

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ศาลายา
 FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL CULTURE OF EMPLOYEES IN MAHIDOL UNIVERSITY
 SALAYA CAMPUS

กิริยา วรกุลยกุล 5737862 SHPP/M

ร.ป.ม (นโนบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: วุฒิสพร ฉัฐกิจโรจน์, Ph.D., ศิริรัตน์ ชุนทลสัย, Ph.D.,
 กฤษณ์ รักชาติเจริญ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ศาลายา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาทั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ศาลายา จำนวน 296 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้รับผิดชอบดูแลฝ่ายวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบุคลากรที่ได้รับรางวัลบุคคลต้นแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ปัจจัยด้านการรักษาความต่อเนื่อง ปัจจัยด้านการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการคัดเลือกหล่อหลอม และปัจจัยด้านการสร้างการรับรู้ ส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยที่เข้าสมการพยากรณ์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการรักษาความต่อเนื่องและปัจจัยการสร้างการรับรู้ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) มีค่าเท่ากับ .154 จึงทำให้ทั้งสองปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 15.4 และ 3) แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับควรช่วยกันส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างยั่งยืนสืบไป ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ควรหาแนวทางที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เช่น การจัดให้มีกิจกรรมที่สอดแทรกทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรหรือเกร็ดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเกิดการรับรู้และให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร / มหาวิทยาลัยมหิดล

**FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL CULTURE OF EMPLOYEES
IN MAHIDOL UNIVERSITY SALAYA CAMPUS****KIRIYA WORAKANYAKUL 5737862 SHPP/M****M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)****THESIS ADVISORY COMMITTEE : WARUESPORN NATRUJIROTE,
Ph.D., SIRIRAT CHOONHAKLAI, Ph.D., KRISH RUGCHATJAROEN, Ph.D.****ABSTRACT**

The research on Factors influencing the organizational culture of employees in Mahidol University, Salaya Campus aimed to 1) study staffs' level of compliance with the organizational cultures of Mahidol University, 2) study the factors affecting staffs' compliance with the organizational cultures of Mahidol University, and 3) determine the developmental guidelines on the organizational cultures of Mahidol University. Mixed methods were used for this research. As for the quantitative research, the questionnaires were used for collecting data from 296 staffs of Mahidol University, Salaya Campus. As for the qualitative research, the researcher collected data by conducting an in-depth interview with administrators at Mahidol University, people responsible for The Organizational Culture Department of Mahidol University, staff of The Human Resources Department, and staff receiving MU Brand Ambassador Awards so that the researcher was able to get the information to determine the developmental guidelines on the organizational cultures of Mahidol University.

The research results were as follows: 1) Staff levels of compliance with the organizational cultures were at a moderate level. 2) As for the factors affecting staff compliance with the organizational cultures of Mahidol University, the researcher found that the factors of organizational leaders, the reward system, continuity, cultural network management, selection, and creation of perception significantly affected staff compliance with the organizational cultures of Mahidol University at the level of .05. After creating forecast equation of the factors affecting the compliance with the organizational cultures to indicate how much independent variables could forecast dependent variables, the researcher found that two factors of maintain continuity and creation of perception with a multiple correlation coefficient (R^2) of .154 could explain the factors affecting staff compliance with the organizational culture by 15.4%. 3) As for the developmental guidelines on the organizational cultures of Mahidol University, administrators and staff at all levels should promote and support participation in dissemination of organizational cultures. As for recommendations on the development of the organizational cultures, the organization should find guidelines beneficial and suitable for development of the organizational cultures by organizing the activities with theory and knowledge on the organizational cultures to enable staff to perceive and have more motivation for complying with the organizational cultures.

KEY WORDS : ORGANIZATIONAL CULTURES / MAHIDOL UNIVERSITY

206 pages.