

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการและค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2550 จำนวน 416 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test โดยทดสอบเป็นรายคู่แบบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) ค่าสหสัมพันธ์ (Inter Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถของตนเอง ต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความพึงพอใจในการทำงานต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า

2.1 ความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี

3. ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิฒนาการ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 8 ตัวแปร ดังนี้คือ 1) สมรรถนะหลักในการทำงาน 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) สมรรถนะรองในการทำงาน 4) ความพึงพอใจในการการทำงานด้านความสัมพันธ์

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ความพึงพอใจในการการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน 6) ความพึงพอใจในการการทำงานด้านลักษณะงาน 7) ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ 8) ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี



Abstract

This research aimed at studying 1) the opinion of the paradigm shift, cultural and value in performance of personnel in Chiang Mai Rajabhat university, 2) the relation between personal, competency, self - efficacy and satisfaction with the paradigm shift , cultural and value in performance of personnel in Chiang Mai Rajabhat university and 3) analyzing the factors affecting of the paradigm shift, cultural and value in performance of personnel in Chiang Mai Rajabhat university. The samples for this study were 416 persons. The statistics were used for data analysis were percentage, arithmetic mean , standard deviation , t- Test , F-test, multiple Comparison with Scheffe , inter correlation and multiple regression analysis . The research results were as follows:-

1. The opinions with competency, self – efficacy, satisfaction to the paradigm shift , culture , and value in performance Chiang Mai Rajabhat University were at a high level .

2. The inter correlation between personnel , competency self-efficacy , satisfaction to paradigm shift, culture and value in performance of personnel find out :-

2.1 The opinions to paradigm shift, culture, and value to classify with sex, age, position and education are not significant.

2.2 The opinions to paradigm shift,, culture, and value of the samples to classify with work experience has significant at 0.5 is work experience over 30 years.

3. Factor affecting to paradigm shift, cultural , value in performance of personnel in Chiang Mai Rajabhat university have 8 variables to classify with affective to paradigm shift, culture and value in performance were 1) core competency 2) self – efficacy 3) core competency 4) satisfaction with relationship with peers 5) satisfaction with working atmosphere 6) satisfaction with job description 7) education performance 8) work experience 16 – 20 years.