

การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจ ของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการ พัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่าง ยั่งยืน

เกศินี ชวนา วุฒิ?, ณัฐณ ตังพานทอง วุฒิ?, นัทธกร ประจุศิลป วุฒิ?, อริยา ธัญญพิช วุฒิ?,
งานสร้างเสริมศักยภาพและขีดความสามารถทรัพยากรบุคคล, กองทรัพยากรบุคคล, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหิดล.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ๑) ศึกษาการรับรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ๒) ศึกษาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี และ ๓) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรม กับกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ยกเว้น ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก วิทยาเขตนครสวรรค์ วิทยาเขตกาญจนบุรี และวิทยาเขตอำนาจเจริญ จำนวน ๕๑๕ คน ที่ผ่านกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง มีทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับสูง และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ อายุ และอายุงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนอายุงานนั้นมีผลต่อการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

คำสำคัญ: ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล, โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, ปลูกฝังค่านิยม, การรับรู้ค่านิยม, ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล, กิจกรรมสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหากระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทั้งยังคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน กระบวนการหนึ่งคือต้องมีพฤติกรรมค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งต้องเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมสำหรับองค์กร การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีค่านิยมที่ดีงาม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วองค์กรนั้นก็จะมีบุคลากรที่มีคุณธรรม มีพลังขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เกิดความสามัคคี และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในที่สุด

มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้กำหนดค่านิยมขององค์กร โดยนำคำว่า “MAHIDOL” ซึ่งเป็นชื่อของมหาวิทยาลัยมากำหนด และให้คำจำกัดความดังนี้ M = Mastery- เป็นนายแห่งตน, A = Altruism- มุ่งผลเพื่อผู้อื่น, H = Harmony- กลมกลืนกับสรรพสิ่ง, I = Integrity- มั่นคงยิ่งในคุณธรรม, D = Determination- แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ, O = Originality- สร้างสรรค์สิ่งใหม่, L = Leadership- ใฝ่ใจเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และส่งผลให้เกิดการปลูกฝัง และเสริมสร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทุกคน ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีค่านิยมที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน โดยมีบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี ผ่านกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจำนวน ๗๕๙ คน ในการเข้าร่วมการอบรมโครงการต่าง ๆ โดยมีการสอดแทรกกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเข้าไป ซึ่งโครงการวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับการรับรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่มีต่อ

ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการอบรมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบ และแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์และวิธีการ

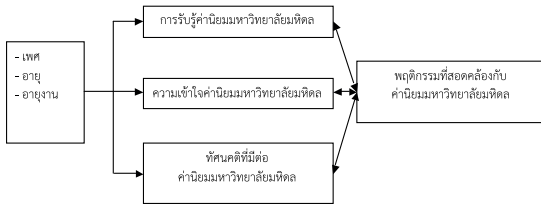
วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี
๒. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี
๓. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมกับกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

๑. เพื่อทราบถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลหลังเข้าอบรมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี
๒. ได้แนวทางในการออกแบบหลักสูตรการอบรมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓. เพื่อส่งเสริมให้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน
๔. เพื่อวางแผนพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ ๑. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดค่านิยมมหาวิทยาลัยไว้ ๗ องค์ประกอบ คือ M หมายถึง Mastery (เป็นนายแห่งตน) A หมายถึง Altruism (มุ่งผลเพื่อผู้อื่น) H หมายถึง Harmony (กลมกลืนกับสรรพสิ่ง) I หมายถึง Integrity (มั่นคงยิ่งในคุณธรรม) D หมายถึง Determination (แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ) O หมายถึง Originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) และ L หมายถึง Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ)

ค่านิยมหลักทั้ง ๗ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๒๓ พฤติกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) Mastery เป็นนายแห่งตน ประกอบด้วย ๔ ค่านิยมย่อย คือ Self Directed, Agility, System Perspective, และ Personal Learning (Organizational)

๒) Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่นประกอบด้วย ๓ ค่านิยมย่อย คือ Organization First, Societal Responsibility และ Customer Focused Driven

๓) Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง ประกอบด้วย ๔ ค่านิยมย่อย คือ Valuing Workforce Member, Unity, Synergy, และ Empathy

๔) Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม ประกอบด้วย ๓ ค่านิยมย่อย คือ Truthfulness, Management by Fact, และ Moral & Ethic

๕) Determination แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ ประกอบด้วย ๓ ค่านิยมย่อย คือ Commitment & Faith, Achievement Oriented & Creating Value, และ Perseverance

๖) Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ประกอบด้วย

๓ ค่านิยมย่อย คือ Courageous to be the Best, Novelty & Innovation, และ Driving for Future

๗) Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

๓ ค่านิยมย่อย คือ Calm & Certain, Visioning, และ Influencing People

กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล

กิจกรรมที่พัฒนามาจากการระดมสมองกับทีมที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดลในระยะแรก โดยแบ่งออกเป็น ๑๐ กิจกรรม ดังนี้

๑) กิจกรรม Mine Sweeper ๒) กิจกรรมกล่องดวงใจ ๓) กิจกรรม Tower of Hanoi ๔) กิจกรรมหมาเก็บ ๕) กิจกรรมบาทาสัมผัส ๖) กิจกรรม Jenga ๗) กิจกรรม Spiro ๘) กิจกรรม Lava ๙) กิจกรรม COMA ๑๐) กิจกรรม Mission Impossible เนื่องจากกิจกรรมทั้งหมดที่กล่าวขึ้นนั้น เป็นกิจกรรมที่ใช้ความศักยภาพของบุคลากรและทีม เพื่อให้บรรลุภารกิจต่าง ๆ ในความคิดครั้งแรก และปัจจุบันยังมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวอยู่อย่างต่อเนื่องโดยสอดแทรกเข้าไปในโครงการต่าง ๆ จึงไม่สามารถเปิดเผยรายละเอียดของกิจกรรมได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ยกเว้น ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกวิทยาเขตนครสวรรค์ วิทยาเขตกาญจนบุรี และวิทยาเขตอำนาจเจริญ จำนวน ๗๕๙ คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีดังกล่าว ที่ผ่านกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ จำนวน ๕๑๕ คน

การส่งแบบสำรวจ

เป็นการส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ยกเว้น ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกวิทยาเขตนครสวรรค์ วิทยาเขตกาญจนบุรี และวิทยาเขตอำนาจเจริญ จำนวน ๗๕๙ คน หลังจากทีบุคลากรได้ผ่านกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานอธิการบดี เป็นระยะเวลาประมาณ ๑-๒ ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้

๑. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน
๒. แบบสอบถามประเมินระดับการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้ง ๗ องค์ประกอบ
๓. แบบสอบถามประเมินระดับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล
๔. แบบสอบถามประเมินระดับทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล
๕. แบบสอบถามประเมินระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอคณะกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงจุดมุ่งหมาย ครอบคลุมและตรงประเด็นของการวิจัยครั้งนี้มากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

๒. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการอบรมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ จำนวน ๓๐ คน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
๒. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าระดับ
๓. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และระดับทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตารางที่ ๑. จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ จำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๙๔	๓๒.๑
หญิง	๓๗.๗	๖.๒.๓
อายุ		
น้อยกว่า ๒๕ – ๓๐ ปี	๑๘๕	๑๘.๗
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๔๓	๓๕.๙
๔๑ – มากกว่า ๔๕ ปี	๓๖.๓	๒๗.๘
อายุงาน		
น้อยกว่า ๑ – ๓ ปี	๒๐๙	๑๓.๒
๓ – ๑๐ ปี	๑๗๔	๔๐.๖
๑๑ – มากกว่า ๑๕ ปี	๒๕.๖	๓๓.๘
รวม	๕๑๕	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๒. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ทศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม มหาวิทยาลัยมหิดล

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ
การรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล (คะแนนเต็ม ๒๐)	๑๑.๕๕	๒.๔๔	ปานกลาง
ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล (คะแนนเต็ม ๒๒)	๑๓.๓๔	๓.๑๓	ปานกลาง
ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล (คะแนนเต็ม ๕)	๓.๙๒	.๕๘	สูง
พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล (คะแนนเต็ม ๕)	๔.๐๐	.๔๙	สูง

โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และใช้ LSD ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายคู่

๔. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล กับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

จากตารางที่ ๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓ อายุ

๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓ และมีอายุน้อยกว่า ๑-๓ ปีจำนวน ๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖

จากตารางที่ ๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีระดับการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๑๑.๕๕) มีระดับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๑๓.๓๔) มีทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = ๓.๙๒) และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = ๔.๐๐)

จากตารางที่ ๓ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยม มหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจ

ตารางที่ ๓. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศของบุคลากร

รายการ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
ชาย	๑๙๔	๑๑.๖๔	๒.๒๗	.๖๘๖	.๔๙๓
หญิง	๓๒๑	๑๑.๔๙	๒.๕๓		
ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
ชาย	๑๙๔	๑๓.๒๔	๓.๑๖	.๕๗๙	.๕๖๓
หญิง	๓๒๑	๑๓.๔๐	๓.๑๒		
ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
ชาย	๑๙๔	๓.๙๑	.๖๑	.๒๘๕	.๗๗๕
หญิง	๓๒๑	๓.๙๓	.๕๗		

ตารางที่ ๔. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุของบุคลากร

รายการ	ss	df	MS	F	p
การรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
Between Groups	๒๑.๑๐๐	๒	๑๐.๕๕๐	๑.๗๔๔	.๑๖๙
Within Groups	๓๐๒๘.๓๘๗	๕๑๒	๕.๙๑๕		
ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
Between Groups	๔๐.๑๔๑	๒	๒๐.๐๗๑	๒.๐๖๐	.๑๒๙
Within Groups	๔๙๙๙.๓๙๓	๕๑๒	๙.๗๔๕		
ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
Between Groups	.๕๑๔	๒	.๒๕๗	.๗๖๑	.๔๖๘
Within Groups	๑๗๓.๐๕๔	๕๑๒	.๓๓๘		

ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ ๔ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ ๕ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ต่างกัน มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน แต่การรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ LSD ต่อไป

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุงาน ๑๑ - มากกว่า

ตารางที่ ๕. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุงานของบุคลากร

รายการ	ss	df	MS	F	p
การรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
Between Groups	๘๔.๐๘๙	๒	๔๒.๐๔๕	๗.๒๕๙**	.๐๐๑
Within Groups	๒๙๖๕.๓๙๘	๕๑๒	๕.๗๙๒		
ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
Between Groups	๗.๐๖๗	๒	๓.๕๓๓	.๓๖๐	.๖๙๘
Within Groups	๕๐๒๒.๔๖๗	๕๑๒	๙.๘๑๐		
ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล					
Between Groups	.๔๔๘	๒	.๒๒๔	.๖๖๓	.๕๑๖
Within Groups	๑๗๓.๑๒๐	๕๑๒	.๓๓๘		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๑๕ ปี มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุนานน้อยกว่า ๑ - ๓ ปี และบุคลากรที่มีอายุนาน ๑๑ - มากกว่า ๑๕ ปี มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุนาน ๓-๑๐ ปี นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.64, 0.65$ ตามลำดับ) กับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลตามกรอบแนวคิดการวิจัย บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิง อายุ ๓๑-๔๐ ปี และมีอายุนานน้อยกว่า ๑-๓ ปี พบว่าบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ที่ผ่านการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีระดับการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง มีทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังพบว่าเพศ และอายุของบุคลากรไม่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล หากแต่อายุงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือบุคลากรที่มีอายุนานมาก จะมีความเข้าใจในค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุนานน้อย ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีการแบ่งช่วงอายุ เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุนานน้อย เกือบทั้งหมดเป็นคนที่อยู่ในช่วง Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ทำความเข้าใจหรือรับรู้ในเรื่องที่เป็นนามธรรมได้ค่อนข้างยากกว่ากลุ่ม Generation X หรือ baby Boomer ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มหลังเป็นคนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัย ประกอบกับกระบวนการในการปลูกฝังค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาเพิ่มมากขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรมีความเข้าใจมากกว่า และการเข้ากิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่

มีอายุนานมากกว่า สามารถเชื่อมโยงค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล กับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นด้วย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล สามารถสร้างได้จากกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเบื้องต้นทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกได้ในเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

๑. จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่ซึ่งทำให้ทราบว่า การสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรมีจุดเริ่มต้นมาจากความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีก่อน ดังนั้น การที่จะสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของบุคลากรนั้น ต้องหาวิธีการในการสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรเป็นเบื้องต้น

๒. ในการสร้างความเข้าใจในค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล วิธีที่ดีและเห็นผลในเชิงประจักษ์วิธีหนึ่ง คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระยะแรกที่เห็นผลได้อย่างชัดเจน โดยต่อไปอาจศึกษาถึงทั้ง ๒๓ องค์ประกอบ

เอกสารอ้างอิง

๑. เอกสารบรรยายวัฒนธรรมองค์กร อาจารย์ชาญวิทย์ สิงห์เสนี
๒. เอกสารบรรยายวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยมหิดล ศาสตราจารย์นายแพทย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา