

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พรชัย เอ็มเอก

PORNCHAI AEM - AEK

ACC NO.....T153740
DATE RECEIVED..... 5 ต.ค. 2552
CALL NO.

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา
พลวัตและการจัดการองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2552

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นักศึกษา นายพรชัย เอมเอก รหัสประจำตัว 50052620
หลักสูตร การจัดการมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา พลวัตและการจัดการองค์การ
คณะ บัณฑิตวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.นิตินัย ตันพานิช

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการบริหารจัดการ



นิตินัย

.....
(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี 4 พ.ศ. 2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

อ.ม. อ.ม.ประธานกรรมการ
(ดร.อมร อุดสุวรรณ)

นิตินัยกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ
(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

การค้นคว้าอิสระเรื่อง	วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นักศึกษา	นายพรชัย เอมเอก รหัสประจำตัว 50502620
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.นิตินัย ตันพานิช
หลักสูตร	การจัดการมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	พลวัตและการจัดการองค์การ
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2552

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งนี้” ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวัฒนธรรมองค์กร กับปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร, ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร, ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน เมษายน 2552 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test และค่าสถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความพึงพอใจในการใช้วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้แบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและการเอาใจใส่ อีกทั้งคำแนะนำช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงจากท่าน ดร.นิตินัย ตันพานิช อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำงานและช่วยเหลือมาโดยตลอดเป็นอย่างดี ดีเสมอมา คำนวณอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา อาจารย์ เพื่อนๆ พี่ ๆ MM รุ่น 04 ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และประสิทธิ์ประสาทวิชาต่างๆ ให้กับนักศึกษาค้นคว้าตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา มา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร อาจารย์ ที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล และคำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่คอยเป็นกำลังใจในงานศึกษาครั้งนี้

พรชัย เอมเอก

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	4
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
คำถามในการวิจัย / สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7-26
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	
รูปแบบการวิจัย.....	27
ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง.....	27
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	27
เครื่องมือการวิจัย.....	27
การรวบรวมข้อมูล.....	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28-29
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30-40

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	
สรุปผลการวิจัย.....	43-44
ข้อเสนอแนะ.....	45
บรรณานุกรม.....	46
ภาคผนวก.....	47-58
ประวัติผู้วิจัย.....	59

สารบัญตาราง

ตารางที่

1. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม
จำแนกตามเพศ
2. แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ
3. แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ
4. แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง ของตำแหน่งงานในองค์กร
5. แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา
6. แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานของพนักงาน
7. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่ม
ตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
8. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรใน องค์กรด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร
9. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร
10. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน
11. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
12. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
13. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกแห่งการบริหารงานยุคใหม่ ที่จะสร้างสรรค์ หรือ นำพาองค์กร (Organization) ประสบความสำเร็จให้องค์กรเป็นองค์กรที่อยู่อย่างยั่งยืนนานนั้น ต้องอาศัยฝีมือของผู้นำองค์กร การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีเยี่ยม และมีทีมงานบริหารที่แข็งแกร่ง มีเงินทุนมาก ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อแสวงหากำไรมาให้กับองค์กร หรือการจัดโครงสร้างขององค์กร ให้ทันสมัย ที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจนในองค์กรขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก

ทุกวันนี้องค์กรที่มีศักยภาพทางการเงินสูง เพื่อใช้ในสนับสนุนในธุรกิจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในด้านเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย การสร้างอาคารสถานที่ใหญ่โตทันสมัย หรือมีสวัสดิการที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ได้การันตีว่าองค์กรนั้นๆ สามารถนำพาให้ธุรกิจให้อยู่แบบยั่งยืนในโลกของธุรกิจที่มีปัจจัยหรือตัวแปรมากมายเหล่านี้ อาจทำให้ธุรกิจเสียหายหรือล้มละลายในช่วงข้ามเดือนได้ไม่ยาก

สิ่งหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ที่ทำให้องค์กรนั้น สามารถประสบความสำเร็จแบบยั่งยืนยาวนานนับสิบปี หรือเป็นร้อยปี สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรให้ความเชื่อมั่น ซื่อสัตย์ จงรักภักดี และดูแลลูกค้าขององค์กรได้อย่างดีเลิศ นั้น

วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่องค์กรปลูกฝัง หล่อหลอมมาจากความเชื่อและแนวคิดทัศนคติ ที่นำมาใช้กับองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยสะท้อนออกมาจากพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งดีและไม่ดี (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิวส์ลิงค์.)

การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรใช้กลยุทธ์ในการเข้าไปสู่การแข่งขันของธุรกิจที่จำเป็นต้องสอดคล้องกันส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ถ้าเราหันมามององค์กรที่เราทานอยู่จะเห็นว่าองค์กรนั้นมีลักษณะที่ไม่แตกต่างไปจากคน องค์กรเองจะต้องให้ความสำคัญกับทั้งไอคิวและอีคิว ไอคิวขององค์กรคือศักยภาพในการบริหารงานที่เกิดจากความสามารถของคนในองค์กร ความทันสมัยของเทคโนโลยีรวมถึงเครื่องมือทางการจัดการอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ขององค์กร บางคนอาจจะงงๆ ว่าองค์กรจะมีอารมณ์ได้อย่างไร อารมณ์ขององค์กรคือผลรวมของอารมณ์ของคนในองค์กร ถ้าคนในองค์กรมีลักษณะที่เก่งอย่างเดียว เกิดการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน เล่นการเมืองกัน สักวันอารมณ์ขององค์กรอาจจะระเบิดออกมาที่เราัมก็จะเห็นกันอยู่ทั่วไป เช่น เกิดก็แตกแยกของผู้บริหารจนต้องมีการขายหุ้น ขายกิจการบริหารที่ประสบกับภาวะขาดทุนบางองค์กรถึงขั้นล้มละลายหรือเลิกกิจการ ไปก็มี

องค์กรที่เหมาะสมและแข็งแกร่งจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคความยากลำบากในภาวะวิกฤตได้ดีกว่าองค์กรอื่นเสมอ บางองค์กรประสบภาวะขาดทุนมาก แต่คนในองค์กรมีความรักขอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้องค์กรอยู่ได้ ไม่ยอมจากเมื่อองค์กรลำบาก ทุกคนมีความเชื่อและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่จนในที่สุดสามารถนำพาองค์กรผ่านวิกฤติไปได้ เราจะเห็นความสำคัญของพลังที่เกิดจากองค์กรได้ชัดเจนที่ทุกคนถูกหล่อหลอมเข้าไปสู่เป้าหมายลอมทางความคิดเดียวกัน คนพวกนี้จะยึดมั่นและศรัทธาในสิ่งที่เป็นแก่นหรือความเชื่อขององค์กรอย่างเหนียวแน่น แนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เป็นอีคิวขององค์กรด้วยแนวทาง ดังนี้

กำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรการกำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรให้กำหนดจากวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร เพราะวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนเป้าหมายสุดท้ายที่เราอยากจะไปถึง สำหรับวัฒนธรรมองค์กรจะบอกเราว่าองค์กรต้องมีลักษณะใดจึงจะทำให้เกิดทางไปถึงเป้าหมายได้เร็วมีประสิทธิภาพ

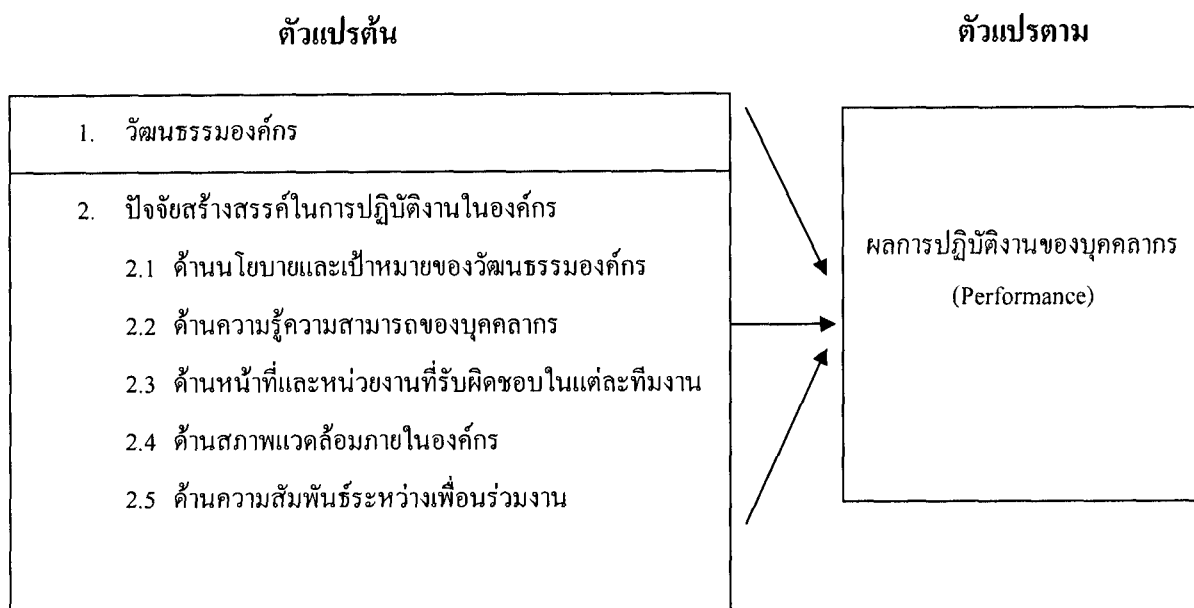
วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมที่ต้องการจะมีกับวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเรากำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เรียบร้อยแล้ว ให้วิเคราะห์ดูว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการนั้นในปัจจุบันองค์กรเรามีบ้างหรือยัง มีมากน้อยเพียงใด มีครบหรือไม่ เพื่อที่จะประเมินว่าการกิจในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีมากน้อยเพียงใด

กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางหรือสะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างสิ่งที่เราเป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่เราเป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่เราต้องการจะเป็น การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนิยมทำกันใน 2 ลักษณะ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป จากวัฒนธรรมที่เปลี่ยนได้ง่ายไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนหรืออาจจะเป็นการสร้างกระแสวัฒนธรรมใหม่กลบกระแสวัฒนธรรมเก่า การเปลี่ยนแปลงจะแทรกซึมอยู่ในทุกกิจกรรมเป็นการสร้างวัฒนธรรมแบบกองโจร เพราะเป็นการเก็บเล็กผสมน้อยไปเรื่อยๆ การเปลี่ยนแปลงแบบนี้จะส่งผลกระทบต่อคนในองค์กรน้อย แต่ต้องใช้ระยะเวลาานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีอายุยาวนานและมีวัฒนธรรมดั้งเดิมแข็งแกร่ง
2. การเปลี่ยนแบบผ่าตัด เป็นการเปลี่ยนแปลงทันทีทันใด อาจจะมีการเจ็บปวดบ้างในช่วงแรก แต่ได้ผลดีในระยะยาว เพราะทุกอย่างชัดเจน

สรุปว่าถ้าเราต้องการให้องค์กรของเราเป็นองค์กรที่มีทั้งความฉลาดและอยู่รอดภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง เราจะต้องพัฒนาทั้งไอคิว (ประสิทธิภาพการบริหาร) และอีคิว (วัฒนธรรมองค์กร)ควบคู่กันไป จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ถึงแม้วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้แต่เราสามารถสัมผัสได้ และการแข่งขันในอนาคตวัฒนธรรมองค์กรจะกลายเป็นเครื่องมือการจัดการที่สำคัญที่จะบ่งชี้ให้เห็นถึงความได้เปรียบหรือเสียเปรียบทางการแข่งขันบนเวทีของการค้าโลกที่หลากหลายวัฒนธรรมเป็นที่ทราบกันดีว่า ในการดำเนินการกิจการขององค์กรไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ ขนาดไหนก็ตาม ไม่ว่าจะอยู่ซีกโลกไหน ส่วนไหนหรืออุตสาหกรรมใดๆ ผลการดำเนินการกิจการอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ว่า “ไม่เกิดผลสำเร็จ” หรือ “Fail” กันถ้วนหน้า ส่วนเหตุผลก็เกิดหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่เราพูดถึงกันมากจากการเฝ้าติดตามก็คือ “Corporate Culture” หรือ “วัฒนธรรมองค์กรวิถีการทำงานเชิงคุณภาพ (วัฒนธรรมในการทำงาน) มุ่งประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารและการจัดการองค์กร ทุกคนในองค์กรยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจในภาพรวมขององค์กรส่งผลทำให้องค์กรมีวินัยและสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน และคุณภาพของงานก็จะเป็ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เราได้สร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นภายในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิด “การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างไม่เห็นแก่ตัว” ซึ่งมีพื้นฐานมากจากความคิดที่ว่า การช่วยผู้อื่นหมายถึง คุณได้ช่วยตัวเองด้วยนับเป็นเวลานานแล้วที่ธุรกิจหลายชั้นโดยทั่วไปแล้วก่อให้เกิดรายได้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊คส์ลิงค์.)

กรอบแนวคิดของการศึกษา



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. เพื่อศึกษาถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภายหลังจากที่มีการสร้างส่งเสริมและถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรลงไปกับบุคลากรในทุกระดับชั้น

สมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษา

1. วัฒนธรรมองค์กรของ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและเป้าหมายของวัฒนธรรมองค์กร, ด้านความรู้ความสามารถ, ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ศึกษานุคกลาง มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 ตัวอย่าง จากบุคลากรทั้งสิ้น 700 คน โดยแบ่งเป็นระดับผู้บริหาร จำนวน 36 คน อาจารย์ จำนวน 100 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 112 คน

ความสำคัญของการศึกษา

1. การศึกษานี้มุ่งเน้นให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กรและธุรกิจอื่นๆ โดยทั่วไป
2. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความเข้าใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร
3. ผลการศึกษาเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์กร

นิยามศัพท์

1. วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่องค์กรปลูกฝัง หล่อหลอมมาจากความเชื่อ และแนวคิด ทัศนคติ ที่นำมาใช้กับองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยสะท้อนออกมาจากพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ทั้งดีและไม่ดี
2. ด้านความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยผ่านและถ่ายทอดไปตาม KPI ขององค์กรและกระจายย่อยลงมาในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับเป้าหมายในระดับองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้
3. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคลากร ในแต่ละคนที่เขียนออกมาเป็น MBO (Management By Objective) และ Action Plan และนำไปปฏิบัติจนได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานออกมาในแต่ละไตรมาส โดยมีตัววัด Measurement ที่ชัดเจน

4. **ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อลูกค้า** หมายถึง ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง (Work Flow) ที่บุคลากรใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร ทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจในสินค้าและบริการ
5. **ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง หน่วยงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป เช่น ทีมด้านระบบ Network, ทีม Marketing, ทีมด้านดูแลลูกค้า เป็นต้น
6. **ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร** หมายถึง บรรยากาศขององค์กรในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เป็นอิสระ ปราศจากการครอบงำความคิด บุคลากรมีความเข้าใจและช่วยเหลือแก้ไขปัญหา
7. **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีปทุม สามารถปฏิบัติงานและประสานงานช่วยเหลือสนับสนุนในงานได้อย่างดีเยี่ยมเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายเดียวกัน
8. **เพศ** หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกทำสุ่มตัวอย่าง มี 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง
9. **อายุ** หมายถึง อายุของบุคคลที่ถูกเลือกทำสุ่มตัวอย่าง
10. **สถานภาพ** หมายถึง สถานะทางกฎหมายว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในสถานะอย่างไร เช่น โสด, หม้าย/หย่าร้าง
11. **ตำแหน่ง** หมายถึง สถานะในองค์กร ที่มอบให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้นๆ
12. **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาที่บุคลากรสุ่มตัวอย่างจบการศึกษาตามกฎหมาย
13. **ระยะเวลาทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาเริ่มทำงานวันแรกจนถึงปัจจุบันของบุคลากรในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาค้นคว้า ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่จะนำข้อมูลไปศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขนาดใหญ่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกับผลปฏิบัติงานของบุคลากรในมุมต่างๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและหลักการ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ความเจริญขององค์กรอย่างยั่งยืน และสามารถทำผลผลิตและกำไร ได้อย่างต่อเนื่อง นั้นมาจาก คนในองค์กร เป็นหลัก

ดังนั้น การที่คนในองค์กรจะมีความสามารถ (Competency) นั้น จะต้องอาศัยผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาคนในองค์กร เป็นหลักก่อน หรือสามารถทำควบคู่กันไปก็ได้หลังจากนั้นเมื่อคนขององค์กรพร้อมในระดับหนึ่งแล้ว ผู้บริหารองค์กร จะกำหนดแผนการสร้างวัฒนธรรมให้ให้กับองค์กร โดยเป็นทั้งทางตรง คือ นโยบายหรือเป้าหมาย หากเป็นทางอ้อม คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจ ที่องค์กรอยากจะปลูกฝัง อยากจะเห็นให้คนในองค์กร นำไปประพฤติปฏิบัติ แสดงออกถึงความเข้าใจ เป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติแบบเดียวกัน และองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรนั้นได้ทุกๆ ครั้งที่ต้องการส่งเสริมหรือเพิ่มแนวทางหรือแนวคิด พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรได้ตลอดเวลา

วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากผู้ใด หรือใครในองค์กร

a. เจ้าของกิจการ ที่ชอบมาทำงานแต่เช้า หรือกลับบ้านดึกๆ เป็นคนชอบความยุติธรรมเป็นคนตรงต่อเวลา เราก็จะพบว่าบุคลากรในบริษัทนั้นๆ จะต้องมาทำงานเช้า กลับบ้านดึกๆ รักความยุติธรรม เหมือนกันไปด้วย หากมีบุคลากรคนใด ที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ ก็จะมีปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของบริษัทนั้นๆ

b. ผู้บริหารระดับสูง หรือกรรมการผู้จัดการ มีลักษณะที่เผด็จการชอบสั่งการไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชา ตัดสินใจรวดเร็ว องค์กรนั้นๆ ก็จะมีลักษณะเป็นองค์กรที่คอยรับแต่คำสั่งเพียงอย่างเดียว ทุกคนจะไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นมากเพราะไม่เกิดประโยชน์ ไม่อยากขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งหากผู้ใดปฏิบัติไม่ได้ก็ต้องอยู่ไม่ได้ หรือไม่มีความสุขในการทำงานที่นี้ (ธารงศักดิ์ (2548, 4 พฤษภาคม) วัฒนธรรมองค์กร (Internet)// www.excelexpertraining.com/hr)

ปัญหาที่เกิดจากวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ที่ไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่เป็นปัญหามากที่สุด คือ แนวคิดของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ตลกตลก ไม่เข้าใจนโยบาย ไม่รู้ว่าปฏิบัติแล้วจะได้อะไร ทำแล้วเกิดประโยชน์อย่างไร จะทำให้ชีวิตดีขึ้นจริงหรือไม่ บุคลากรจะมองเพียงภาพเล็กๆ เท่านั้นที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ดังนั้นเราจะทราบว่าคุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. บุคลากรมักจะคิดว่าองค์กรของเขาดีอยู่แล้วไม่เห็นจะมีปัญหาที่ตรงไหนเลย
2. บุคลากรจะขาดสำนึกในส่วนที่เกี่ยวกับการสนองความต้องการของลูกค้า อย่างเร่งด่วน พยายามๆ คือ บุคลากรไม่สนใจลูกค้า อยากได้สินค้าหรือบริการของเราลูกค้าก็ต้องรอหน่อย
3. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่คิดที่จะพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ๆ ออกมาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า
4. บุคลากรจะรอให้ “เบื้องบน” สั่งมาเพียงอย่างเดียว คอยแต่จะปฏิบัติตามคำสั่ง (Reactive) ไม่เคยคิดที่จะพัฒนางานในแบบเชิงรุก (Proactive)
5. ผู้บริหารและบุคลากรคิดแต่จะทำงานด้านปฏิบัติการหรือธุรการเป็นงานหลัก โดยไม่คำนึงถึงด้านธุรกิจขององค์กรว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใดเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า
6. ผู้นำในองค์กรเชื่องช้า และเสียเวลามากกับการจ้ำจี้จ้ำไชบุคลากรที่ขาดคุณภาพ หรือบุคลากรที่ทำงานไม่ดี ทำให้ไม่มีเวลาไปใส่ใจกับบุคลากรที่ทำงานดี เพราะคิดว่าเขาทำงานดีอยู่แล้ว
7. ผู้นำในองค์กรไม่เข้าใจ และไม่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในองค์กรได้ โดยมักจะงุนงง สงสัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รอบตัว โดยไม่สามารถวางแผนเพื่อปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

วัฒนธรรมองค์กรของท่านปัจจุบันเป็นอย่างไร

วัฒนธรรมองค์กรที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นข้อดีหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรในเรื่องใดบ้าง

1. ความรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบ (Responsibility & Accountability) กล่าวคือบุคคลากรในองค์กรของท่านปัจจุบันนี้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอยู่ และงานที่จะต้องมีส่วนสำนึกในความรับผิดชอบ (คืองานที่ถึงตนเองไม่ได้ทำแต่มอบหมายให้ลูกน้องไปทำก็จริงแต่ตนเองก็ยังคงมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับลูกน้อง) อยู่ในระดับใด
2. สำนึกในการให้บริการลูกค้า โดยการคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก (Service Mind & Customer Centric) เพราะเดี๋ยวนี้เขาหมดสมัยที่จะผลิตสินค้าหรือบริการออกมาเป็นจำนวนมากๆ แบบ Mass Production โดยไม่คำนึงว่าลูกค้ามีความต้องการหรือไม่แล้วนะครับ แต่ต้องดูที่ความต้องการของลูกค้าเป็นหลักว่าลูกค้าต้องการอะไรแล้วจึงสร้างสรรค์สินค้าหรือบริการที่โดนใจลูกค้าต่างหาก
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญไม่น้อย ถ้าในองค์กรยังทำงานไม่ประสานกันแล้วจะไปพร้อมให้บริการลูกค้าได้อย่างไร
4. ชีตดีระบบคุณภาพ (Merit System) โดยพยายามขจัดระบบเส้นสายพวกพ้องออกไปและพิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคคลากรเป็นหลัก ซึ่งในเรื่องนี้ในหลายๆ องค์กรเขาจะใช้ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกผู้สมัครงานเข้ามาทำงานโดยจะพิจารณาถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือที่เรียกกันว่า Competency
5. ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking หรือ Innovation) ในองค์กรของท่านควรมีบรรยากาศของการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะหลาย

ครั้งความคิดที่ดูเหมือนว่าเป็นไปไม่ได้นั้นมักเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ แปลกๆ มากมายนั่นเอง

6. ความรวดเร็วในการทำงาน (Responsiveness) ทั้งในการปฏิบัติงานภายใน และความรวดเร็วในการให้บริการลูกค้า
7. การเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น (Openness)
8. ความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง (Assertiveness)
9. การสื่อสารที่ดีในองค์กร (Communication)

วัฒนธรรมในองค์กรนั้นไม่ได้มีแต่ด้านดีอย่างเดียว เราคงต้องยอมรับว่า ยังมีวัฒนธรรมองค์กรในด้านไม่ดีที่ฝังรากปะปนอยู่ด้วย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในทุกระดับขององค์กรที่จะต้องค้นหา ส่งเสริม รณรงค์ และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีจิตสำนึกในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นๆ

ความเป็นมาของ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ข้อมูลจำเพาะ

FACTS & FIGURES

ชื่อบริษัท	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
สถานที่ตั้ง	61 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร. 579-9120-39
ประเภทธุรกิจ	สถาบันการศึกษา
ผู้ก่อตั้ง	ดร.สุข พุคยาภรณ์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513

ความเป็นมา

ประวัติมหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยชั้นนำสำหรับคนรุ่นใหม่

มหาวิทยาลัยศรีปทุม จัดตั้งขึ้นด้วยความสำนึกของ ดร.สุข พุคยาภรณ์ ที่ต้องการทำคุณประโยชน์ ให้แก่ประเทศชาติ ด้วยการสร้างสถาบันการศึกษาขึ้น เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถอันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาความเจริญ ให้แก่ประเทศชาติต่อไป โดยมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 ซึ่งถือเป็นหนึ่งในห้าแห่งแรกของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน นามว่า "ศรีปทุม" และพระราชทานความหมายว่า "เป็นบ่อเกิดแห่งวิชาที่เบิกบาน เช่นดอกบัว" พร้อมทั้งได้เสด็จพระราชดำเนินเปิดป้ายนาม "วิทยาลัยศรีปทุม" และพระราชทานปริญญาบัตร อนุปริญญาและประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นที่ 1, 2 และ 3

ขยายสู่วิทยาเขตสมบูรณแบบที่จังหวัดชลบุรี

เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระด้านการจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของเยาวชนในส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยจึงได้ขยายวิทยาเขตออกไป ในปีการศึกษา 2530 โดยได้จัดตั้งวิทยาเขตที่สมบูรณแบบเป็นครั้งแรกที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินเป็นประธานในพิธีเปิดมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2530

หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนานักบริหาร

ในปี พ.ศ. 2537 มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งขององค์กร จึงขออนุมัติทบวงมหาวิทยาลัย (ในขณะนั้น) จัดตั้งมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่ ณ อาคาร SM Tower ชั้น 17 และชั้น 20 เขตพญาไท เพื่อเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับนักบริหาร

จากพันธกิจสู่บัณฑิตที่เพียบพร้อม

นับตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลามากกว่า 3 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยศรีปทุมได้ปฏิบัติพันธกิจหลัก 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างครบถ้วน โดยมีพันธกิจที่จะสร้างบัณฑิตศรีปทุมให้เป็นผู้ก่อปรด้วย "ปัญญา ความเชี่ยวชาญ ความเบิกบาน และคุณธรรม"

บัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคมและทำหน้าที่รับใช้ประเทศชาตินำมาซึ่งความภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งนี้ให้ก้าวไปข้างหน้าเป็น "มหาวิทยาลัยชั้นนำสำหรับคนรุ่นใหม่" อย่างแท้จริงต่อไป

การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค

มหาวิทยาลัยศรีปทุมตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ทั้งด้านคุณภาพและกายภาพเพื่อสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยจึงมุ่งพัฒนาในด้านต่างๆ โดยสรุปดังนี้

การพัฒนาด้านวิชาการ

ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีปทุมมหาวิทยาลัยจึงจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมคณาจารย์ให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ด้วยทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ทุนวิจัย ทุนส่งเสริมการแต่งตำรา ทุนอบรมและศึกษาดูงานต่างประเทศ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสาขาวิชาชีพต่าง ๆ นอกจากระบบการประกันคุณภาพที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้รับการรับรองระบบการจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2000 การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาทั้งระบบ จาก Bureau Veritas Quality International (BVQI) ตั้งแต่ 8 มีนาคม 2545 จนถึงปัจจุบัน

การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกระดับ เป็นการผสมผสานทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น และปฏิบัติได้ โดยหลักสูตรของมหาวิทยาลัยจัดให้มีโครงการฝึกงานในสถานประกอบการจริง และโครงการสหกิจศึกษา (Co-operative Education)

การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยศรีปทุมตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับอาจารย์และนักศึกษาในการแสวงหาความรู้ที่ไร้ขอบเขตจำกัดในสภาวะไร้พรมแดน โดยมหาวิทยาลัยมีหน่วยงานให้บริการด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการจัดการ และศูนย์มีเดีย

มหาวิทยาลัยได้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเป็น ICT Campus โดยการปรับปรุงระบบเครือข่าย SPU Net เช่น Wireless LAN Infrastructure ระบบ e-Learning การจัดทำเว็บไซต์ใหม่โดยอาศัยการทำงานแบบ Single Password ระบบ SPU Knowledge เป็นต้น สนับสนุนให้อาจารย์มี Computer Notebook อย่างต่อเนื่อง และจัดหา Tablet PC สำหรับ

ผู้บริหาร รวมถึงการติดตั้งอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย การลงนามความร่วมมือกับบริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในโครงการพัฒนาเสริมสร้างทักษะเว็บเซอร์วิสกับนักศึกษาในโครงการ Academic Alliance ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งยังได้สนับสนุนให้มีการประดิษฐ์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่

การพัฒนาด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกวิทยาเขตติดกับถนนสายหลักของประเทศ นักศึกษาจึงสามารถเดินทางมาได้สะดวกสบาย มหาวิทยาลัยตระหนักถึงการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อวิถีชีวิตความเป็นนักศึกษา จึงมุ่งจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม ในปี พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยได้รับรางวัล "หน้าบ้านน่ามอง" จากกรุงเทพมหานคร และเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 ยังมีพิธีเปิดสวนใหม่ด้านข้างอาคารกิจการนักศึกษาเพื่อให้เหล่านักศึกษาและบุคลากรได้ ออกกำลังกายและเป็นสวนไว้พักผ่อนผ่อนคลายภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีปทุมกำลังดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนและหอสมุดกลางแห่งใหม่ขึ้น เป็นอาคาร 14 ชั้น เป็นอาคารขนาดใหญ่พิเศษมีพื้นที่รวมประมาณ 53,000 ตารางเมตร เป็นอาคารเรียนมีห้องเรียน 80 ห้อง ชั้นใต้ดิน 2 ชั้น สำหรับจอดรถได้ถึง 180 คัน ผสมผสานความทันสมัยโดยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้าน IT เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของห้องสมุดอีกด้วย ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2551

การพัฒนาด้านกิจการนักศึกษา

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการของนักศึกษา จึงส่งเสริมกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทักษะคิด ความรอบรู้ วิสัยทัศน์ ความเบิกบาน และคุณธรรม โดยฝ่ายกิจการนักศึกษา สโมสรนักศึกษา ชมรมต่างๆ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ทุกสาขาวิชาของแต่ละคณะดำเนินการ จึงเป็นส่วนหนึ่งของโอกาสที่นักศึกษาจะได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ ยังจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษา ที่พร้อมด้วยผู้ชำนาญการด้านจิตวิทยา คอยให้คำปรึกษาแนะนำ อย่างใกล้ชิด ควบคู่ไปกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จนได้รับรางวัลสถานศึกษาที่จัดบริการจิตวิทยาแนะแนวดีเด่น ประจำปี 2548 ของสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย

การพัฒนาด้านการกีฬา

การกีฬาเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มหาวิทยาลัยจึงสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬา สนับสนุนพัฒนาทักษะความสามารถทางการกีฬานักศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะจัดให้มีการพร้อมด้านสถานที่เพื่อการออกกำลังกาย การส่งนักศึกษาเข้าร่วมงานแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันแล้ว ยังจัดให้มีทุนการศึกษาสำหรับนักกีฬาปีละประมาณ 300 คน ซึ่งนักกีฬาทูนของมหาวิทยาลัยหลายคนได้รับคัดเลือกให้เป็นนักกีฬาทีมชาติ ทั้งประเภทบุคคลและประเภททีม และได้สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติ โดยเข้าแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลในการแข่งขันระดับนานาชาติอย่างสม่ำเสมอ เช่น การแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ กีฬาซีเกมส์ และ กีฬามหาวิทยาลัยโลก เป็นต้น

ดังจะเห็นได้ว่า ตลอดระยะเวลากว่า 38 ปี มหาวิทยาลัยศรีปทุมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ด้านกิจการนักศึกษา ด้านกีฬา รวมถึงศักยภาพในการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของคณาจารย์ และนักศึกษา จึงทำให้มหาวิทยาลัยศรีปทุมพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดร.สุข พุคยาภรณ์ เกิดเมื่อวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2459 ที่บ้านริมน้ำ ตำบลคลองสิบ อำเภอนองจอก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นบุตรคนที่ 5 ของ นายพุก และนางหรั่ง พุคยาภรณ์ เมื่อเยาว์วัยศึกษาเบื้องต้นที่วัดแสนเกษม จบ ป.4 เมื่อ พ.ศ. 2470 แล้ว บวชเป็นสามเณรอยู่ 30 วัน หลังจากลาสิกขาแล้วกลับไปช่วยบิดามารดาทำการค้า พ.ศ. 2475 แยกตัวออกไปทำการค้าด้วยตนเอง เติบโตขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่เริ่มจากพายเรือขายของ ชื่อ-ขายของชำ ชื่อ-ขาย

ข้าวเปลือก จนกระทั่ง ชื่อโรงสีดำเนินกิจการเองใน พ.ศ. 2490 ใช้เวลาดังตัวในระยะต้นนี้ ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 - 2490 รวม 15 ปีเศษ

พ.ศ. 2496 เริ่มงานรับเหมาก่อสร้างโดยร่วมกับเพื่อนตั้ง บริษัท ส่งเสริมสถาปัตย์ ที่บริเวณประตูน้ำ กิจการเจริญขึ้น โดยลำดับ

ตลอดเวลาที่ผ่านมา ประสบการณ์ของ ดร.สุข นั้น คือ การทำงานด้วยตนเอง ศึกษาด้วยตนเอง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ผ่านเข้ามาใน ชีวิตท่านถือเป็นบทเรียน ไม่เคยทอดทิ้ง คติของท่านที่ผู้ใกล้ชิดได้ยิน ได้ฟังท่านพูดเสมอว่า " การศึกษา คือ ชีวิต และชีวิต คือ การกระทำ "

พ.ศ. 2510 รัฐบาลเปิดโอกาสให้เอกชนจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้เริ่มสร้างสถาบันการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาซึ่งในปัจจุบันได้ขยายไปหลายแห่ง ประกอบไปด้วย โรงเรียนไทยบริหารและพาณิชย์การ โรงเรียนไทยบูรพาบริหารธุรกิจ โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ โรงเรียนสตรีพาณิชย์การ โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยะ โรงเรียนรุ่งโรจน์ศึกษา

ต่อมา พ.ศ. 2513 เป็นปีที่รัฐบาลมีนโยบายให้เอกชนเข้าร่วมแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้เริ่มก่อตั้งวิทยาลัยศรีปทุม โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรง พระราชทาน นามวิทยาลัยและเสด็จพระราชดำเนินเปิดอาคารเรียนหลังแรก เมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2515

ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้พยายามเอาใจใส่ต่อการดำเนินกิจการของวิทยาลัยแห่งนี้ด้วยการหา ผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์ มาบริหารและเป็นอาจารย์สอนและมุ่งมั่นต่อการพัฒนามิได้ย่อท้อ จนทบวงมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนประเภทจาก วิทยาลัย มาเป็น มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2530 ก่อให้เกิดความภูมิใจแก่ท่านมาก ยิ่งกว่านั้นยังเห็นแก่เยาวชนที่ห่างไกลสถานศึกษาโดยขออนุญาต เปิดวิทยาเขตชลบุรีขึ้นในปี พ.ศ. 2530 อีกแห่งหนึ่ง

ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้ดำรงตำแหน่งสำคัญ อาทิ

- สมาชิกสภาเทศบาลกรุงเทพฯ
- ประธานศูนย์เยาวชนบางเขน
- ประธานจัดงานวันพ่อแห่งชาติ
- กรรมการและที่ปรึกษาสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
- นายกสมาคมโรงสี
- ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- ที่ปรึกษาสโมสรลูกเสือวิสามัญ แห่งประเทศไทย
- นายกสมาคมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร แห่งประเทศไทย
- ประธานกลุ่มโรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยะ

ตำแหน่งของท่านที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ เป็นนายกสภา มหาวิทยาลัยและผู้รับ
ใบอนุญาตจัดตั้ง เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่ได้รับ คือ

- ตริตาภรณ์มงกุฎไทย
- จตุรตภรณ์ช้างเผือก
- เหรียญลูกเสือสดุดี ชั้น 1
- เหรียญกาชาดสรรเสริญ

ดร.สุข พุคยาภรณ์ ถึงแก่กรรม เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2535 สิริรวมอายุได้ 76 ปี

ดร.สุข พุคยาภรณ์ คือ ผู้ที่เพียรพยายามที่จะสอนและอบรมให้ผู้เกี่ยวข้อง ช้องกับท่านทำงานโดย
ยึดหลัก คือ "ริเริ่ม รอบรู้ รวดเร็วและเรียบร้อย"

บัดนี้ภาระกิจอันยิ่งใหญ่ที่ท่านได้ทุ่มเทให้กับการสร้างสถาบันอุดมศึกษามาตลอดชีวิตกำลัง
เจริญก้าวหน้า มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้าน ที่จะผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้แก่
ประเทศชาติต่อไป สมดัง เจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้ง มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดร.สุข พุคยาภรณ์

ปรัชญา การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ

ปณิธาน ปัญญา เชี่ยวชาญ เบิกบาน คุณธรรม

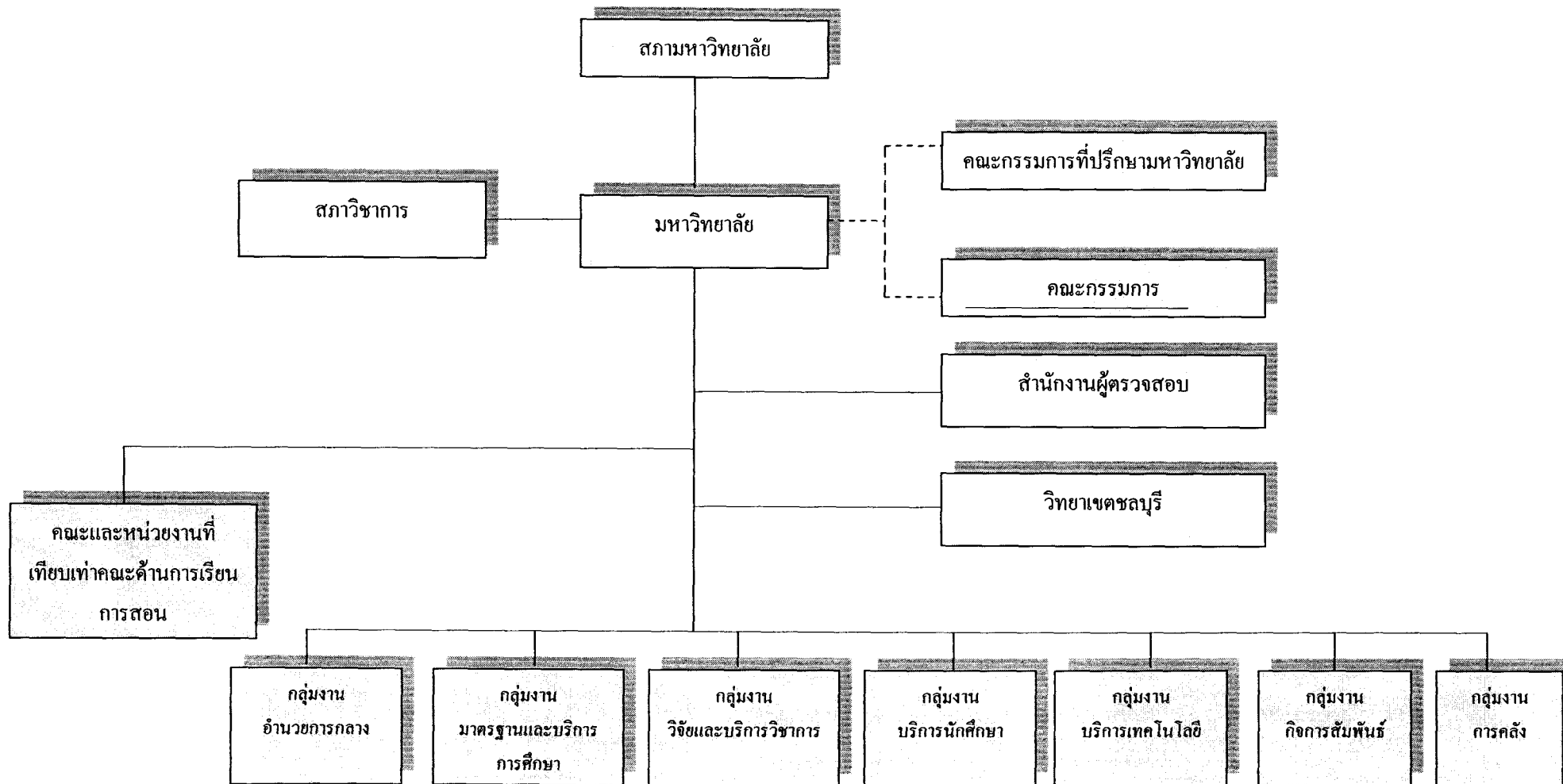
วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันที่บุคลากรมุ่งมั่นสร้างสรรค์ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัย
และการบริการสังคมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงแวดล้อมและเทคโนโลยี
อย่างยั่งยืน

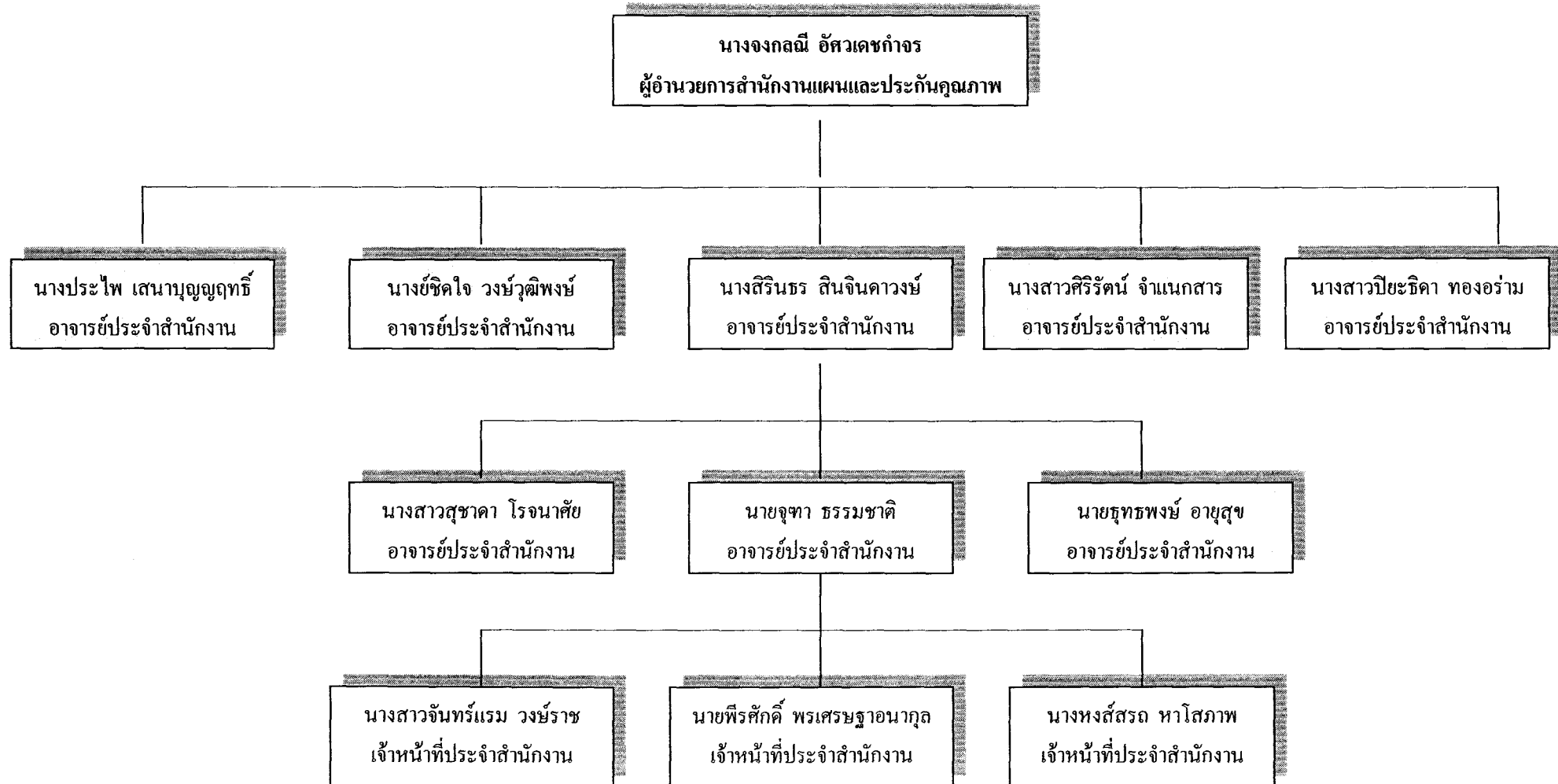
พันธกิจ

- มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม สนองต่อการจ้าง
งานและการเป็นผู้ประกอบการ
- ส่งเสริมให้มีผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่สามารถเผยแพร่ความรู้
ให้แก่สังคมและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- มุ่งเน้นการให้บริการวิชาการแก่สังคมหลากหลายรูปแบบ โดยให้ผู้สนใจสามารถ
เข้าถึงได้ง่าย
- ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีของชาติสืบต่อไป
- มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น ICT Campus
- พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นมาตรฐานสากล
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยให้มี
- ประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลัก
คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลัก
ความคุ้มค่า

โครงสร้างมหาวิทยาลัยศรีปทุม



โครงสร้างสำนักงานแผนและประกันคุณภาพ



วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน บุคคลากรในองค์การหลายคนเกิดความสับสนและไม่แน่ใจในสถานะ ของตนเองว่ามีความเหมาะสมที่จะอยู่ในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่หรือไม่ ดังนั้น การศึกษาทางด้านวัฒนธรรมขององค์การจึงมีความจำเป็นที่จะทำให้บุคคลากรทราบถึงความ ต้องการขององค์การได้เป็นอย่างดี วัฒนธรรมองค์การเกิดจากการเปรียบเทียบ พฤติกรรมของ บุคคลในองค์การที่แสดงออกทั้งดีและไม่ดีขึ้น และพฤติกรรมดังกล่าว ขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคคล เหล่านั้นที่มีต่อองค์การ วัฒนธรรมขององค์การจะถูกกำหนดหรือสร้างจากลักษณะของการ ประกอบการของธุรกิจ (G.E. Greenley, 1986) ดังนั้นวัฒนธรรมขององค์การจะส่งผลให้บุคคลากร มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป เช่น ก้าวร้าว มีความเป็นมิตร หัวโบราณ หรือชอบคิดค้น สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ บุคคลากรในองค์การสามารถเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การได้จากสิ่งต่าง (Bavaria, 1991) ดังนี้

1. กฎ ระเบียบแบบแผน และแนวทางในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดสาระสำคัญและมาตรฐานในการทำงาน
3. กำหนดมาตรฐานสำหรับจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ
4. กำหนดข้อห้ามในทางปฏิบัติของบุคคลากรในทุกระดับ

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงแสดงให้เห็นถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ที่มีส่วนในการ สร้างความเชื่อให้กับบุคคลากรในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมหรือทัศนคติดังกล่าว จะแสดงออก เฉพาะรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ความหมายโดยรวมของวัฒนธรรมองค์การคือ วิธีการใด ๆ ที่ จะทำให้องค์การดำเนินการเสร็จสิ้นตามความต้องการขององค์การ ดังคำกล่าวที่ว่า "How things are done in an organization" (Frank,1981)

องค์การที่มีวิธีการหรือแนวทางในการประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันย่อมมี วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไปวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลากร ในทุกระดับขององค์ การแสดงพฤติกรรมหรือมีทัศนคติเป็นไปตามที่องค์การต้องการ (Fred,

Robin and Mike, 1989) ในการสร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรนั้นผู้กำหนดจะใช้ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ประวัติของมหาวิทยาลัย บุคคลากรโดยทั่วไปเชื่อมั่น ว่าองค์กรจะมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรจากผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต (Donaldson, 1995) โดยยึดหลักจาก "Way things are done" เป็นแนวคิด แต่การนำหลักการนี้มาใช้จะต้องระมัดระวังในการวิเคราะห์ เพราะถ้าองค์กรที่พิจารณาเป็นองค์กรที่เก่าแก่ ผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จอาจจะมีหลายด้าน ดังนั้นการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรอาจสับสนและทำให้บุคคลากรแสดงพฤติกรรมหรือมีทัศนคติต่อองค์กรผิดพลาดได้

2. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่ทุกองค์กรต้องเผชิญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการกำหนดหรือการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรจะต้องนำเอาปัจจัยนี้มาพิจารณาร่วมด้วย (Day and Fahey, 1990) เช่น การนำคู่แข่งมาวิเคราะห์ว่า องค์กรของกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรของกลุ่มแข่งขันหรือไม่ เพราะถ้าองค์กรของเราต้องการเอาชนะคู่แข่ง ก็ควรมีการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น

3. กระบวนการในการคัดเลือก สนับสนุน และวิธีในการจ้างงานขององค์กร (Staffing Process) สามารถนำมาวิเคราะห์ว่าองค์กรควรมีการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไร โดยถ้าบุคคลใดหรือกลุ่มใดในองค์กรที่ได้รับ การคัดเลือก สนับสนุน และถูกจ้างงาน แสดงว่าบุคคลเหล่านั้น สามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร (Campbell and Alexander, 1995) หรือบุคคลเหล่านั้น มีพฤติกรรมหรือทัศนคติในแนวทางเดียวกันคือ "How we do things"

4. กระบวนการทางสังคมในองค์กรสำหรับบุคคลากรใหม่ (Socialization Process) สามารถศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้จากการปฐมนิเทศหรือจากประสบการณ์ในการเรียนรู้จากบุคคลากรเก่าที่ฝึกงานให้

วัฒนธรรมองค์กรสามารถจำแนกได้ 7 ลักษณะคือ (Peter, 1954)

1. วัฒนธรรมขององค์กรที่มีการกำหนดให้บุคคลากรแต่ละคนมีอิสระในการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติต่อองค์กร (Individual Autonomy) โดยองค์กรมีความเชื่อว่าบุคคล

เหล่านั้นมีความรับผิดชอบ ในการทำงานและสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้าง วัฒนธรรมขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบที่แน่นอน (Structure) เป็นองค์กรที่นำเอากฎ ระเบียบ มาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคลากร

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากร (Support) เป็นองค์กรที่ผู้บริหาร พยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ หรือแสดง พฤติกรรมออกมาเพื่อการสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีเครื่องบ่งบอกลักษณะการดำเนินงานขององค์กร (Identification) องค์กรแบบนี้จะมีการกำหนดพฤติกรรมทั้งในส่วนบุคลากรรายบุคคล และ พฤติกรรมกลุ่ม เพื่อให้้องค์การมีวิธีการในการประกอบธุรกิจในทิศทางเดียวกัน

5. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือ ทัศนคติ (Performance-Reward) ของ บุคลากรในองค์กร

6. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างพฤติกรรม หรือ ทัศนคติของบุคลากรให้มีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร (Conflict Tolerance)

7. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการกระตุ้นพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคลากร ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา (Risk Tolerance)

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลข้างต้น คงทำให้ท่าน ๆ ทั้งหลายสามารถเตรียม ตัวและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับองค์กรและท่านเองคงจะเป็นหนึ่งในอีกหลายคนที่เกิดความ มั่นใจและมีความมั่นคงต่องานที่ท่านทำ

ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ได้ถูกสร้างมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง นั่นคือ บุคลากรทุกคนถูกปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และดูแลลูกค้าให้ดีที่สุด จนกระทั่งมีการคิดค้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

1. 4 E คือ เป้าหมายใหญ่ที่วางไว้เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยทุกหน่วยงาน
ทุก

แผนกผู้บริหารตลอดจนบุคลากรทุกระดับชั้น ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรขั้นต้นที่ปักธงไว้ให้บุคลากรทุกคนเดินตาม

4 E ตัว E ย่อมาจาก Excellent คือ ดีเลิศ ยอดเยี่ยม ซึ่งประกอบไปด้วย

E ตัวที่ 1 = Network Excellent คือ มีเครือข่ายที่มีสัญญาณควบคุมทั่วประเทศ
และสะดวกในการใช้งาน

E ตัวที่ 2 = Service Excellent คือ มีการบริการที่ดีเยี่ยม เนื่อความคาดหวัง
ให้ลูกค้า

E ตัวที่ 3 = Technology Excellent คือ มีเทคโนโลยีที่ใช้ทันสมัย ตอบสนองความ
ต้องการของลูกค้าได้

E ตัวที่ 4 = People Excellent คือ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ องค์กรฯ

1. The AIS Way ถือเป็นการสร้างวัฒนธรรมแรก กำหนดไว้ 12 ข้อ ให้กับ
บุคลากรในองค์กรเป็นการปูพื้นฐาน ไปสู่ ขั้นต่อไปที่มีความยาก และสลับซับซ้อนมากขึ้น แต่หาก
เข้าใจจะสามารถนำไปปฏิบัติและได้ผลดียิ่งขึ้นทุกคนทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพสูงสุดเพราะผลงาน
ของเราจะส่งผลกระทบต่อลูกค้าเสมอองค์กรขนาดใหญ่มีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดบ้าง

มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของเรา และยินดีแก้ไขปัญหาร่วมกัน

แก้ไขปัญหา และใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึง
ผลกระทบต่อลูกค้าเป็นลำดับแรก

เสนอทางเลือกอยู่เสมอ

เปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนปัญหาข้อจำกัด

ขอความช่วยเหลือ และสนับสนุนเมื่อไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง

ยอมรับในข้อดกกลางร่วมกัน และนำไปปฏิบัติตามที่ตกลง

กล้าเสนอแนะการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาด
กล้าเสนอแนะข้อปรับปรุง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.10 พัฒนาตนเองเสมอ

1.11 พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจของความสำเร็จ

2. ถ่านิยมในการให้บริการ 9 ข้อ เพื่อให้บุคคลากรยึดถือปฏิบัติ คือ

ให้ลูกค้าผู้มีพระคุณรู้สึกที่ได้รับการต้อนรับอย่างดีและมีความสำคัญทุกครั้ง
ตั้งใจฟังและมุ่งมั่นตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

ใช้วิจารณญาณในการรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาของลูกค้าเสมือนเป็นปัญหาของ

บุคคลากรเอง

กล้าตัดสินใจเสนอบริการที่เหนือความคาดหมายของลูกค้า

ชื่อสัตย์ต่อบริการเมื่อผิดพลาดต้องยอมรับและแก้ไขชดเชยความเสียหายและ

ความรู้สึกรู้สึก

ความผิดพลาดที่เกิดจากความตั้งใจจริงที่จะให้บริการลูกค้าถือเป็นบทเรียนที่

นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขบริการที่ดีขึ้น

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

สื่อสารระหว่างกันตลอดเวลา

พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มี
วัฒนธรรมแข็งและไม่ยืดหยุ่นจะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงของ
องค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์กร ที่ถูกถ่ายทอดจาก
ผู้บริหารและบุคคลากรในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรที่ต้องการปรับตัวอย่างรวดเร็วจึงต้อง
ใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร มากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อว่า ไม่สามารถจะ
กำหนดข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ทุกกรณี

เมื่อองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น มีจำนวนคนหรือบุคคลากรมากขึ้น ปัญหาทางด้านวิธี
ปฏิบัติก็เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ประกอบกับรูปแบบธุรกิจที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง การแก้ปัญหาโดย
การเพิ่มกฎระเบียบเพื่อให้ครอบคลุมทุกเรื่องจะทำให้องค์กรเต็มไปด้วยระเบียบปฏิบัติ จนขาด

ความยืดหยุ่นในการทำงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์มีสภาพเป็น Bureaucracy ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องทำแบบ Top – down จากผู้บริหารระดับสูงไปยังระดับกลาง ระดับล่าง โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง โดยการประพฤติปฏิบัติ ตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้าง การประพฤติปฏิบัติจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อเป็นรูปแบบให้บุคลากรปฏิบัติ ปัญหาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงอยู่ที่ตัวผู้บริหารเป็นหลัก ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักตัวเอง และเข้าใจว่าลักษณะของตัวเองเหมือนหรือแตกต่างจากวัฒนธรรมที่ต้องการจะสร้างอย่างไร และจะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างไร จากการสังเกตองค์กรขนาดใหญ่ และองค์กรที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป มักจะมีปัญหาวัฒนธรรมต่อไปนี้

- การทำงานเป็นทีม (teamwork)
- ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
- ความสำคัญกับลูกค้า (customer focus)

ทั้งนี้ เพราะองค์กรขนาดใหญ่สะสมประสบการณ์มามาก มีคนอยู่จำนวนมาก มีปัญหาในการสื่อสารจึงมีกฎระเบียบมาก และกฎระเบียบก็จะสะสมเพิ่มพูนมากขึ้นเรื่อยๆ จนบุคลากรมักจะชอบทำงานตามกฎระเบียบ มุ่งแต่ส่วนที่ตนรับผิดชอบ ขาดการมองภาพรวม เมื่อทำตามกฎระเบียบไปเรื่อยๆ ก็กลายเป็นงานประจำ จึงขาดความคิดใหม่ๆ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คิดถึงตนเองเป็นหลัก มิได้คำนึงถึงลูกค้า ความสำเร็จเป็นอุปสรรคอันหนึ่งต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์เพราะองค์กรมักจะยึดติดกับความสำเร็จจากวิธีการที่ผ่านมาในอดีต จนไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ องค์กรจึงต้องคอยหมั่นตรวจสอบระดับของวัฒนธรรมเหล่านี้เสมอว่าลดลงหรือมีมากขึ้น และหาวิธีเพิ่มระดับความเข้มของวัฒนธรรมเหล่านี้ขึ้นมาเรื่อยๆ ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับภาพรวมของสังคมใหญ่ที่องค์กรนั้นสังกัดอยู่ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องยึดวัฒนธรรมของสังคมใหญ่ไปเสียทุกอย่าง

การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม เสริมศักยภาพด้านไอทีให้นักศึกษา ด้วยเทคโนโลยี Thin Clients ของเอชพี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานทางไอทีครั้งใหญ่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการของนักศึกษา ทั้งในด้านวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี Thin Clients จากเอชพี มุ่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนและทักษะด้านไอทีของนักศึกษา สะท้อนวิสัยทัศน์ของการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่นำเทคโนโลยีอันทันสมัยมาใช้ในการลดต้นทุนการบริหารจัดการด้านไอที พร้อมทั้งเสริมประสิทธิภาพด้านไอทีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาให้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับอาจารย์และนักศึกษาในการแสวงหาความรู้ที่ไร้ขอบเขตในโลกไร้พรมแดน โดยมหาวิทยาลัยมีหน่วยงานให้บริการด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ศูนย์ไอซีที และศูนย์มีเดีย โดยล่าสุด ทางมหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานทางไอทีครั้งใหญ่ ด้วยการนำเทคโนโลยี Thin Clients ของเอชพีมาแทนที่การใช้พีซีในการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศแก่นักศึกษา โดยเริ่มให้บริการในส่วนของห้องแล็บ เพื่อให้บริการอินเทอร์เน็ตและการใช้ซอฟต์แวร์บางประเภท นอกจากนั้นแล้ว เทคโนโลยี Thin Clients ยังช่วยลดต้นทุนในการบริหารจัดการ และการลงทุนทางด้านไอทีโดยรวมให้กับทางมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน

เทคโนโลยี Thin Client จากเอชพี ช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลสะดวก ง่ายตาย และเปี่ยมประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ช่วยลดการแพร่กระจายของไวรัส ทั้งยังเพิ่มพื้นที่ในการใช้งาน และช่วยประหยัดพลังงานอีกด้วย Thin Clients ของเอชพี ทำงานผ่านการเชื่อมต่อกับเน็ตเวิร์ค โดยข้อมูลและการประมวลผล จะได้รับการจัดเก็บไว้ในเซิร์ฟเวอร์ส่วนกลาง ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ช่วยลดการอัปเดตแอปพลิเคชัน ให้ความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลสูงสุด และยังใช้พลังงานได้อย่างคุ้มค่าที่สุดอีกด้วย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการนำวัฒนธรรมองค์กร ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีการใช้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากตำรา วารสาร และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการวิจัย

เป็นการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีแบบ Non - Probability แบบ Purposive Sampling และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 248 กลุ่มตัวอย่างกับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของ มหาวิทยาลัย จำนวน 700 คน และทำการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 248 ชุด มีการตอบแบบสอบถามกลับทั้งสิ้น 248 ชุด แบ่งเป็นประชากรหญิง จำนวน 144 ราย และประชากรชาย จำนวน 104 ราย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในกระบวนการสำรวจ ใช้การออกแบบสอบถาม การออกแบบสอบถามถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนั้น

จะต้องครอบคลุมถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ การสร้างแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่เป็น ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ และอายุงาน
- ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกคำตอบเดียว
- ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีแหล่งที่มา 2 แหล่ง ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลใหม่ ที่ยังไม่เคยมีการจัดเก็บมาก่อน โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในองค์กรๆ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในระดับอาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ จำนวน 100 ตัวอย่าง ช่วงเดือน เมษายน 2552

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา รายงาน บทความและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรายงานผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$$1. \text{การหาค่าร้อยละ ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ} \times 100}{\text{จำนวนทั้งหมด}}$$

2. การตรวจสอบสมมติฐาน และให้คะแนนผู้วิจัยได้แบ่งระดับขั้นของตัวแปรต่างๆ โดยมีผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับของค่าคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	4.50 - 5.00	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	3.50 - 4.49	คะแนน

ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	2.50 - 3.49	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	1.50 - 2.49	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1.00 - 1.49	คะแนน

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC Version 10.00 ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานประกอบ

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย F - test t - test

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 248 คน และข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยใช้สถิติ F - test t - t-test

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
Sig	แทน	ค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
df	แทน	องศาของความอิสระ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของ มหาวิทยาลัยศรีปทุม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	104	41.9
หญิง	144	58.1
รวม	248	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	16	6.5
26 - 35 ปี	74	29.8
36 - 40 ปี	120	48.4
มากกว่า 40 ปี	38	15.3
รวม	248	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และช่วงอายุ มากกว่า 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	134	54.0
สมรส	114	46.0
หม้าย / หย่าร้าง		
รวม	248	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และสถานภาพสมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง ของตำแหน่งงานในองค์กร

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	38	15.3
อาจารย์	88	35.5
เจ้าหน้าที่	122	49.2
รวม	248	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในองค์กร ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 และระดับอาจารย์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และระดับผู้บริหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.4
ปริญญาตรี	108	43.5
ปริญญาโท	120	48.4
ปริญญาเอก	14	5.6
รวม	248	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานของพนักงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	26	10.5
2 - 5 ปี	84	33.9
6 ขึ้นไป	138	55.6
รวม	248	100

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอายุงาน 2 - 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วัฒนธรรมขององค์กร	\bar{X}	S.D.
1. จิตสำนึกในการให้บริการ	4.34	0.62
2. ความร่วมมือในการประสานงาน	4.23	0.63
3. การมุ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ โดยรักษาวินัยตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.20	0.75
4. มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พร้อมพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น	4.18	0.70
5. มุ่งปฏิบัติงานด้วยความฉับไวโดยมอบอำนาจและการตัดสินใจที่เหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ	4.14	0.70
6. เปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูล		
7. มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.25	0.70
8. เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้แนวทางที่ดีกว่า	4.20	0.66
9. มุ่งส่งเสริมและดูแลผู้มีความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม และยินดีแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร	4.11	0.73
10. การทำงานที่มุ่งไปข้างหน้าโดยการแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	4.29	0.67
	4.45	2.73
รวม	42.39	8.89

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานที่มุ่งไปข้างหน้าโดยการแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา ได้แก่ จิตสำนึกในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากร
ในองค์กร**

**ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร**

ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.33	0.55	มาก
2. มีความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำปฏิบัติได้ตามเป้าหมายองค์กร	4.16	0.57	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา ได้แก่ มีความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำปฏิบัติได้ตามเป้าหมายองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่ง ในการเพิ่มคุณภาพการทำงาน	4.27	0.65	มาก
2.			
3. สามารถนำวัฒนธรรมองค์กร ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในงาน ประจำ	4.22	0.63	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็น
ต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร
จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่ม
คุณภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา ได้แก่ สามารถนำวัฒนธรรมองค์กรประยุกต์ใช้
ปฏิบัติงานในงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน

ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในแต่ละทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความ ความเห็น
1. การรณรงค์องค์กรใช้วัฒนธรรม องค์กรทำในทุกระดับและทุก หน่วยงาน	4.17	0.74	มาก
2. บุคลากรในทีมมีพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กร	4.14	0.78	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความ
คิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านหน้าที่และหน่วยงานที่
รับผิดชอบในแต่ละทีมงานจำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การรณรงค์องค์กรใช้
วัฒนธรรมองค์กรทำในทุกระดับและทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่
บุคลากรในทีมมีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการ
ของบุคลากรในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บรรยากาศในการทำงานในองค์กร เป็นไปในทางที่ดี มีเหตุมีผล เป็นอิสระ และเข้าใจ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา	4.25	0.63	มาก
2. การประสานงานภายในองค์กร ระหว่าง ทีมเป็นไปด้วยดี	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัย
สร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกรายข้อ
โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี มีเหตุมีผล
เป็นอิสระและเข้าใจ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา ได้แก่ การ
ประสานงานภายในองค์กร ระหว่างทีมเป็นไปด้วยดี
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการ
ปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นส่วน หนึ่งของการทำงานร่วมกันใน ปัจจุบัน	4.30	0.66	มาก
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความ สัมพันธ์ภาพที่ดีเพิ่มขึ้น	4.26	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็น
ต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน
ร่วมงาน จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่ง
ของการทำงานร่วมกันในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าและเพื่อน
ร่วมงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีเพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร

ตัววัดการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ริเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ ๆ	4.31	0.58	มาก
2. พัฒนาให้เกิดผลงานและบริการใหม่	4.74	4.51	มากที่สุด
3. มีกระบวนการป้องกันความผิดพลาดที่น่าจะเกิดขึ้นจากการทำงาน	4.20	0.63	มาก
4. ทำงานแทนกันได้ทั้งในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน	4.51	4.61	มาก
5. เอาใจใส่และตั้งใจในการให้บริการ	4.29	0.65	มาก
6. มีการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า	4.69	4.58	มาก
7. มีการติดตามงานในทุกขั้นตอน	4.25	0.69	มาก
8. มีการตอบสนองต่อเสียงสะท้อนของผู้ใช้บริการ	4.18	0.66	มาก
9. มอบงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.23	0.61	มาก
10. สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ	4.31	0.60	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นโดยรวมเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรมีผลงาน พัฒนาให้เกิดผลงานและบริการใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร กับปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งระดับการศึกษา และอายุการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและเป้าหมายองค์กร, ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร, ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุมจำนวน 700 คน ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนทุกชุด จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ที่เป็นตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ และอายุงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร โดยมี ลักษณะคำถามแบบเลือกคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากร ในองค์กร

ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านที่ 3 ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน

ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ด้านที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์หาความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ F-test t-test และหาระดับความสัมพันธ์โดยใช้ การวิเคราะห์ค่าสถิติ ทั้งหมดใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 10

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่เป็นตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ และอายุงาน

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และสถานภาพสมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในองค์กร ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 และระดับอาจารย์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และระดับผู้บริหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอายุงาน 2 - 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นในการใช้วัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานที่มุ่งไปข้างหน้าโดยการแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา ได้แก่ จิตสำนึกในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากร ในองค์กร

ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา ได้แก่ มีความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มคุณภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา ได้แก่ สามารถนำวัฒนธรรมองค์กรประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ด้านที่ 3 ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงานจำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ การรณรงค์องค์กรใช้วัฒนธรรมองค์กรทำในทุกระดับและทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในทีมมีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี มีเหตุมีผลเป็นอิสระและเข้าใจ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา ได้แก่ การประสานงานภายในองค์กร ระหว่างทีมเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ด้านที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ โดยข้อที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีเพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นโดยรวมเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรมีผลงาน พัฒนาให้เกิดผลงานและบริการใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความพึงพอใจในการใช้วัฒนธรรมองค์กรทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรนำมาพิจารณาปรับปรุง ดังนี้

1. การ Implement วัฒนธรรมองค์กร ยังต้องทำให้ละเอียดในทุกระดับชั้น และทุกระดับหน้าที่ พร้อมจัดกิจกรรม เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
2. บางหน้าที่บางตำแหน่งไม่สามารถแสดงออกถึงวัฒนธรรม
3. บางท่านนำไปปฏิบัติแต่เพื่อนร่วมงานบางท่านไม่ปฏิบัติก็ไม่เกิดผล ดังนั้นควรมีการประเมินทุกคนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

บรรณานุกรม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์
 บุ๊คส์ลิงค์ วัฒนธรรมองค์กร (Internet) // www.Peplevalue.co.th

ธีรศักดิ์ (2548 พฤษภาคม)

วัฒนธรรมองค์กร(Internet)//www.excelexperttraining.com/hr

ผศ.ดร.จิรประภา อัครบวร (2549,23 มีนาคม) ประชาชาติธุรกิจ โครงการ
 บัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Robert V.Krejcic and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543
 (กลุ่มตัวอย่างของเครซีและมาร์แกน)

ภาคผนวก

ประวัติมหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยชั้นนำสำหรับคนรุ่นใหม่

มหาวิทยาลัยศรีปทุม จัดตั้งขึ้นด้วยความสำนึกของ **ดร.สุข พุคยาภรณ์** ที่ต้องการทำคุณประโยชน์ ให้แก่ประเทศชาติ ด้วยการสร้างสถาบันการศึกษาขึ้น เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถอันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาความเจริญ ให้แก่ประเทศชาติต่อไป โดยมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 ซึ่งถือเป็นหนึ่งในห้าแห่งแรกของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน นามว่า "ศรีปทุม" และพระราชทานความหมายว่า "เป็นบ่อเกิดแห่งวิชาที่เบิกบาน เช่นดอกบัว" พร้อมทั้งได้เสด็จพระราชดำเนินเปิดป้ายนาม "วิทยาลัยศรีปทุม" และพระราชทานปริญญาบัตร อนุปริญญาและประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นที่ 1, 2 และ 3

ขยายสู่วิทยาเขตสมุทรฉะบับที่จังหวัดชลบุรี

เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระด้านการจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของเยาวชนในส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยจึงได้ขยายวิทยาเขตออกไป ในปีการศึกษา 2530 โดยได้จัดตั้งวิทยาเขตที่สมุทรฉะบับแบบเป็นครั้งแรกที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินเป็นประธานในพิธีเปิดมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2530

หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนานักบริหาร

ในปี พ.ศ. 2537 มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งขององค์กร จึงขออนุมัติทบวงมหาวิทยาลัย (ในขณะนั้น) จัดตั้งมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่ ณ

อาคาร SM Tower ชั้น 17 และชั้น 20 เขตพญาไท เพื่อเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับ
นักบริหาร

จากพันธกิจสู่บัณฑิตที่เพียบพร้อม

นับตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลามากกว่า 3 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยศรี
ปทุมได้ปฏิบัติพันธกิจหลัก 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย การให้บริการ
วิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างครบถ้วน โดยมีปณิธานที่จะสร้าง
บัณฑิตศรีปทุมให้เป็นผู้ก่อปรด้วย "ปัญญา ความเชี่ยวชาญ ความเอิกบาน และคุณธรรม"

บัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคมและทำหน้าที่รับใช้
ประเทศชาตินำมาซึ่งความภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งนี้ให้
ก้าวไปข้างหน้าเป็น "มหาวิทยาลัยชั้นนำสำหรับคนรุ่นใหม่" อย่างแท้จริงต่อไป

การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค

มหาวิทยาลัยศรีปทุมตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ทั้งด้านคุณภาพและ
กายภาพเพื่อสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาด้านสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยจึงมุ่งพัฒนาในด้านต่างๆ โดยสรุปดังนี้

การพัฒนาด้านวิชาการ

ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีปทุมมหาวิทยาลัยจึง
จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมคณาจารย์ให้เพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ ด้วยทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ทุนวิจัย ทุนส่งเสริมการแต่งตำรา ทุน
อบรมและศึกษาดูงานต่างประเทศ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ
สาขาวิชาชีพต่าง ๆ นอกจากระบบการประกันคุณภาพที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องแล้ว มหาวิทยาลัย
ยังได้รับการรับรองระบบการจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2000 การจัดการศึกษา
ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาทั้งระบบ จาก Bureau Veritas Quality International (BVQI)
ตั้งแต่ 8 มีนาคม 2545 จนถึงปัจจุบัน

การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกระดับ เป็นการผสมผสานทั้ง
ด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น และปฏิบัติได้ โดยหลักสูตรของมหาวิทยาลัยจัด
ให้มีโครงการฝึกงานในสถานประกอบการจริง และโครงการสหกิจศึกษา (Co-operative
Education)

การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยศรีปทุมตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับอาจารย์และนักศึกษาในการแสวงหาความรู้ที่ไร้ขอบเขตจำกัดในสถานะไร้พรมแดน โดยมหาวิทยาลัยมีหน่วยงานให้บริการด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการจัดการ และศูนย์มีเดีย

มหาวิทยาลัยได้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเป็น ICT Campus โดยการปรับปรุงระบบเครือข่าย SPU Net เช่น Wireless LAN Infrastructure ระบบ e-Learning การจัดทำเว็บไซต์ใหม่โดยอาศัยการทำงานแบบ Single Password ระบบ SPU Knowledge เป็นต้น สนับสนุนให้อาจารย์มี Computer Notebook อย่างต่อเนื่อง และจัดหา Tablet PC สำหรับผู้บริหาร รวมถึงการติดตั้งอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย การลงนามความร่วมมือกับบริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในโครงการพัฒนาเสริมสร้างทักษะเว็บเซอร์วิสกับนักศึกษาในโครงการ Academic Alliance ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งยังได้สนับสนุนให้มีการประดิษฐ์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่

การพัฒนาด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกวิทยาเขตติดกับถนนสายหลักของประเทศ นักศึกษาจึงสามารถเดินทางมาได้สะดวกสบาย มหาวิทยาลัยตระหนักถึงการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อวิถีชีวิตความเป็นนักศึกษา จึงมุ่งจัดภูมิทัศน์ให้สวยงาม ในปี พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยได้รับรางวัล "หน้าบ้านน่ามอง" จากกรุงเทพมหานคร และเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549 ยังมีพิธีเปิดสวนใหม่ด้านข้างอาคารกิจการนักศึกษาเพื่อให้เหล่านักศึกษาและบุคลากรได้ ออกกำลังกายและเป็นสวนไว้พักผ่อนหย่อนใจภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีปทุมกำลังดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนและหอสมุดกลางแห่งใหม่ขึ้น เป็นอาคาร 14 ชั้น เป็นอาคารขนาดใหญ่พิเศษมีพื้นที่รวมประมาณ 53,000 ตารางเมตร เป็นอาคารเรียนมีห้องเรียน 80 ห้อง ชั้นใต้ดิน 2 ชั้น สำหรับจอดรถได้ถึง 180 คัน ผสมผสานความทันสมัยโดยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้าน IT เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของห้องสมุดอีกด้วย ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2551

การพัฒนาด้านกิจการนักศึกษา

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อพัฒนาการของนักศึกษา จึงส่งเสริมกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทักษะคิด ความรอบรู้ ทัศนคติ ความเบิกบาน และคุณธรรม โดยฝ่ายกิจการนักศึกษา สโมสรนักศึกษา ชมรมต่างๆ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ทุกสาขาวิชาของแต่ละคณะดำเนินการ จึงเป็นส่วนหนึ่งของโอกาสที่นักศึกษาจะได้แสดงความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ ยังจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษา ที่พร้อมด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา คอยให้คำปรึกษาแนะนำ อย่างใกล้ชิด ควบคู่ไปกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จนได้รับรางวัลสถานศึกษาที่จัดบริการจิตวิทยาแนะแนวดีเด่น ประจำปี 2548 ของสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย

การพัฒนาด้านการกีฬา

การกีฬาเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มหาวิทยาลัยจึงสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬา สนับสนุนพัฒนาทักษะความสามารถทางการกีฬาของนักศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะจัดให้มีการพร้อมด้านสถานที่เพื่อการออกกำลังกาย การส่งนักศึกษาเข้าร่วมงานแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันแล้ว ยังจัดให้มีทุนการศึกษาสำหรับนักกีฬาปีละประมาณ 300 คน ซึ่งนักกีฬาทูนของมหาวิทยาลัยหลายคนได้รับคัดเลือกให้เป็นนักกีฬาทีมชาติ ทั้งประเภทบุคคลและประเภททีม และได้สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติ โดยเข้าแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลในการแข่งขันระดับนานาชาติอย่างสม่ำเสมอ เช่น การแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ กีฬาซีเกมส์ และ กีฬามหาวิทยาลัยโลก เป็นต้น

ดังจะเห็นได้ว่า ตลอดระยะเวลากว่า 38 ปี มหาวิทยาลัยศรีปทุมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ด้านกิจการนักศึกษา ด้านกีฬา รวมถึงศักยภาพในการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของคณาจารย์ และนักศึกษา จึงทำให้มหาวิทยาลัยศรีปทุมพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดร.สุข พุคยาภรณ์ เกิดเมื่อวันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2459 ที่บ้านริมน้ำ ตำบลคลองสิบ อำเภอนองจอก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นบุตรคนที่ 5 ของ นายพุก และนางหรั่ง พุคยาภรณ์ เมื่อเยาว์วัยศึกษาเบื้องต้นที่วัดแสนเกษม จบ ป.4 เมื่อ พ.ศ. 2470 แล้ว บวชเป็นสามเณรอยู่ 30 วัน

หลังจากลาสิกขาแล้วกลับไปช่วยบิดามารดาทำการค้า พ.ศ. 2475 แยกตัวออกไปทำการค้าด้วยตนเอง เติบโตขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่เริ่มจากพายเรือขายของ ซ้อ-ขายของชำ ซ้อ-ขาย

ข้าวเปลือก จนกระทั่ง ซ้อ โรงสีดำเนินกิจการเองใน พ.ศ. 2490 ใช้เวลาดังตัวในระยะต้นนี้ ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 - 2490 รวม 15 ปีเศษ

พ.ศ. 2496 เริ่มงานรับเหมาก่อสร้าง โดยร่วมกับเพื่อนตั้ง บริษัท ส่งเสริมสถาปัตย์ ที่บริเวณ ประตูนํ้า กิจการเจริญขึ้น โดยลำดับ

ตลอดเวลาที่ผ่านมา ประสบการณ์ของ ดร.สุข นั้น คือ การทำงานด้วยตนเอง ศึกษาด้วยตนเอง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ผ่านเข้ามาใน ชีวิตท่านถือเป็นบทเรียน ไม่เคยท้อถอย คิดของท่านที่ผู้ใกล้ชิด ได้ยินได้ฟังท่านพูดเสมอว่า " การศึกษา คือ ชีวิต และชีวิต คือ การกระทำ "

พ.ศ. 2510 รัฐบาลเปิดโอกาสให้เอกชนจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้เริ่มสร้างสถาบันการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาซึ่งในปัจจุบันได้ขยายไปหลายแห่ง ประกอบไปด้วย โรงเรียนไทยบริหารและพาณิชย์การ โรงเรียนไทยบูรพาบริหารธุรกิจ โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ โรงเรียนสตรีพาณิชย์การ โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยะ โรงเรียนรุ่งโรจน์ศึกษา

ต่อมา พ.ศ. 2513 เป็นปีที่รัฐบาลมีนโยบายให้เอกชนเข้าร่วมแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้เริ่มก่อตั้งวิทยาลัยศรีปทุม โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรง พระราชทาน นามวิทยาลัยและเสด็จพระราชดำเนินเปิดอาคารเรียนหลังแรก เมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2515

ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้พยายามเอาใจใส่ต่อการดำเนินกิจการของวิทยาลัยแห่งนี้ด้วยการหา ผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์ มาบริหารและเป็นอาจารย์สอนและมุ่งมั่นต่อการพัฒนามิได้ย่อท้อ จนทบวงมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนประเภทจาก วิทยาลัย มาเป็น มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2530 ก่อให้เกิดความภูมิใจแก่ท่านมาก ยิ่งกว่านั้นยังเห็นแก่เยาวชนที่ห่างไกลสถานศึกษาโดยขออนุญาต เปิดวิทยาเขตชลบุรีขึ้นในปี พ.ศ. 2530 อีกแห่งหนึ่ง

ดร.สุข พุคยาภรณ์ ได้ดำรงตำแหน่งสำคัญ อาทิ

- สมาชิกสภาเทศบาลกรุงเทพฯ

- ประธานศูนย์เยาวชนบางเขน
- ประธานจัดงานวันพ่อแห่งชาติ
- กรรมการและที่ปรึกษาสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
- นายกสมาคมโรงสี
- ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- ที่ปรึกษาสโมสรลูกเสือวิสามัญแห่งประเทศไทย
- นายกสมาคมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารแห่งประเทศไทย
- ประธานกลุ่มโรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยะ

ตำแหน่งของท่านที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ เป็นนายกสภา มหาวิทยาลัยและผู้รับ
ใบอนุญาตจัดตั้ง เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่ได้รับ คือ

- ตริตาภรณ์มงกุฎไทย
- จตุรตาภรณ์ช้างเผือก
- เหรียญลูกเสือสดุดี ชั้น 1
- เหรียญกาชาดสรรเสริญ

ดร.สุข พุคยาภรณ์ ถึงแก่กรรม เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2535 สิริรวมอายุได้ 76 ปี

ดร.สุข พุคยาภรณ์ คือ ผู้ที่เพียรพยายามที่จะสอนและอบรมให้ผู้เกี่ยวข้อง ช้องกับท่านทำงาน โดย
ยึดหลัก คือ "ริเริ่ม รอบรู้ รวดเร็วและเรียบร้อย"

บัดนี้ภารกิจอันยิ่งใหญ่ที่ท่านได้ทุ่มเทให้กับการสร้างสถาบันอุดมศึกษามาตลอดชีวิตกำลัง
เจริญก้าวหน้า มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้าน ที่จะผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้แก่
ประเทศชาติต่อไป สมดัง เจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้ง มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดร.สุข พุคยาภรณ์

ปรัชญา การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ
ปณิธาน ปัญญา เชี่ยวชาญ เบิกบาน คุณธรรม
วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันที่บุคลากรมุ่งมั่นสร้างสรรค์ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัย
และการบริการสังคมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงเวดล้อมและเทคโนโลยี
อย่างยั่งยืน

พันธกิจ

- มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม สนองต่อการจ้างงานและการเป็นผู้ประกอบการ
- ส่งเสริมให้มีผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้แก่สังคมและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- มุ่งเน้นการให้บริการวิชาการแก่สังคมหลากหลายรูปแบบ โดยให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีของชาติสืบต่อไป
- มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น ICT Campus
- พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นมาตรฐานสากล
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยให้มี
- ประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

แบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 35 ปี () 36 - 40 ปี () มากกว่า 40 ปี

3. สถานะภาพ

() โสด () สมรส () หม้าย / หย่าร้าง

4. ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร () อาจารย์ () เจ้าหน้าที่

5. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นับจากวันเริ่มงานครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน)

() ต่ำกว่า 2 ปี () 2 - 5 ปี () 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

วัฒนธรรมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ					
2. บุคลากรให้ความร่วมมือในการประสานงาน					
3. การมุ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพโดยรักษาวินัยตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
4. มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พร้อมพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น					
5. มุ่งปฏิบัติงานด้วยความฉับไวโดยมอบอำนาจและการตัดสินใจที่เหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ					
6. เปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูล					
7. มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
8. กล้าได้แก่งอย่างสร้างสรรค์ เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้แนวทางที่ดีกว่า					
9. มุ่งส่งเสริมและดูแลผู้มีความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม และยินดีแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร					
10. การทำงานที่มุ่งไปข้างหน้าโดยการแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง					

ส่วนที่ 3 สํารวจความคิดเห็นปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กร
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ตามความเป็นจริง

ปัจจัยสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ด้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
- วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
- มีความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำปฏิบัติได้ตามเป้าหมายองค์กร					
2. ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร					
- วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มคุณภาพการทำงาน					
- สามารถนำวัฒนธรรมองค์กรประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในงานประจำ					
3. ด้านหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละทีมงาน					
- การรณรงค์องค์กรใช้วัฒนธรรมองค์กรทำในทุกระดับและทุกหน่วยงาน					
- บุคลากรในทีมมีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร					
4. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
- บรรยากาศในการทำงานในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี มีเหตุมีผล เป็นอิสระและเข้าใจ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา					
- การประสานงานภายในองค์กร ระหว่างทีมเป็นไปด้วยดี					
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
- วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน					
- หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีเพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ตามความเป็นจริง

การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ริเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ ๆ					
2. พัฒนาให้เกิดผลงานและบริการใหม่					
3. มีกระบวนการป้องกันความผิดพลาดที่น่าจะ เกิดขึ้นจากการทำงาน					
4. ทำงานแทนกันได้ทั้งในสายงานเดียวกันและ ข้ามสายงาน					
5. เอาใจใส่และตั้งใจในการให้บริการ					
6. มีการแก้ไขปัญหาให้กับนักศึกษา					
7. มีการติดตามงานในทุกขั้นตอน					
8. มีการตอบสนองต่อเสียงสะท้อนของ ผู้ใช้บริการ					
9. มอบงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละ บุคคล					
10. สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อผู้เขียน	นายพรชัย เอ็มเอก
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 1 มิถุนายน 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	นิติศาสตร์
สถานที่สำเร็จการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปี 2549
อาชีพปัจจุบัน	เป็นนักกีฬามวยสากลสมัครเล่นของ มหาวิทยาลัยศรีปทุม