



รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช¹

A PSYCHOLOGICAL TRAINING MODEL FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL VALUE
OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

สุxorุณ วงษ์ทิม²

Sukaroon Wongtim

¹ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.หญิง ดร. ประจําสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2) สร้างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 3) ศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ 4) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ที่ใช้ในการศึกษาค่านิยมในองค์กร เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 739 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร กลุ่มที่ 2 เป็นบุคลากร จำนวน 30 คน สำหรับการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร มาจากบุคลากรจำนวน 739 คน ที่มีคะแนนค่านิยมในองค์กรตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมา และสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดค่านิยมในองค์กรที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 2) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร และ 3) ประเด็นการสนทนากลุ่มเฉพาะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. การศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีจำนวน 4 ด้าน คือ ร่วมแรงใจ ใฝ่คุณธรรม นำสิ่งใหม่ เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พัฒนาการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการฝึกอบรมจำนวน 14 ครั้ง แต่ละครั้งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติ

3. การศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร พบว่า กลุ่มทดลองมีค่านิยมในองค์กรเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลสูงกว่าหลังและก่อนการทดลอง และกลุ่มทดลองมีค่านิยมในองค์กรสูงกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล

4. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรในทุกประเด็น โดยแสดงความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมนี้ช่วยเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของตน สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์สำหรับการทำงานและควรจัดฝึกอบรมนี้ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชให้ครบทุกคน

คำสำคัญ : รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา, ค่านิยมในองค์กร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study organizational value of personnel in Sukhothai Thammathirat Open University, 2) to develop a psychological training model for enhancing organizational value of personnel in Sukhothai Thammathirat Open University, 3) to study the effectiveness of the psychological training model for enhancing organizational value of personnel, and 4) to study satisfaction on the psychological training model for enhancing organizational value of an experiment group. The samples were divided into 2 groups. Group 1 for the studying of organizational value were 739 personnel of Sukhothai Thammathirat Open University obtained from stratified random sampling from the population. Group 2 were 30 personnel for the organizational value enhancement and they were obtained from 739 personnel whose organizational value scores were lower than the 50th percentile and they were simply random selected into an experimental group and a control group with 15 persons in each group. The instruments were 1) an organizational value scale with structural validity and reliability of .97, 2) a psychological training model for enhancing organizational value, and 3) topic of focus group. Data were analyzed by mean, standard deviation, confirmatory factor analysis, repeated measures ANOVA and content analysis.

The research results were as follows:

1. The study of organizational value of personnel in Sukhothai Thammathirat Open University was found that the organizational value consisted of 4 factors, including synergy, transparency, originality and ubiquitous learning. The overall organization value and each aspect were in high level.
2. The psychological training model for enhancing organizational value of personnel in Sukhothai Thammathirat Open University was developed from the concepts and the techniques of rational emotive behavior therapy, behavior counseling theory, reality counseling theory, solution focus counseling theory, and other related techniques. There were 14 sessions of psychological training program, each program consisting 3 stages: beginning, processing and ending stage.
3. The study of effectiveness of the psychological training model for enhancing organizational value of personnel in Sukhothai Thammathirat Open University was found that the experimental group had the organization value scores in follow up higher than post-test and pre-test, and the experimental group had mean organizational value scores higher than the control group.
4. The personnel had satisfaction to the psychological training model for enhancing organizational value in all issues. They suggested that this training could promote their organization value. They could bring all receiving contents from training to use in their work and it should be arranged for all Sukhothai Thammathirat personnel.

Keywords : psychological training model, organizational value

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 กำหนดการพัฒนาคุณภาพของคน ให้มีความรู้และคุณธรรม โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ที่เน้นการมีส่วนร่วม เป็นสังคมที่มีความมั่นคง เป็นธรรม เน้นค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ซึ่งค่านิยมนี้จะหมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่ใช้ระยะเวลาในการสร้างสมและฝังรากลึกจนยอมรับ และยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออกและปฏิบัติประจำวัน เป็นสิ่งที่เราคิดว่าควรจะเป็น ไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม และมักจะเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มมีความเห็นเหมือน ๆ กัน (วิเชียรวิทย์อุดม, 2547) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าค่านิยมเป็น ความคิด ความเชื่อ และความรู้สึก ของแต่ละบุคคล ที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่ามีความดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อตนเองสมควรที่จะยอมรับ ยึดถือและปฏิบัติตาม จนกลายเป็นวัฒนธรรม (culture) หรือแบบแผนในการดำเนินชีวิต (life style) ของบุคคล

ค่านิยมมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและต่อองค์กร โดยช่วยให้สมาชิกขององค์กรมีความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เกิดพลังผลักดันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นมาตรฐาน ในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีไม่ควรกระทำหรือยึดมั่น พฤติกรรมใดที่ควรและไม่ควรกระทำ จนกลายเป็นความเคยชินของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร (organizational culture) ในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) และค่านิยมยังเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร กำหนดทิศทางและความคาดหวังขององค์กร ช่วยให้องค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงาน และนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นองค์กรหนึ่งของรัฐที่ตระหนักในสภาพของสังคมดังกล่าว มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และมุ่งหวังที่จะสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดแก่บุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้กำหนดค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย (STOU Core Value) ขึ้น และระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-2560) โดยน้อมนำพระราชจริยวัตรของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 แนวคิดที่เป็นพระราชปณิธาน/คำสอน มาเป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยม และได้นำอักษร 4 ตัว คือ STOU มาใช้เป็นกรอบกำหนดการกระทำ และพฤติกรรมในการสร้างค่านิยมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย Synergy (ร่วมแรงใจ) Transparency (ใฝ่คุณธรรม) Originality (นำสิ่งใหม่) Ubiquitous Learning (เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557) ซึ่งค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยนี้ ถือเป็นความคิด หรือความเชื่อ ร่วมกันขององค์กร ที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่ามีความดี มีประโยชน์ ถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม และสมควรประกาศไว้เพื่อกำกับให้บุคคลในองค์กรยึดถือและประพฤติปฏิบัติตาม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร สำหรับในศตวรรษยุคข้อมูลข่าวสารที่เสรีในปัจจุบัน (Home, 2014) และจะเป็นตัวสนับสนุนหรือชี้แนะการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร ช่วยผลักดัน ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

จากการสำรวจเบื้องต้นของผู้วิจัย โดยการสอบถามบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 15 คน บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ค่านิยมในองค์กรนั้นมีความสำคัญหรือมีประโยชน์ทั้งต่อ

บุคคลและต่อองค์กร สำหรับการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรนั้น บุคลากรเห็นว่ามีเจตจำนง และบุคลากรมีความเห็นว่าค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชพึงมี 10 อันดับ คือ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเสียสละ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัยในตนเอง 6) ความสามัคคี 7) ความยุติธรรม 8) พรหมวิหาร 4 9) ความมั่งคั่ง และ 10) สังคหวัตถุ 4 ซึ่งในห้าอันดับแรกจะสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557)

เนื่องจากค่านิยมในองค์กรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่กำหนดขึ้นนี้ ถือเป็นสิ่งใหม่สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรให้แก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรคเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของมหาวิทยาลัย จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีระบบการบริหารงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ค่านิยมขององค์กรนี้ถ่ายทอดสู่สมาชิกขององค์กรรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดค่านิยมต่อไป

การเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรนั้นมีอยู่หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การชี้แนะ การให้ความรู้และข้อมูล การเสริมแรง การจัดกลุ่มสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมแนะแนว การพัฒนาค่านิยมตามหลักการแนะแนว การพัฒนาค่านิยมตามหลักพุทธศาสนา การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การจัดตั้งชมรมส่งเสริมค่านิยม การจัดนิทรรศการ การจัดป้ายนิเทศ การติดโปสเตอร์เพื่อประชาสัมพันธ์ กิจกรรมเสียงตามสาย การประกวดแต่งเพลงค่านิยม การประกวดบุคลากรที่ปฏิบัติตามค่านิยม และการมอบสิ่งของที่จารึกข้อความของค่านิยมในองค์กรนั้น ทั้งนี้เพื่อกระตุ้น

เตือนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามค่านิยม (ปรีชา วิหคโต, 2534; อาภา ถนัดช่วง, 2533) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นนั้น ควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและมีความผูกพันในค่านิยมนั้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม พบว่าการฝึกอบรมสามารถพัฒนาคุณธรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมในองค์กรได้ ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ดังเช่นการศึกษาของเกษม สุวรรณสัมฤทธิ์ (2548) ได้พัฒนาความรับผิดชอบต่อความภาคภูมิใจในตนเองของตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด โดยใช้การฝึกอบรมตามแนวคิดวิทยาเอ็กซีสเทนเชียล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนความรับผิดชอบต่อความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีคะแนนความรับผิดชอบต่อความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง นพพล นพรัตน์ (2558) ยังได้กล่าวว่าการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรทำได้ด้วยการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของค่านิยมในองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อความประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามค่านิยมขององค์กร

สำหรับงานวิจัยที่เป็นการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรนั้นยังไม่พบว่ามีการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาและเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเกิดการตระหนักในความสำคัญของค่านิยมในองค์กรของมหาวิทยาลัย และยึดถือประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดขึ้นนี้เป็นแนวทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คำถามวิจัย

1. ค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่
4. บุคลากรกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรหรือไม่ อย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ค่านิยมในองค์กร และความพึงพอใจ

ประชากรและตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาค่านิยมในองค์กร

ประชากร

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 1,320 คน

ตัวอย่าง

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 739 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. การหาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร
- ประชากร

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 739 คน ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาค่านิยมในองค์กร

ตัวอย่าง

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่มีคะแนนจากแบบวัดค่านิยมในองค์กรตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมา จำนวน 30 คน สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 15 คน ซึ่งกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ส่วนกลุ่มควบคุมเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยตามปกติ

3. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร

ประชากร

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 739 คน ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาระยะที่หนึ่ง

ตัวอย่าง

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดค่านิยมในองค์กร มีลักษณะมาตรวัดประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ มีจำนวน 53 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 การหาความตรง

เชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค และการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับ คะแนนรวมทั้งหมด พบว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26-.84

2. การหาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ที่บูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการศึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการศึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการศึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง ทฤษฎีการศึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ และเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละครั้ง ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติ โดยขั้นเริ่มต้น จะเป็นการกล่าวทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทบทวนการฝึกอบรมครั้งที่ผ่านมา และการเตรียมความพร้อมสำหรับเข้าสู่ขั้นดำเนินการ ขั้นดำเนินการ จะเป็นการใช้เทคนิคของทฤษฎีการศึกษากลุ่มจำนวน 4 ทฤษฎีดังกล่าว และเทคนิคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ในแต่ละด้าน และขั้นยุติจะเป็นการสรุปถึงสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับในแต่ละครั้ง ดำเนินการฝึกอบรมจำนวนทั้งหมด 14 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ครั้งที่ 2 ค่านิยมในองค์กรร่วมแรงใจ เป็นการมุ่งประโยชน์ต่อองค์กร ครั้งที่ 3 ค่านิยมในองค์กรร่วมแรงใจ เป็นการทำงานเป็นทีม ครั้งที่ 4 ค่านิยมในองค์กรร่วมแรงใจ เป็นการทำให้อาสาสมัครต่อเพื่อนร่วมงาน ครั้งที่ 5 ค่านิยมในองค์กรใฝ่คุณธรรม เป็นความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ครั้งที่ 6 ค่านิยมในองค์กรใฝ่คุณธรรม เป็นการทำงานด้วยข้อเท็จจริง ครั้งที่ 7 ค่านิยมในองค์กรใฝ่คุณธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม ครั้งที่ 8 ค่านิยมในองค์กรนำสิ่งใหม่ เป็นการมุ่งเน้นอนาคต ครั้งที่ 9 ค่านิยมในองค์กรนำสิ่งใหม่ เป็นการจัดการเพื่อนวัตกรรม ครั้งที่ 10 ค่านิยมในองค์กรนำสิ่งใหม่ เป็นการนำอย่างมีวิสัยทัศน์ ครั้งที่ 11

ค่านิยมในองค์กรเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ครั้งที่ 12 ค่านิยมในองค์กรเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นการมีมุมมองงานอย่างเป็นระบบ ครั้งที่ 13 ค่านิยมในองค์กรเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครั้งที่ 14 การปัจฉิมนิเทศ ใช้เวลาในการฝึกอบรมครั้งละ 90 นาที ถึง 2 ชั่วโมง และผ่านการหาคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ประเด็นการสนทนากลุ่ม มีจำนวน 8 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของขั้นตอนการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม และการจัดสถานที่ฝึกอบรม 2) ความน่าสนใจของกิจกรรมในการฝึกอบรม 3) บรรยากาศของการฝึกอบรม 4) การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5) ความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในการถ่ายทอดของวิทยากร 6) การฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของท่านอย่างไร 7) ประโยชน์ของการนำสิ่งที่ได้รับไปใช้สำหรับการทำงาน และ 8) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ผ่านการหาคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

การพิทักษ์สิทธิ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักการของจริยธรรมในการวิจัยหรือการปกป้องสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขออนุญาตทำการวิจัยจากผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกวิจัยตามลำดับขั้นตอน
2. เคารพ และไม่ล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ถูกวิจัย โดยขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ และให้เซ็นลงนามยินยอมความสมัครใจ โดยปราศจากการบังคับใด ๆ

3. ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการวิจัย การจดบันทึกและการใช้เครื่องบันทึกเสียง เปิดโอกาสให้ซักถาม และให้ความมั่นใจถึงความมีอิสระในการยินยอมหรือปฏิเสธการให้ความร่วมมือ รวมถึงสิทธิที่จะหยุดให้ความร่วมมือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการวิจัยก็ได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกวิจัย

4. รักษาความลับของผู้ถูกวิจัย โดยผู้วิจัย ทำการถอดเทปบันทึกเสียงเอง และใช้รหัส ตัวอักษร แทนการใช้ชื่อจริงของผู้ถูกวิจัย การไม่นำความลับ และข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปเปิดเผย แต่จะเปิดเผยข้อมูลที่ได้ทั้งหมดในรูปของผลการวิจัยในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ระยะที่ 3 แบ่งออกเป็น

1) การหาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้

ก. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการทดลองของกลุ่มทดลอง

ข. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2) การศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ภายหลังจากทดลองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในองค์กรระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบวัดซ้ำ (Two-way ANOVA with repeated measures)

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในองค์กรของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way ANOVA with repeated measures)

2.3 การศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = .43$) และเมื่อศึกษาเป็นรายด้าน ก็พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยค่านิยมในองค์กรใฝ่คุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = .43$) รองลงมาคือ ร่วมแรงใจ ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = .46$) เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ($\bar{X} = 4.10$, $S.D. = .51$) และนำสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$, $S.D. = .54$)

2. รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชพัฒนาจาก

การบูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการ
 ปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และ
 พฤติกรรม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรม
 นิยม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง
 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบและ
 เทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการฝึกอบรมจำนวน
 14 ครั้ง ใช้เวลาในการฝึกอบรมครั้งละ 90 นาที ถึง
 2 ชั่วโมง แต่ละครั้งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
 ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติ ผู้วิจัยทำการ
 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการฝึกอบรมทาง
 จิตวิทยา จากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการแนะแนว
 และการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน
 การวัดและประเมินผล รวมจำนวน 3 คน โดยการ
 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าดัชนีความ
 สอดคล้อง เท่ากับ 1.00

3. การศึกษาประสิทธิผลของการใช้
 รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้าง
 ค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมาธิราช สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของ
 การใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อ
 เสริมสร้างค่านิยมในองค์กรก่อนการทดลอง หลัง
 การทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่ม
 ทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองที่มีการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในเวลาที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยค่านิยมใน
 องค์กรจากการวัดซ้ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ย
 ค่านิยมในองค์กรสูงกว่าก่อนการทดลอง และเมื่อ
 สิ้นสุดการติดตามผลมีค่าเฉลี่ยค่านิยมในองค์กร
 สูงกว่าก่อนและหลังการทดลอง

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของ
 การใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อ
 เสริมสร้างค่านิยมในองค์กรก่อนการทดลอง หลัง
 การทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลของกลุ่ม
 ทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่ม
 และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกันมี
 ค่านิยมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุด

การติดตามผล กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยค่านิยมใน
 องค์กรสูงกว่ากลุ่มควบคุม

4. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร
 กลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทาง
 จิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร พบว่า
 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรม
 ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรในทุก
 ประเด็น ได้แก่ ความเหมาะสมของขั้นตอนการ
 ฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ ระยะเวลาที่ใช้ในการ
 ฝึกอบรม การจัดสถานที่ฝึกอบรม ความน่าสนใจ
 ของกิจกรรมในการฝึกอบรม บรรยากาศของการ
 ฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถในการ
 ถ่ายทอดของวิทยากร การฝึกอบรมนี้ช่วย
 เสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของตน สามารถนำสิ่ง
 ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์สำหรับการ
 ทำงาน และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรจัด
 ฝึกอบรมนี้ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมาธิราชให้ครบทุกคน

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมทาง
 จิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของ
 บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มี
 ประเด็นที่จะอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาค่านิยมในองค์กรของ
 บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า
 ค่านิยมในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
 เกิดจากการที่บุคลากรยึดถือค่านิยมของ
 มหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
 ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกในชีวิตประจำวัน
 ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2547) กล่าวว่า ค่านิยมเป็น
 ความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่ใช้
 ระยะเวลาในการสร้างสมและฝังรากลึกจนยอมรับ
 และยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
 ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกในชีวิตประจำวัน
 และอาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ได้มีการให้ข้อสนเทศเกี่ยวกับค่านิยมในองค์กรแก่

(2548) ที่พบว่า การฝึกอบรมตามแนวคิดวิทยา เอ็กซ์เทนชันเชี่ยล ทำให้กลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนความรับผิดชอบและคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น ผลการทดลองเป็นเช่นนั้นเนื่องจาก ผู้วิจัยมีการสอบถามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่มทดลองก่อนการเข้าร่วมกลุ่มฝึกอบรมทางจิตวิทยา ทำให้กลุ่มทดลองมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ดังที่ Trotzer (1999) (อ้างถึงใน พัชรารักษ์ ศรีสวัสดิ์, 2557) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้นำกลุ่มโดยการคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่มีความสมัครใจ จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังเนื่องจากผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา สำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยการบูรณาการเทคนิคจากทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มร่วมกับเทคนิคทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น อีกทั้งยังมีความครอบคลุมค่านิยมในองค์กรของมหาวิทยาลัยทุกด้าน ซึ่งได้แก่ 1) ค่านิยมในองค์กรร่วมแรงใจ ประกอบด้วย การมุ่งประโยชน์ต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ค่านิยมในองค์กรใฝ่คุณธรรม ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานด้วยข้อเท็จจริง และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 3) ค่านิยมในองค์กรนำสิ่งใหม่ ประกอบด้วย การมุ่งเน้นอนาคต การจัดการเพื่อนวัตกรรม และการนำอย่างมีวิสัยทัศน์ และ 4) ค่านิยมในองค์กรเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ประกอบด้วย การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การมีมุมมองงานอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงสามารถเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชได้ในทุกด้าน

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรในเวลาที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า

บุคลากรที่มีกลุ่มและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกัน มีค่านิยมในองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในองค์กรสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมสุวรรณสัมฤทธิ์ (2548) ที่พบว่า การฝึกอบรมตามแนวคิดวิทยาเอ็กซ์เทนชันเชี่ยล ทำให้กลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนความรับผิดชอบและคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม เนื่องจากกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาที่มีคุณภาพดังกล่าวข้างต้น ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติและมีพฤติกรรมตามที่ค่านิยมของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังคำกล่าวของ พเยาว์ ดีใจ (2551) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้รับการฝึกอบรมเป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การฝึกอบรมทางจิตวิทยา ยังทำให้เกิดการเสริมแรงทางบวก ทำให้บุคคลมีความตระหนักถึงค่านิยมในองค์กร เกิดการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ มีความผูกพันต่อค่านิยมในองค์กร ก่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมไปในทิศทางเดียวกัน ดังที่ นพพล นพรัตน์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมช่วยการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร สร้างความตระหนัก และให้เห็นความสำคัญของค่านิยมในองค์กร สร้างการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และมีความประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามค่านิยมขององค์กรนั้น ส่วนกลุ่มควบคุมนั้นเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยตามปกติ ไม่ได้รับการฝึกอบรมทางจิตวิทยาแต่อย่างใด มีเพียงการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ และการได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในองค์กรจากมหาวิทยาลัยตามปกติเท่านั้น จึงเป็น

เหตุให้กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในองค์กรสูงกว่ากลุ่มควบคุม

4. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มทดลองที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยบูรณาการเทคนิคตามทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มและเทคนิคทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น อีกทั้งระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละครั้งมีความแน่นอน เป็นช่วงเวลาที่บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่มากหรือน้อยเกินไป การจัดสถานที่ที่มีความกว้างพอดี มีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอและเงียบสงบ จะทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีสมาธิจดจ่อกับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น ดังที่โกศล มีคุณ (2557) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมาธิในการทำกิจกรรม ซึ่งการฝึกอบรมควรมีระยะเวลาที่แน่นอน และสถานที่ให้บริการนั้นต้องมีความเป็นสัดส่วน มีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดเรียบร้อย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับค่านิยมในองค์กรพบว่า ค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการนำสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างค่านิยมด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ถือเป็นนวัตกรรมของการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ และบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ

ต่อรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยานี้ ดังนั้นจึงควรนำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยานี้มาใช้เพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไปให้ครบถ้วนทุกคน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร

1.3 ผู้ที่จะนำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรนี้ไปใช้ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการปรึกษากลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคที่เกี่ยวข้องรวมทั้งควรได้รับการฝึกปฏิบัติหรือมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเป็นอย่างดี

1.4 แบบวัดค่านิยมในองค์กรนี้สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการวัดค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้ ทั้งในบุคลากรที่ไม่ได้เป็นตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้และบุคลากรใหม่ในอนาคตเนื่องจากมีความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ควรศึกษารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเปิดอื่น ซึ่งมีลักษณะของตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักของแต่ละองค์กรนั้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษม สุวรรณสัมฤทธิ์. (2548). *การพัฒนาความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในตนเองของตัวแทนประกันชีวิตบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้การฝึกอบรมตามแนวจิตวิทยาเอ็กซิลเทนเซียล (บทนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.*
- โกศล มีคุณ. (2557). หน่วยที่ 9 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริการปรึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนว หน่วยที่ 7-11*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กองการเจ้าหน้าที่. (2557). *คู่มือจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพพล นพรัตน์. (2558). *ค่านิยมองค์กร*. สืบค้นได้จาก <http://high.in.th/core-value-its-not-easy>
- นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- บุญเลี้ยง ทูมทอง. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางหลักสูตรและการสอน*. นครราชสีมา: แผลมทอง.
- ปรีชา วิหคโต. (2534). หน่วยที่ 9 การแนะแนวกับการพัฒนา ค่านิยมค่านิยม. ใน *เอกสารการสอน ชุดวิชาการแนะแนวกับคุณภาพชีวิต*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพยาว์ ดีใจ. (2551). *การฝึกอบรม*. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2557). *เอกสารประกอบการสอน: การให้คำปรึกษากลุ่มเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กรการ*. นนทบุรี: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สพฐ. OBEC*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. สืบค้นได้จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อาภา ถนัดช่าง. (2533). หน่วยที่ 10 การแนะแนวเพื่อพัฒนา ค่านิยมและจริยธรรมของนักเรียนประถมศึกษา. ใน *เอกสารการสอน ชุดวิชาการแนะแนวระดับประถมศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Home, M. (2014). What is happening with values in organization development?. *OD Practitioner*, 46(4), 52-55.