

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
สารบัญ	๑
สารบัญตาราง	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
โจทย์และคำถามวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การพัฒนาระบบราชการไทย	8
แนวคิดพื้นฐานของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์	10
วัฒนธรรม และค่านิยมในระบบราชการ	18
ยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์	18
วัฒนธรรม และค่านิยมในระบบราชการ	21
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์	21
วัฒนธรรม และค่านิยมในระบบราชการ	48
แนวทางปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ	48
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546	64
ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
กรอบแนวคิดในการวิจัย	71
บทที่ 3	72
วิธีดำเนินการวิจัย	72
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73

สารบัญ (ต่อ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	79
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะใน การทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ ฯ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	83
3. ผลการวิเคราะห์ความความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพส่วนบุคคลสมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจ ในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ฯ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	98
4. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	120
สรุปผล	120
อภิปรายผล	127
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	129
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป	130
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	136
แบบสอบถามการวิจัย	137
ประวัติผู้วิจัย	152

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	14
ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน	
2.2	22
แสดงสมรรถนะหลักเรียงตามลำดับและเรียงตามลำดับการพัฒนา	
2.3	23
แสดงสมรรถนะหลักที่ถูกนำมาใช้	
3.1	73
แสดงกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงาน	
4.1	80
แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	
4.2	83
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะในการทำงาน	
4.3.	83
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรรับรู้ความสามารถ ของตนเองเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและอุปสรรคเพื่อที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	
4.4.	87
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจใน การทำงานต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจำแนกตามเพศ	
4.5.	89
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน	
4.6	90
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	
4.7	91
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการทำงาน	
4.8	92
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการการมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน	

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9	93
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการมีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลก ทันต่อสิ่งที่ท้าทาย	
4.10	94
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	
4.11	95
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	
4.12	96
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภรรดรภาพและหลักนิติธรรม	
4.13	97
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	
4.14	98
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จำแนกตามเพศ	
4.15	99
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จำแนกตามอายุ	
4.16	101
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง	

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17	103
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	
4.18	105
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	
4.19	106
การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	
4.20	109
แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา	
4.21	111
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปร ปัจจัย 8 ตัวแปร กับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่โดยรวม	
4.22	112
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ตัวพยากรณ์ในแต่ละชั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ และค่าความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.23	ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมการพยากรณ์ ของ ตัวพยากรณ์แต่ละตัว โดยวิธี Enter	114
4.24	ค่าสถิติเกี่ยวกับการสร้างสมการพยากรณ์ ของตัวพยากรณ์ แต่ละตัว โดยวิธี Stepwise	115

