บทความวิจัย

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลภัสรดา จิตวารินทร์ [*] **ปิยะนุช ท้าววิบูลย์** [†] **ณัฏฐ์ญา ราชธานี** [‡]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้และการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ และ 2) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูลจากกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา และเจ้าหน้าที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 70 คน ได้แก่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 58 คน กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คน เจ้าหน้าที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จำนวน 2 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยความรู้ค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล 9.14 คะแนน จากคะแนนเต็ม 14 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การอยู่ที่ระดับ 3.59 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลอาจจะดำเนินการได้ใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ ระดับภาควิชา และระดับหลักสูตร โดยมีแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การ เช่น สอดแทรกความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกหลักสูตรของภาควิชาศึกษาศาสตร์ สื่อสารเกี่ยวกับค่านิยมองค์การให้ทราบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในทุกช่องทาง ยกย่อง ชมเชยให้รางวัลนักศึกษาที่ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การ เป็นต้น

คำสำคัญ: ค่านิยมองค์การ, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, ภาควิชาศึกษาศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล

---

[*] อาจารย์ ดร., คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, Email: lapasrada.jit@mahidol.ac.th

[†] นักวิชาการศึกษา, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, Email: piyanuch.tow@mahidol.ac.th

[‡] นักวิชาการศึกษา, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, Email: natthaya.rat@mahidol.ac.th

งานวิจัยนี้ได้รับทุนจากภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

(Received: 14/01/24, Revised: 28/05/24, Accepted: 30/05/24)

Research Article

The Behaviors Related to Mahidol University's Core Values of the Graduate Students of the Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

Lapasrada Jitwarin [§] **Piyanuch Towviboon** [**] **Natthaya Ratchathanee** [††]

Abstract

Research on the behavior according to Mahidol University's core values of the graduate students in the department of education has the objectives to 1) study the level of knowledge and conduct according to the Mahidol University organizational values of the department of education's graduate students; and 2) study guidelines to promote the conduct of the department of education's graduate students according to Mahidol University organizational values. The research instruments were a questionnaire to collect data from graduate students and an in-depth interview to collect data from the executive committee of the graduate program and officials of the department of education. There were a total of 70 samples providing information from the department of education in the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, including 58 graduate students, 10 graduate program executive committee members, and 2 staff. The research found that 1) Overall, students scored 9.14 points out of a possible 14 on the knowledge of Mahidol University's core values, which is considered to be at a high level. Additionally, the average conduct score in accordance with the organization's values was 3.59, also at a high level. 2) Guidelines for promoting conduct according to Mahidol University organizational values It may be carried out at three levels: the university and faculty level, the department level, and the curriculum level. There are guidelines for promoting conduct according to organizational values, such as inserting knowledge about organizational values into teaching activities in every curriculum. Communicate about the organization's values continuously and regularly through all channels. Praise and rewards for students.

Keywords: organizational values, graduate student, Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

[§] Lecturer (Ph.D.), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Email: lapasrada.jit@mahidol.ac.th (Corresponding author)

[**] Educator, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University, Email: piyanuch.tow@mahidol.ac.th

[††] Educator, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University, Email: natthaya.rat@mahidol.ac.th

This research was funded by the department of education, faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.

(Received: 14/01/24, Revised: 28/05/24, Accepted: 30/05/24)

1. บทนำ

ค่านิยมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก สร้างความเป็นเลิศด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทยและประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ มหิดลจึงตระหนักในการสร้างค่านิยมซึ่งเป็นแนวประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม โดยค่านิยมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลได้เชื่อมโยงและสะท้อนความเป็นแบบอย่างที่ดีของ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก จากพระราชปณิธานที่ว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” เกิดเป็นค่านิยม “MAHIDOL” ซึ่งเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ที่บุคลากรและนักศึกษาต้องยึดถือและร่วมกันประพฤติ ปฏิบัติ โดยต้องใช้เวลาในการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ เพื่อประโยชน์ในการสร้างผลิตผลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลก (อริยา ธัญญพืช, 2554)

ค่านิยม “MAHIDOL” ถือเป็นนวัตกรรมของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 (Thailand Quality Class, 2563) จึงถือว่ามหาวิทยาลัยมหิดลขับเคลื่อนการประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยม “MAHIDOL” ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2566) เป็นระยะเวลา 15 ปี โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นระยะที่สามของการบริหารนวัตกรรมตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin ซึ่งเป็นระยะที่เรียกว่า การคงรักษา (Refreezing) โดยเป็นระยะที่มีการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติเกิดขึ้นแล้ว และผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ บุคลากรและนักศึกษาดำเนินการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อไปอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งการปฏิบัติเป็นไปอย่างอัตโนมัติ (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2558) ซึ่งค่านิยมองค์การที่คนในองค์การยึดถือปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ (ธันย์ สุภัทรพันธุ์, 2554) โดยบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลจนเกิดเป็นวัฒนธรรมมหิดลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ภารดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2561)

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า ยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ซึ่งเป็นภาควิชาที่มีพันธกิจและบทบาทหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นพื้นที่วิจัยที่เห็นควรต้องเร่งศึกษา เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาเหล่านี้ ตลอดจนแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล อันจะเป็นการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหิดลได้ในท้ายที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) เพื่อศึกษาระดับความรู้และการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2) เพื่อศึกษาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของระดับความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลในกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม (1) เพศ (2) ระดับการศึกษา (3) ช่วงอายุ (4) หลักสูตรการศึกษา และ (5) ระยะเวลาในการศึกษา

3) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดค่านิยมองค์การ

ค่านิยมองค์การ คือ หลักการและพฤติกรรมชี้นำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์การและสมาชิกองค์การปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ รวมทั้งสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของสมาชิกองค์การทุกคน อีกทั้งช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (กิตติพัทธ์ จิรวัสวงศ์, 2559) ค่านิยมองค์การ ยังหมายถึง หลักการและพฤติกรรมชี้นำที่สื่อถึงความคาดหวังขององค์การ เปรียบเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้องค์การและสมาชิกองค์การปฏิบัติตาม เพื่อสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ ชี้นำการตัดสินใจของสมาชิกว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) นอกจากนี้ ค่านิยมองค์การ ยังถือเป็นหลักการที่พิจารณาแล้วว่ามีความสำคัญที่สุด และมีอิทธิพลต่อทุกสิ่งที่กระทำ (The principles that you consider to be most important, and which affect all aspects of what you do) (Michael et al., 2007)

จากข้างต้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่านิยมองค์การ หมายถึง หลักการที่ได้รับการพิจารณาว่ามีความสำคัญ ซึ่งสื่อถึงความคาดหวังขององค์การ และสะท้อนวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ รวมถึงชี้นำสมาชิกองค์การให้ตัดสินใจปฏิบัติไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ

3.2 ประโยชน์ของค่านิยมองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม พอจะทำให้เห็นประโยชน์ของค่านิยมองค์การดังนี้

1) ช่วยให้ทราบทิศทางการดำเนินงานขององค์การที่ชัดเจน (ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์, 2555)

2) สร้างแนวทางในการปรับตัวของสมาชิกให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การเป็น (Organizational fit) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

3) ช่วยปรับปรุงพฤติกรรมในการอยู่และทำงานร่วมกันของคนในองค์การได้อย่างมีประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557)

4) สร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

5) ก่อให้เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์การ (ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์, 2555)

6) สนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของสมาชิกองค์การ (กิตติพัทธ์ จิรวัสวงศ์, 2559; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

7) ช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (กิตติพัทธ์ จิรวัสวงศ์, 2559)

8) ค่านิยมองค์การช่วยสร้างคุณค่าองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557)

3.3 ค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

จากวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นจะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก สร้างความเป็นเลิศด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ ทำให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักในการสร้างบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล แสดงออกถึงค่านิยม และมีแนวประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อผลิตผลงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลก ค่านิยมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลจึงเกิดขึ้นจากความร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิดและสร้างสรรค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงคณบดี และผู้อำนวยการสถาบันต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยได้ใช้คำว่า “MAHIDOL” ในการกำหนดค่านิยมองค์การ โดยเชื่อมโยงและสะท้อนความเป็นแบบอย่างที่ดีของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ดังประโยคที่ว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์ และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่าน ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดลตระหนัก และยึดถือร่วมกันในการนำไปประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นบรรทัดฐาน และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลในที่สุด (อริยา ธัญพืช, 2554) โดยค่านิยมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลประกอบด้วย 7 ค่านิยม (Thailand Quality Class, 2563) ดังนี้

1) M: Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล มีสติ ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้ มีความกระตือรือร้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นระบบ มีหลักการ มีเหตุมีผล รักการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) A: Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น มีความเสียสละ อุทิศตัวเพื่อส่วนรวม ปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และสถาบันฯ รวมถึง ไม่ทำลายชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม ให้บริการผู้ใช้บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่เหมาะสม ดำเนินการให้อย่างรวดเร็วให้บริการด้วยความเต็มใจ

3) H: Harmony กลมกลืมกับสรรพสิ่ง ให้เกียรติผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มาติดต่อ อย่างไม่มีอคติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใจกว้าง ยืดหยุ่น ประนีประนอมในบางโอกาส (แต่ยังคงหลักการ และเหตุผลสำคัญไว้) ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และลดความขัดแย้ง สามารถทำงานบนความแตกต่างได้ โดยไม่เกิดความแตกแยก มีความจริงใจ และใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสม และใช้พลังของความแตกต่างมาพัฒนางาน หรือแก้ปัญหาใหญ่ ๆ ได้

4) I: Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม ซื่อตรง ไม่หลอกลวงตนเองและผู้อื่น ทำได้อย่างที่พูด พยายามดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลจริงลดการคาดคะเนจากความเชื่อเดิมลง มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ ถูกต้อง และโปร่งใส ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้หนึ่งผู้ใด

5) D: Determination แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรักและศรัทธาในงานและอาชีพ สามารถดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีการพัฒนากระบวนการทำงานหรือผลงาน เพื่อเสริมสร้างคุณค่าเพิ่มจากเป้าหมาย มีความตั้งใจ มานะ อดทน ขยันขันแข็งในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน

6) O: Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงงาน สามารถสร้างผลงานที่แตกต่างและโดดเด่น ช่วยให้การทำงานดีขึ้น หรือชี้นำสังคม สามารถผลักดัน หรือพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้ได้

7) L: Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ มีความหนักแน่น มั่นคง ไม่เชื่อง่าย ๆ โดยไม่มีการพิสูจน์ข้อมูล มีความละเอียด รอบคอบมีเหตุมีผล มองการณ์ไกล สื่อสาร จูงใจให้ผู้อื่นให้ยึดมั่นในค่านิยมของมหาวิทยาลัย และหลักการที่ถูกต้อง ปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น และสามารถกำหนดเป้าหมาย ในอนาคตที่ท้าทาย ตลอดจนวิธีการ การป้องกันหรือการเตรียมความพร้อม และสื่อสารให้ผู้อื่นเห็นภาพโดยรวมเกี่ยวกับอนาคตได้อย่างชัดเจน

4. สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มี (1) เพศ (2) ระดับการศึกษา (3) ช่วงอายุ (4) หลักสูตรการศึกษา และ (5) ระยะเวลาในการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method)

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร

ประชากรการวิจัย รวมทั้งสิ้น 128 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป รวมทั้งหมด 106 คนประกอบด้วย

1.1) นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต จำนวน 19 คน จากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา จำนวน 8 คนและ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) จำนวน 11 คน

1.2) นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 87 คน จากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา จำนวน 14 คน หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) จำนวน 18 คน หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา จำนวน 20 คน และ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา จำนวน 35 คน

2) กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จำนวน 18 คน

3) เจ้าหน้าที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จำนวน 4 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จำนวน 83 คน ได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan จากนั้นคัดเลือกด้วยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากระดับการศึกษา และหลักสูตรตามลำดับ ทั้งนี้ มีนักศึกษาให้ความยินยอมเพื่อให้ข้อมูล จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 69.88 รายละเอียดดังนี้ 1) ระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) 2) ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 หลักสูตร ๆ ละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ได้แก่ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา

2) กลุ่มตัวอย่างกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และยินยอมให้ข้อมูล จำนวน 10 คน

3) เจ้าหน้าที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และยินยอมให้ข้อมูล จำนวน 2 คน

5.1.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 1) แบบสอบถามเรื่อง การจัดการศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์กับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ โดยแบบสอบถาม มีค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) เท่ากับ 1 สำหรับค่าความเชื่อมั่น ได้ทดลองใช้แบบสอบถามกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และสังคมศาสตร์สุขภาพ จำนวน 30 คน ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.82 และ 2) แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เรื่อง แนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล โดยตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกมีค่า IOC เท่ากับ 1

5.1.4 วิธีการเก็บข้อมูล

1) กรณีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ทำการคัดเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยจะต้องเป็นผู้ที่ศึกษาในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลอย่างน้อย 1 ปีการศึกษาขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจเต็มใจและมีเวลาที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างเต็มที่

2) กรณีเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ และเจ้าหน้าที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ เต็มใจและมีเวลาที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างเต็มที่

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) ใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูล (descriptive statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 11.30 – 14.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 8.50 – 11.20 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 5.70 – 8.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.90 – 5.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 0.00 – 2.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ส่วนระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลใช้เกณฑ์การจัดระดับค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักเฉลี่ยตามการคำนวณค่าเฉลี่ยเลขคณิต ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้การทดสอบค่าที t-test (Independent Sample) แบบอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference Test (LSD)

5.1.5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ทั้งความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดย 1) ตรวจสอบจากภายใน พิจารณากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ถึงความละเอียดในการจัดระเบียบข้อมูล ความถูกต้องในการตีความ และความตรงประเด็นในการตอบคำถามการวิจัยจากข้อมูลที่ตีความได้ และ 2) ตรวจสอบจากภายนอก โดยรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมวิจัย (Playback Method)

5.1.6 การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด กระบวนการวิจัย และประโยชน์ของการวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลทราบโดยละเอียด เปิดโอกาสให้ซักถามประเด็นที่สงสัย และให้เวลาผู้ให้ข้อมูลในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมวิจัย โดยปราศจากการบังคับหรือกดดัน ผู้วิจัยทำการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้มาจากผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ การเก็บรวบรวมข้อมูลไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล หรือรหัสที่จะเชื่อมโยงถึงผู้ให้ข้อมูล และผู้วิจัยทำการนำเสนอภาพรวมของผลการวิเคราะห์และรายงานการวิจัย โดยไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวผู้ให้ข้อมูลได้ ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลและถอนตัวออกจากการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล Certificate of Approval No. 2023/143.2208

6. ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ระดับความรู้และการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบถูกมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Harmony รองลงมาคือ ข้อที่ 2. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Mastery และข้อที่ 12. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Originality ซึ่งมีความถี่ผู้ตอบถูกเท่ากัน

ตารางที่ 1 ความถี่ของจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ตอบถูกเกี่ยวกับความรู้ค่านิยมองค์การ มหาวิทยาลัยมหิดล (n = 58)

ประเด็น	นักศึกษาที่ตอบถูก (ร้อยละ)	นักศึกษาที่ตอบผิด (ร้อยละ)
1. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Mastery	63.8	36.2
2. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Mastery	74.1	25.9
3. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Altruism	62.1	37.9
4. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Altruism	56.9	43.1
5. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Harmony	75.9	24.1
6. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Harmony	50.0	50.0
7. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Integrity	70.7	29.3
8. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Integrity	51.7	48.3
9. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Determination	70.7	29.3
10. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Determination	58.6	41.4
11. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Originality	60.3	39.7
12. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Originality	74.1	25.9
13. ความหมายของค่านิยมองค์การด้าน Leadership	67.2	32.8
14. พฤติกรรมที่สื่อถึงการมีค่านิยมองค์การด้าน Leadership	62.1	37.9

ตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพศชายมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากกว่าเพศหญิง แต่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การน้อยกว่าเพศหญิง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีช่วงอายุ 42-56 ปี (Generation X) มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากกว่านักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีช่วงอายุ 25-41 ปี (Generation Y) แต่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การน้อยกว่า

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากกว่านักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท แต่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การน้อยกว่า

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสาขาประชากรศึกษามีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากที่สุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมากที่สุด

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีระยะเวลาในการศึกษา 5 ปีการศึกษา มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากที่สุด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีระยะเวลาในการศึกษา 2 ปีการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การ และค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การของนักศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของนักศึกษา (*n* = 58)

คุณลักษณะ	คะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การ		การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
เพศ				
หญิง	9.06	1.70	3.60	0.25
ชาย	9.23	1.99	3.57	0.24
ช่วงอายุ				
25-41 ปี (Generation Y)	8.90	1.71	3.62	0.25
42-56 ปี (Generation X)	9.67	2.00	3.52	0.22
ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	7.80	1.55	3.71	0.16
ปริญญาเอก	9.42	1.76	3.56	0.25
หลักสูตรที่ศึกษา				
สาขาการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ)	8.18	1.67	3.64	0.31
สาขาการจัดการการกีฬา	9.00	2.09	3.53	0.23
สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา	9.58	1.08	3.55	0.25
สาขาประชากรศึกษา	10.25	1.60	3.63	0.12
ระยะเวลาในการศึกษา				
2 ปีการศึกษา	6.88	0.99	3.74	0.14
3 ปีการศึกษา	8.46	144	3.68	0.26
4 ปีการศึกษา	9.00	1.10	3.56	0.18
5 ปีการศึกษา	11.00	1.41	3.59	0.06
6 ปีการศึกษา	9.33	1.76	3.48	0.25
มากกว่า 6 ปีการศึกษา	10.38	1.46	3.56	0.26
รวมเฉลี่ย	**9.14**	**1.82**	**3.59**	**0.24**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ และหลักสูตรในการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และ F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งผลที่ได้ดังแสดงในตาราง 3 - 4 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และช่วงอายุ (*n* = 58)

ปัจจัย	*n*	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
เพศ					
หญิง	32	9.06	1.99	0.347	0.730
ชาย	26	9.23	1.70		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาโท	10	7.80	1.55	-2.691	0.009
ปริญญาเอก	48	9.42	1.76		
ช่วงอายุ					
25-41 ปี (Generation Y)	40	8.90	1.71	-1.50	0.139
42-56 ปี (Generation X)	18	9.67	2.00		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีเพศ และช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD's Method) ซึ่งผลที่ได้แสดงดังตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาจำแนกตามหลักสูตรสาขาการจัดการการศึกษา การจัดการการกีฬา สิ่งแวดล้อมศึกษา ประชากรศึกษา (n = 58)

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล	ระหว่างกลุ่ม	33.259	3	11.086	3.847	0.014
	ภายในกลุ่ม	155.637	54	2.882		
	รวม	188.897	57			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาจำแนกตามหลักสูตร (n = 58)

หลักสูตร	ค่าเฉลี่ย	การจัดการการศึกษา (8.18)	การจัดการการกีฬา (9.00)	สิ่งแวดล้อมศึกษา (9.58)	ประชากรศึกษา (10.25)
การจัดการการศึกษา	8.18		0.163	0.032*	0.002*
การจัดการการกีฬา	9.00			0.366	0.056
สิ่งแวดล้อมศึกษา	9.58				0.340
ประชากรศึกษา	10.25				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาหลักสูตรสาขาการจัดการการศึกษาแตกต่างกับหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรสาขาการจัดการการศึกษาแตกต่างกับหลักสูตรประชากรศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็นรายข้อคำถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนรายข้อแสดงดังตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ (n = 58)

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.
1. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเองอย่างไม่มีอคติ	3.79	0.89
2. รักและศรัทธาในงานและอาชีพ ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้เกิดความสำเร็จตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตามทวงถาม	3.76	1.17
3. ท่านมีสติ ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้เมื่ออยู่ภายใต้ความขัดแย้งหรือความกดดัน	4.02	0.89
4. คิดไตร่ตรองก่อนพูด ทำตามคำพูด/ข้อตกลงที่ให้กับผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.54	1.20
5. ท่านใฝ่หาความรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ	3.93	0.92
6. กล้าคิด ริเริ่ม กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานสู่ความเป็นเลิศเกินมาตรฐาน	3.22	1.29
7. หนักแน่น มั่นคง ทั้งในภาวะปกติและวิกฤติยากลำบาก ไม่เชื่อง่าย ๆ โดยไม่มีการพิสูจน์ข้อมูล คิดไตร่ตรองด้วยความรอบคอบ หนักแน่น ก่อนพูดหรือดำเนินการใด ๆ	3.93	0.97
8. ปกป้องภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ แม้อาจต้องใช้เวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.29	1.23
9. มีความกระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	1.11
10. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทาย และร่วมมือแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานปัจจุบันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง หรือที่กำหนดไว้	3.59	1.14
11. ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น พยายามปรับปรุงพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยร่วมยินดีหรือให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย รวมถึงแนะนำอย่างสร้างสรรค์จริงใจ	3.31	1.25
12. สามารถอธิบายกระบวนการทำงานของตนเองได้อย่างเป็นระบบ	3.79	1.09
13. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อตกลงของหน่วยงาน/สถาบัน/มหาวิทยาลัย และกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้หนึ่งผู้ใด	3.41	1.18
14. ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ แม้พบปัญหา อุปสรรค และความยากลำบาก	3.79	1.12
15. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ยืดหยุ่น ผ่อนปรนร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.19	1.21

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.
16. สามารถใช้เหตุผลประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าว จูงใจ สื่อสาร ให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับ เข้าใจ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	3.90	1.18
17. ใส่ใจความต้องการของผู้รับบริการและให้บริการ/ให้ความช่วยเหลือด้วยความสุภาพ เต็มใจ รวดเร็ว และเสมอภาค	3.29	1.17
18. สามารถกำหนดภาพอนาคตหรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีเหตุผลน่าเชื่อถือ และสื่อสารให้ผู้อื่นเห็นภาพรวมต่อการเปลี่ยนแปลงผลกระทบ ได้อย่างชัดเจน	3.64	1.20
19. ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และสร้างสรรค์คุณค่าของงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัย	3.47	1.14
20. สามารถทำงานร่วมกันบนความแตกต่าง (ความคิด เพศ วัย ความรู้ และอื่น ๆ) ส่งเสริมความสามัคคี ใช้พลังของความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์เพื่อเอาชนะความท้าทายหรืออุปสรรค	3.64	1.09
21. ดูแลรักษาทรัพยากรและผลประโยชน์ของหน่วยงานและใช้อย่างคุ้มค่าเสมือนประโยชน์ของตน	3.64	1.10
22. คิด ริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ และ/หรือสร้างผลงานที่มีความแตกต่าง โดดเด่น หรือชี้นำการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.91	1.01
23. รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล/ข้อเท็จจริง ก่อนคิดวิเคราะห์และลงมือดำเนินการ โดยหลีกเลี่ยงการคาดเดา ตีความไปเอง	3.17	1.14

จากตารางที่ 6 พบว่า การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีสติ ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้เมื่ออยู่ภายใต้ความขัดแย้งหรือความกดดัน ส่วนการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล/ข้อเท็จจริง ก่อนคิดวิเคราะห์และลงมือดำเนินการ โดยหลีกเลี่ยงการคาดเดา ตีความไปเอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ หลักสูตร และระยะเวลาในการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และ F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งผลที่ได้ดังแสดงในตารางที่ 7 - 9 ดังนี้

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีเพศระดับการศึกษา และช่วงอายุแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และช่วงอายุ (*n* = 58)

ปัจจัย	*n*	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
เพศ					
หญิง	32	3.60	0.25	-0.46	0.647
ชาย	26	3.57	0.24		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาโท	10	3.71	0.16	1.88	0.065
ปริญญาเอก	48	3.56	0.25		
ช่วงอายุ					
25-41 ปี (Generation Y)	40	3.62	0.25	1.52	0.133
42-56 ปี (Generation X)	18	3.52	0.22		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ศึกษาในหลักสูตรที่แตกต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกตามหลักสูตร (*n* = 58)

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตาม	ระหว่างกลุ่ม	0.124	3	0.041	0.700	0.556
ค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล	ภายในกลุ่ม	3.185	54	0.059		
	รวม	3.309	57			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีระยะเวลาในการศึกษาแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการศึกษา (n = 58)

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตาม	ระหว่างกลุ่ม	0.476	5	0.095	1.748	0.140
ค่านิยมองค์การ	ภายในกลุ่ม	2.832	52	0.054		
มหาวิทยาลัยมหิดล	รวม	3.309	57			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นพบว่า เฉพาะนักศึกษาในหลักสูตรการศึกษาที่ต่างกัน จะมีระดับความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

จากการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลพอจะประมวลได้ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ควรดำเนินการสื่อสารเกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหาร คณาจารย์ ศิษย์เก่า รุ่นพี่ และบุคลากรจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์การให้กับนักศึกษา

2) ภาควิชาศึกษาศาสตร์ควรส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของภาควิชาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่เสมอ ควรเผยแพร่ข้อมูลของผู้บริหาร อาจารย์ ศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างต่อเนื่อง และควรดำเนินการจัดโครงการนักศึกษาต้นแบบการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

3) หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ควรสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรต้องเอาใจใส่ใกล้ชิดในการให้ข้อมูล กระตุ้น และส่งเสริมให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเข้ารับการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

7. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

7.1 การอภิปรายผล

ผู้วิจัยทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ ตามลำดับดังต่อไปนี้

7.1.1 การอภิปรายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การและค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การ

ด้านเพศของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพศชายมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชชา มานนท์ (2557) ที่พบว่าเพศชายมีคะแนนค่าเฉลี่ยความรู้ค่านิยมองค์การมากกว่าเช่นกัน อย่างไรก็ตามนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลน้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจพอจะเทียบเคียงได้กับผลการศึกษาของนัชรัศม์ ชูหิรัญญ์วัฒน์ (2555) ที่พบว่า เพศหญิงปฏิบัติตนตามกฎหมายจราจรซึ่งถือเป็นค่านิยมจราจรที่ต้องยึดถือมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุหนึ่งมาจากพฤติกรรมการเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่มักจะควบคุม ติดตาม ชี้แนะลูกผู้หญิงอย่างเข้มงวดมากกว่าลูกผู้ชาย (อรทัย หรูเจริญพรพานิช และอภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์, 2551) ซึ่งน่าจะทำให้เพศหญิงเคยชินและเข้าใจเหตุผลที่ควรปฏิบัติตนตามแนวทางที่เป็นค่านิยมที่พึงประสงค์มากกว่าเพศชาย

ด้านระดับการศึกษา นักศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากกว่านักศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท แต่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การน้อยกว่า ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของนัชรัศม์ ชูหิรัญญ์วัฒน์ (2555) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะปฏิบัติตนตามค่านิยมการจราจรมากกว่า

นักศึกษาที่มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมากที่สุด คือ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการศึกษา 5 ปีการศึกษา นักศึกษาที่มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การน้อยที่สุด คือ นักศึกษาที่มีระยะเวลา

ในการศึกษา 2 ปีการศึกษา ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ OECD (2013) ที่พบว่า ยิ่งผู้เรียนใช้เวลาเรียนมากคะแนนก็ยิ่งดีขึ้น สำหรับนักศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมากที่สุด คือ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการศึกษา 2 ปีการศึกษา ส่วนนักศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การน้อยที่สุด คือ นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการศึกษา 6 ปีการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า นักศึกษาอาจยังไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล จึงส่งผลให้ไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล โดยจากการศึกษาของนัชรัศม์ ชูหิรัญญ์วัฒน์ (2555) พบว่า ผู้ที่ได้รับการอบรมจะปฏิบัติตามกฎระเบียบมากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม

7.1.2 การอภิปรายผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

ระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างจากระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะการศึกษาในระดับปริญญาเอกใช้ระยะเวลานานกว่าปริญญาโทจึงมีโอกาสได้รับความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลมากกว่า ทั้งจากกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ของภาควิชาศึกษาศาสตร์ กิจกรรมของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และกิจกรรมระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเทียบเคียงได้ว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ OECD (2013) ที่พบว่า ยิ่งใช้เวลาในการเรียนคณิตศาสตร์มากคะแนนก็ยิ่งดีขึ้น

ช่วงอายุ ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน ได้แก่ เจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของธารินี บัวสุข (2560) ที่พบว่า เจนเนอเรชัน Y มีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างจากเจนเนอเรชัน baby boomer และเจนเนอเรชัน X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมหิดลทำการเผยแพร่ค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลมาเป็นระยะเวลา 15 ปี ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายและสะดวก จึงส่งผลให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์เกิดการรับรู้และจดจำค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลได้ไม่แตกต่างกัน

7.1.3 การอภิปรายผลแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล

สำหรับการดำเนินการส่งเสริมให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งควรสอดแทรกค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลไว้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร โครงการต่าง ๆ ที่หลักสูตรจัดขึ้น และการประเมินในการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล รวมไปถึงเชื่อมโยงค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลกับการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาระดับคณะที่เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) และการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาระดับหลักสูตรที่เป็นไปตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance: AUNQA) ถือได้ว่าเป็นไปตามองค์ประกอบในการสร้างการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนซึ่งมุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ด้วยการวางแผนการเรียนรู้ (Programmatic Approach) เกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบ จะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นไปตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลได้ (Gregoriadis et al., 2014)

7.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สร้างบรรทัดฐานที่ถูกต้อง สร้างความภาคภูมิใจในความเป็นมหิดล จัดให้มีโครงสร้างทางสถาบันที่ชัดเจนในการกำหนด ส่งเสริม และกำกับให้นำค่านิยมองค์การไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม สร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล บูรณาการค่านิยมองค์การไว้ใน AUN-QA และ EdPEx จึงจะส่งผลให้มีการกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลอย่างต่อเนื่อง

8. ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต

8.1 ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยนี้มีข้อจำกัด ได้แก่ การเข้าถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งต้องประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้เข้าร่วม

การวิจัยผ่านช่องทางกลุ่มไลน์ ผู้วิจัยไม่มีโอกาสอธิบายถึงความสำคัญและจำเป็นของการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายทราบด้วยตนเอง จึงอาจส่งผลให้เก็บข้อมูลได้ยาก

8.2 งานวิจัยในอนาคต

8.2.1 งานวิจัยในอนาคตควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีประสิทธิภาพให้กับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

8.2.2 งานวิจัยในอนาคตควรวิจัยเกี่ยวกับการติดตามและประเมินการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

9. บทสรุป

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล 9.14 คะแนน จากคะแนนเต็ม 14 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การอยู่ที่ระดับ 3.59 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

แนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น ระดับมหาวิทยาลัยมหิดล และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ควรสื่อสารเกี่ยวกับค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างต่อเนื่อง ระดับภาควิชาศึกษาศาสตร์ควรส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่เสมอ เผยแพร่และยกย่องผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี ระดับหลักสูตรควรสอดแทรกค่านิยมองค์การมหาวิทยาลัยมหิดลไว้ในการจัดการเรียนการสอน

บรรณานุกรม

กิตติพัทธ์ จิรวัสวงศ์. (2559). *Vision & Core Value เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม*. 3 กุมภาพันธ์ 2559 ณ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร.

ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์. (2555). *ค่านิยมร่วมขององค์กร (share value).* https://www.gotoknow.org/posts/60394

ธันย์ สุภัทรพันธุ์. (2554). *"Mahidol Culture" คู่มือจัดทำรายการประเมินตนเองตามระบบคุณภาพ ระยะที่ 3*. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธารินี บัวสุข. (2560). *ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล รุ่นอายุเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย.* (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

นัชรัศม์ ชูหิรัญญ์วัฒน์. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ภายในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา.* (โครงงานวิศวกรรมมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ภารดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมมหิดลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชชา มานนท์. (2557). *ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2558). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). *เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (Ethical DNA).* วันที่ 28 พฤษภาคม 2557. http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/ocsc__edna_training_slide_updated_28_5_2557_o.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *แผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ. (OEC Way).* บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรทัย หรูเจริญพรพานิช และ อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์. (2551). *การเลี้ยงดูบุตรของพ่อแม่: มิติของความแตกต่างทาง "เพศ" และ "เพศภาวะ" ของบุตร*. https://ipsr.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2022/03/2551_conference_full.pdf

อริยา ธัญญพืช. (2554). กว่าจะเป็นวัฒนธรรมมหิดล: สร้างสรรค์อย่างยั่งยืน. *เวชบันทึกศิริราช, 4*(2), 53-56.

Gregoriadis, A., Zachopoulou, E., Grammatikopoulos, V., & Liukkonen, J. (2014). *Good practices in early childhood education: Looking at early educators' perspectives in six European countries.* https://www.researchgate.net/publication/266265955_Good_Practices_in_Early_Childhood_Education_Looking_at_Early_Educators'_Perspectives_in_Six_European_Countries

OECD. (2013). *PISA 2012 results: What makes schools successful? Resources, policies and practices (Volume IV)*. OECD publications.

Thailand Quality Class. (2563). *มหาวิทยาลัยมหิดล.* https://www. tqa.or.th/wp- content/uploads/2020/05/มหาวิทยาลัยมหิดล.pdf