือลัทธิความตั้งใจต่ออุปสรรค และความยากลำบาก                               |                                       |   |   |   |   |
| 17   | ท่านมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพ และมาตรฐานเป็นพื้นฐาน ใช้ความหมั่นเพียร และละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน |                                       |   |   |   |   |
| <b>Originality การสร้างสรรค์สิ่งใหม่</b>       |   |                                       |   |   |   |   |
| 18   | ท่านกล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะโดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐาน หรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้างก็ตาม  |                                       |   |   |   |   |
| 19   | ท่านกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทายและดีกว่าที่ทำได้ในปัจจุบัน แก้ไขปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้บรรลุเป้าหมายนั้น  |                                       |   |   |   |   |

| ลำดับ<br>ที่                        | การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดล   | ระดับการปฏิบัติตน<br>ตามวัฒนธรรมมหิดล |   |   |   |   |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|---|---|---|---|
|                                     |  | 5                                     | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20                                  | ท่านคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดยเด่น ช่วยให้งานดีขึ้น หรือขึ้นาสังคม   |                                       |   |   |   |   |
| <b>Leadership การใส่ใจเป็นผู้นำ</b> |  |                                       |   |   |   |   |
| 21                                  | ท่านมีจิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคง ทั้งในภาวะปกติ และวิกฤติ ยากลำบาก ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวม ข้อมูล ไตร่ตรองด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ |                                       |   |   |   |   |
| 22                                  | ท่านสามารถใช้เหตุใช้ผลประกอบกับวาทีศิลป์ในการโน้มน้าว จูงใจ สื่อสาร ให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม               |                                       |   |   |   |   |
| 23                                  | ท่านสามารถประมวลสถานการณ์ และข้อมูลปัจจุบันและอดีต นำมา กำหนดภาพอนาคต หรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสมเหตุสมผลและ ทำทนาย   |                                       |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

\*\*ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถามในครั้งนี้\*\*



### แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูล

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อ  
การทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดก ของบุคลากร  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....

1. ในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกให้บุคลากรเกิดความตระหนัก รับรู้ และ  
ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกควรดำเนินการอย่างไร

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดก  
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีอะไรบ้าง

แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดกของบุคลากรสายสนับสนุนในด้าน  
ต่อไปนี้ควรเป็นอย่างไร

1.1 การดำเนินงาน.....

1.2 การบริหารจัดการ.....

1.3 การสนับสนุนจาก

ผู้บริหาร.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมรดก  
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ  
ตำแหน่ง อาจารย์  
สังกัด ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์ ดร.พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ  
ตำแหน่ง อาจารย์  
สังกัด ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. อาจารย์ ดร.ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา  
ตำแหน่ง อาจารย์  
สังกัด ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม  
ตำแหน่ง อาจารย์  
สังกัด ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์  
ตำแหน่ง อาจารย์  
สังกัด ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ค  
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)  
ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม

| ลำดับ<br>ที่  | รายการขอความคิดเห็น  | ประมาณค่าความคิดเห็น<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |    |   |   |   | ค่า<br>IOC | แปลผล    |
|---|--|--|----|---|---|---|------------|----------|
|   |  | 1  | 2  | 3 | 4 | 5 |            |          |
| <b>Mastery การเป็นนายแห่งตน รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล</b> |  |  |    |   |   |   |            |          |
| 1   | ท่านมีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ   | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 2   | ท่านรักการเรียนรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ให้รู้แจ้ง รู้จริงอย่างสม่ำเสมอและนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ปรับปรุง                                      | 1  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1.00       | สอดคล้อง |
| 3   | ท่านกระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คิดไตร่ตรองและนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคมเหมาะสม                                    | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 4   | ท่านคิด พูด ทำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนอธิบายที่มาที่ไปสามเหตุสมผล ตรวจสอบได้  | 1  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1.00       | สอดคล้อง |
| <b>Altruism การมุ่งผลเพื่อผู้อื่น</b>                       |  |  |    |   |   |   |            |          |
| 5   | ท่านรัก ห่วงแทน และปกป้องชื่อเสียงของมหิดลเมื่อต้องการตัดสินใจจะยึดประโยชน์ส่วนรวม และองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 6   | ท่านสนใจ เข้าใจ ความต้องการของ “ผู้รับบริการ” และหาวิธีตอบสนองด้วยความรวดเร็วให้เกิดความพึงพอใจและสร้างความประทับใจด้วยบริการ และผลงานที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ  | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 7   | ท่านตระหนักและลงมือดูแลและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและสังคมเสมือนของตนเอง  | 1  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1.00       | สอดคล้อง |
| <b>Harmony การกลมกลืนกับสรรพสิ่ง</b>                        |  |  |    |   |   |   |            |          |
| 8   | ท่านเคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารให้มีส่วนร่วมและสร้างความผูกพัน ไม่อคติ และรักษาศักดิ์ศรี หน้าที่ของผู้ร่วมงาน                    | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 9   | ท่านใส่ใจความรู้สึก ทุกข์สุขของผู้อื่นรอบตัว ร่วมดีใจหรือให้กำลังใจชมเชย ยกย่องรวมถึงแนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ  | 1  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1.00       | สอดคล้อง |

| ลำดับ<br>ที่                                   | รายการขอความคิดเห็น   | ประมาณค่าความคิดเห็น<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |    |   |   |   | ค่า<br>IOC | แปลผล    |
|--|---|--|----|---|---|---|------------|----------|
|  |   | 1  | 2  | 3 | 4 | 5 |            |          |
| 10   | ท่านมีน้ำใจ ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อาสาเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ยืดหยุ่น ผ่อนปรน ประนีประนอมทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยความสามัคคีปรองดอง                         | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 11   | ฉันทักฟัง ประสานความแตกต่าง เช่น เพศ วัย ความรู้ ให้เกิดความกลมกลืนนำจุดเด่นของทุกคนสร้างผลงานให้เหนือความคาดหมาย   | 1  | 0  | 1 | 1 | 1 | 0.80       | สอดคล้อง |
| <b>Integrity การมั่นคงยิ่งในคุณธรรม</b>        |   |  |    |   |   |   |            |          |
| 12   | ท่านซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คิด ไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่น รักษาคำพูดอย่างมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย  | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 13   | ท่านตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด   | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 14   | ท่านรวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ประกอบการคิด พิจารณาและลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริง โดยหลีกเลี่ยงการอนุমান  | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| <b>Determination การแน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ</b> |   |  |    |   |   |   |            |          |
| 15   | ท่านรักและมีศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ท้มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับปากด้วยความจริงจัง จนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม                            | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 16   | ท่านตั้งใจ มานะ อดทน พากเพียร ด้วยความมั่นคงทั้งทางจิตใจ และร่างกายโดยไม่ท้อถอย เบื่อหน่ายหรือล้มเลิกความตั้งใจต่ออุปสรรค และความยากลำบาก                           | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 17   | ท่านมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยถือเอาคุณภาพ และมาตรฐานเป็นพื้นฐาน ใช้ความหมั่นเพียร และละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่งาน | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| <b>Originality การสร้างสรรค์สิ่งใหม่</b>       |   |  |    |   |   |   |            |          |
| 18   | ท่านกล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะโดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐานหรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้นบ้างก็ตาม   | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |

| ลำดับ<br>ที่                        | รายการขอความคิดเห็น   | ประมาณค่าความคิดเห็น<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |    |   |   |   | ค่า<br>IOC | แปลผล    |
|-------------------------------------|---|--|----|---|---|---|------------|----------|
|                                     |   | 1  | 2  | 3 | 4 | 5 |            |          |
| 19                                  | ท่านกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทายและดีกว่าที่<br>ทำได้ในปัจจุบัน แก้ไขปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ<br>ให้บรรลุเป้าหมายนั้น  | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 20                                  | ท่านคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ๆ หรือ<br>สร้างผลงานวิจัยที่แตกต่างโดยเด่น ช่วยให้การงาน<br>ดีขึ้น หรือขึ้นน้ำสังคม  | 1  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1.00       | สอดคล้อง |
| <b>Leadership การใส่ใจเป็นผู้นำ</b> |   |  |    |   |   |   |            |          |
| 21                                  | ท่านมีจิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคง ทั้งในภาวะปกติ<br>และวิกฤติยากลำบาก ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยว<br>กราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูล ไตร่ตรองด้วยความ<br>รอบคอบก่อนดำเนินการ | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 22                                  | ท่านสามารถใช้เหตุผลประกอบกับวาทศิลป์ในการ<br>โน้มน้าว จูงใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจรวมถึงเป็น<br>แบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและปฏิบัติตาม                     | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 23                                  | ท่านสามารถประมวลสถานการณ์ และข้อมูลปัจจุบัน<br>และอดีต นำมากำหนดภาพอนาคต หรือเป้าหมายที่<br>ต้องการได้อย่างสมเหตุสมผลและท้าทาย  | 1  | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.60       | สอดคล้อง |
| 1                                   | ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดลให้<br>บุคลากรเกิดความตระหนัก รับรู้ และปฏิบัติตาม<br>วัฒนธรรมมหิดลควรดำเนินการอย่างไร   | 1  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1.00       | สอดคล้อง |
| 2                                   | ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวของ<br>การปฏิบัติตามวัฒนธรรมมหิดล ของบุคลากรสาย<br>สนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีอะไรบ้าง  | 0  | 1  | 1 | 1 | 1 | 0.80       | สอดคล้อง |
| 3                                   | แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรม<br>มหิดลของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่อไปนี้ควร<br>เป็นอย่างไร<br>3.1 การดำเนินงาน<br>3.2 การบริหารจัดการ<br>การสนับสนุนจากผู้บริหาร  | 0  | 1  | 1 | 1 | 1 | 0.80       | สอดคล้อง |

| ลำดับ<br>ที่ | รายการขอความคิดเห็น   | ประมาณค่าความคิดเห็น<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |   |   |   |   | ค่า<br>IOC | แปลผล    |
|--------------|---|--|---|---|---|---|------------|----------|
|              |   | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |            |          |
| 4            | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการ<br>ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมहितล ของบุคลากรสาย<br>สนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล | 0  | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.80       | สอดคล้อง |





ภาคผนวก ง  
แบบขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลาง  
มหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central-IRB)





คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
โทร. 034-218-8788-9 โทรสาร 034-243-435

ที่ ศธ -  
วันที่ 22 พฤษภาคม 2560  
เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย  
ในคนส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central - IRB)  
เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวภาวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เขียนโครงการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมทิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล” ขอส่งโครงการวิจัยไปเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central - IRB) โดยได้แนบเอกสารประกอบ การพิจารณา ดังนี้

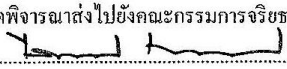
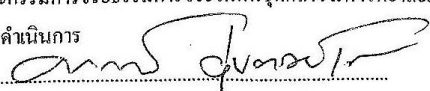
- 1) แบบเสนอโครงการวิจัย (Submission Form) ต้นฉบับ 1 ชุด สำเนา 1 ชุด รวมเป็น 2 ชุด พร้อมทั้งอีเมลโทรนิกส์ไฟล์
- 2) โครงร่างวิจัย (Protocol/Proposal) ต้นฉบับ 1 ชุด สำเนา 1 ชุด รวมเป็น 2 ชุด พร้อมทั้งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์
- 3) เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยฯ จำนวน 2 ชุด พร้อมทั้งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์
- 4) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แนวทางการสัมภาษณ์หรือสังเกต แบบบันทึกข้อมูลสำหรับการวิจัย (Case record form/ Case report form) หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) 2 ชุด พร้อมทั้งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์
- 5) สำเนานันทนาการขออนุญาตเก็บข้อมูลหรือขอใช้สถานที่ในการทำวิจัยจากผู้มีอำนาจอนุมัติ
- 6) ประวัติส่วนตัว สถานที่ทำงาน และผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษา และของผู้วิจัย อย่างละ 2 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวภาวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา)

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

|   |   |
|---|---|
| <p>เรียน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของอาจารย์ที่ปรึกษา<br/>เพื่อโปรดพิจารณาส่งไปยังคณะกรรมการจริยธรรมฯ<br/>ลงชื่อ <br/>(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)<br/>อาจารย์ที่ปรึกษา</p> | <p>เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล<br/>เพื่อโปรดพิจารณาคำแนะนำ<br/>ลงชื่อ <br/>(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ)<br/>ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของอาจารย์ที่ปรึกษา</p> |
|---|---|

|  |  |                           |
|--|--|---------------------------|
| MU-CIRB  | คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล | แก้ไข ณ วันที่ 01/08/2016 |
| Cover letter for MU Central-IRB Initial Submission |  | หน้าที่ 1 ของ 1 หน้า      |



ที่ ศท 6806 (พฐ)/3856

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์  
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

29 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยนางสาวภาณี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา รหัสประจำตัว 57260307 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขา วิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล” มีความประสงค์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 285 คน
2. ขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล และคณบดีคณะศิลปศาสตร์
3. ผู้ประสานงาน คือ นางสาววรรณษา วงษ์เส็ง สังกัดกองบริหารงานทั่วไป สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลขโทรศัพท์ 02-849-6311 หรือ 083-038-3286

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล และโปรดแจ้งบุคลากรทราบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

-๑-



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลาง  
 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล  
 โทร. ๐๒-๘๔๙๖๒๒๔-๕ โทรสาร ๐๒-๘๔๙๖๒๒๔

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๐๑๓๘/๐๑๐๒๕  
 วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐  
 เรื่อง นำส่งเอกสารรับรองโครงการวิจัย

เรียน นางสาวภาวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (Guiding Principles to Implement the Organizational Code of Conduct for Mahidol University Supporting Staff)” รหัสโครงการ MU-CIRB 2017/090.2205 มาเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนฯ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าวแล้ว และมีมติเห็นสมควรให้การรับรอง จึงจัดส่งเอกสารรับรองมาพร้อมกับจดหมายนี้

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ขอเรียนระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมฯ ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๑) ขอให้ท่านนำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ ที่มีตราประทับรับรอง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล ไปสำเนาให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น
- ๒) หากท่านต้องการปรับเปลี่ยนรายละเอียดบางส่วน of โครงการวิจัย ขอให้ท่านแจ้งมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์มการขอปรับเปลี่ยนโครงร่างวิจัย (Protocol Amendment) เพื่อขอรับการพิจารณารับรองก่อนเริ่มดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองแล้วจะมีหนังสือตอบรับ (Acceptance Letter) แจ้งไปยังท่านโดยระบุวันที่พิจารณารับรอง
- ๓) หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์อย่างร้ายแรง รวมทั้งเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ล่วงหน้ามาก่อนเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ขอให้ท่านรายงานมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์ม “รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์” หรือส่งสำเนารายงานที่ส่งไปยังผู้ให้ทุนมาให้คณะกรรมการฯ ด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้วจะมีหนังสือแจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณา

-๒-

- ๔) หากท่านดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นภายใน ๑ ปี ขอให้ส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปี มายังคณะกรรมการจริยธรรมฯ หลังจาก ได้รับรายงานแล้ว คณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบรับการรายงานโครงการวิจัย และแจ้งปิดโครงการมายังท่าน ในกรณีที่โครงการวิจัยของท่านมีระยะเวลานานกว่า ๑ ปี หลังจากส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปีที่คณะกรรมการฯ จะส่งให้ภายใน ๑ เดือน คณะกรรมการฯ จะพิจารณาต่ออายุเอกสารรับรองโครงการวิจัยให้ หากท่านส่งรายงานความก้าวหน้ามาตามกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ



(ศาสตราจารย์ ดร.รุจา ภูไพบูลย์)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลาง  
มหาวิทยาลัยมหิดล

หมายเหตุ: ติดต่อสอบถามได้ที่ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล หรือ  
น.ส.รุ่งรพีพรรณ อุจวาทิ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๘๔๙๖๒๒๕

รุ่งรพีพรรณ รุ่ง/พิมพ์  
ศ.ดร.รุจา ตรวงทาน



COA No. MU-CIRB 2017/109.0808

**Mahidol University Central Institutional Review Board (MU-CIRB)**  
*Certificate of Approval*

Protocol No.: MU-CIRB 2017/090.2205

Title of Project: Guiding Principles to Implement the Organizational Code of Conduct for Mahidol  
University Supporting Staff

**Approval Includes:**

- 1) Principle Investigator: Miss Paradee Saeneewong Na Ayuthaya  
Affiliation: Silpakorn University  
Research Site: Office of the President, Mahidol University
- 2) Submission Form version received date 11 July 2017
- 3) Protocol version received date 22 May 2017
- 4) Participant Information Sheet version received date 11 July 2017
- 5) Informed Consent Form version received date 11 July 2017
- 6) Interview Guideline version received date 22 May 2017
- 7) Questionnaire version received date 22 May 2017

MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

*Date of Approval:* 08 / August / 2017

*Date of Expiration:* 07 / August / 2018

Signature of Chairperson: .....

(Professor Dr. Rutja Phuphaibul)

MU-CIRB Chair

Signature of Institute Representative: .....

(Prof. Dr. Ruengpung Sutthent)

Acting Vice President for Research

\* See list of Co-Investigators at the back page

#### List of Co – Investigators

All MU-CIRB Approved Investigators must comply with the Following:

1. Conduct the research according to the approved protocol;
2. Conduct the informed consent process without coercion or undue influence, and provide the potential subjects sufficient time to consider whether or not to participate.
3. Use only the Consent Form bearing the MU-CIRB Approval stamp;
4. Obtain approval of any changes in research activity before commencing and informed research participants about the changes for their consideration in pursuing the research.
5. Timely report of serious adverse events to MU-CIRB and any new information that may adversely affect the safety of the subjects or the conduct of the trial;
6. Provide MU-CIRB the progress reports at least annually or as requested;
7. Provide MU-CIRB the final reports when completed the study procedures.

.....

---

*MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411  
999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand  
Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224  
E-mail: mucirb@gmail.com  
Website: <http://www.sp.mahidol.ac.th>*



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง  
อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล  
โทร. ๐๒-๘๔๙๖๒๒๔, ๖๒๒๕ โทรสาร ๐๒-๘๔๙๖๒๒๔

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๐๑๓๘/๐๑๐๙๕

วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รับทราบสรุปผลโครงการวิจัยประจำปี และแจ้งปิดโครงการวิจัย

เรียน นางสาวภาวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา

ตามที่ ท่านได้ส่งสรุปผลโครงการวิจัยประจำปี โครงการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (Guiding Principles to Implement the Organizational Code of Conduct for Mahidol University Supporting Staff)” รหัสโครงการ MU-IRB 2017/090.2205 มายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อแจ้งปิดโครงการวิจัย ตามหนังสือรับรองโครงการเลขที่ COA. No 2017/109.0808 นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนฯ ได้พิจารณาสรุปผลโครงการวิจัยประจำปีเรื่องดังกล่าวแล้ว มีมติรับทราบและเห็นสมควรปิดโครงการวิจัย โดยจะนำแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง  
มหาวิทยาลัยมหิดล ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานฯ

สำเนาเรียน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

วรรณวิภา ร้าง/พิมพ์  
รศ.ดร.ศิรินันท์ ตรวจ/ทาน



## ประวัติผู้เขียน

|                   |  |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล         | นางสาวภารดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา  |
| วัน เดือน ปี เกิด | 18 กุมภาพันธ์ 2524   |
| สถานที่เกิด       | กรุงเทพมหานคร  |
| วุฒิการศึกษา      | พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย<br>โรงเรียนสตรีวัดอัมรินทร์ กรุงเทพมหานคร<br>พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)<br>สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา<br>พ.ศ. 2557 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)<br>สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 999/149 หมู่บ้านแก้ววัฒนา หมู่ 6 ซ/ถ. เลียบคลองทวีวัฒนา<br>แขวงหลักสอง เขตบางแค กทม. 10160   |

