

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่	
ชื่อผู้เขียน	นางสาว นิภาวรรณ ศรีโตฟุ้ง	
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร. มยุรี อนุมานราชชน รองศาสตราจารย์ ปรีชา ถ้ามั่ง คุณเฉลิมเกียรติ ณ ปั่น	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและสาขาวิชา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 332 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ 2 ชั้น โดยแต่ละชั้นภูมีย่อยมีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิคือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การด้วยการทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

2) วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เฉพาะในรายมิตินั้น ไมตรีสัมพันธ์มากกว่าคณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับรายมิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจการแห่งตน และมิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น คณะทั้ง 2 ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาในรายมิตินั้นการเห็นพ้องด้วยและรายมิตินั้นการหลีกเลี่ยงมากกว่าคณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมิตินั้นกฎระเบียบและมิตินั้นการพึ่งพา คณะทั้ง 2 ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวในรายมิตินั้นการเห็นตรงกันข้ามมากกว่าคณะขนาดใหญ่และมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวในรายมิตินั้นความสมบูรณ์แบบน้อยกว่าคณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมิตินั้นอำนาจและมิตินั้นการแข่งขัน คณะทั้ง 2 ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน

3) วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาที่ไม่แตกต่างกันในทุกรายมิติ สำหรับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว สาขาวิชาทั้ง 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะรายมิตินั้นความสมบูรณ์แบบ โดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีมิตินั้นความสมบูรณ์แบบมากกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ส่วนมิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม มิตินั้นอำนาจ และมิตินั้นการแข่งขัน สาขาวิชาทั้ง 3 สาขา ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. ผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรมีมาตรการที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในทางลบ คือ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาและวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ให้น้อยลง โดยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นทางการบริหาร ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และขีดความสามารถของคณาจารย์ให้เพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. สำหรับกระบวนการคัดเลือกอาจารย์เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้บริหารแต่ละคณะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เช่น ภูมิหลังการศึกษา ประสบการณ์ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ค่านิยมของผู้สมัคร โดยเฉพาะค่านิยมในเชิงสร้างสรรค์และค่านิยมที่ไม่ขัดกับค่านิยมเดิมที่ดีที่มีอยู่ของหน่วยงาน นอกจากนี้ช่วงเวลาทดลองงานควรเพิ่มระยะเวลามากขึ้นจากเดิมที่เป็นอยู่ เพื่อจะได้ประเมินค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกได้นั้นได้

3. ผู้บริหารควรจะพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์การที่เหมาะสมกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในปี ค.ศ. 2002 เพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

4. การกำหนดแนวทางและรูปแบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การในด้านลบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พร้อม ๆ ไปกับวัฒนธรรมองค์การในด้านบวก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Thesis Title	Organizational Culture of University Institution : A Case Study of Chiang Mai University	
Author	Miss Nipawarn Sriofung	
M.P.A.	Public Administration	
Examining Committee :		
	Lecturer Dr. Mayuree Anumanrajadhon	Chairman
	Associate Professor Preecha Lamchang	Member
	Mr. Chalermkiat Na Pan	Member

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the overall characteristics of organizational culture in Chiang Mai University. 2) to compare the organizational culture between faculties, classified by size and discipline.

The sample group used in this study consisted of 332 Chiang Mai University lecturers who were selected by two-stage stratified, then proportional and simple random sampling for each stratum. Primary data were collected through questionnaires and processed by using the SPSS for Window program. Statistics used to analyze the data included frequency, percentage and standard deviation. Hypothesis was tested by using t-test and one way analysis of variance (ANOVA) at the level 0.05

The research results were summarized as follows :

1) The overall organizational culture of Chiang Mai University, of which its characteristics could be classified into constructive style, passive-defensive style and passive-aggressive style was at the moderate level.

2) The organizational culture of Chiang Mai University classified by size of faculty was as follows :

2.1 The organizational culture of smaller faculties concerning affiliative dimension in the category of constructive style was statistically significant higher than that of the larger faculties. On the other hand, there were no significant differences among achievement, self-actualizing and humanistic-encouraging dimensions in the category of constructive style between smaller and larger faculties.

2.2 The organizational culture of smaller faculties concerning approval and avoidance dimension in the category of passive-defensive style were statistically significant higher than that of larger faculties. On the other hand, there were no significant differences between conventional and dependent dimension in the category of passive-defensive style between smaller and larger faculties.

2.3 The organizational culture of smaller faculties concerning oppositional dimension in the category of passive-aggressive style was statistically significant higher than that of larger faculties and perfectionistic dimension of smaller faculties were statistically significant less than that of larger faculties. On the other hand, there were no significant differences among power and competitive dimension in the category of passive-aggressive style between smaller and larger faculties.

3) The organizational culture of Chiang Mai University classified by discipline was as follows : The perfectionistic dimension in the category of passive-aggressive style of Health Science were statistically significant higher than that of Pure Science and Social Sciences . On the other hand, there were no significant differences in the category of passive-defensive and passive-aggressive style among Pure Science, Health Science and Social Sciences in each dimension.

Recommendations for Chiang Mai University

1. The administrators and lecturers of Chiang Mai University should have measures for changing negative organizational culture; that is to reduce passive-defensive style and passive-aggressive style by encouraging participation in decision-making in administrative issues, supporting knowledge acquirement and proficiency of lecturers decision-making and encouraging

constructive style especially morale and motivation to work efficiently and promoting human relationship for cooperation to accomplish the organization's goals.

2. Concerning lecturer recruitment process, the administrators of each faculty must consider carefully such factors as educational background, experience, teaching ability, values of recruited persons especially constructive value and values that are not against the existing good ones of the organization. Besides, probation period should be expanded in order to evaluate the value and the work of recruited persons.

3. The administrators should develop Chiang Mai University organizational culture style suitable to the non-bureaucratic form which is planned to be in 2002 to accomplish its goals.

4. It is necessary to determine course of action and pattern of human resource development in terms of negative organizational culture; that is passive-defensive style and passive-aggressive style simultaneously of positive organizational culture; that is constructive style to accomplish the goals efficiently.