

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายแบ่ง ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติราชการ
4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อการพยากรณ์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงาน
5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่เป็นแบบปลายเปิดในด้านกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	183	44
2) หญิง	233	56
รวม	416	100
2. อายุ		
1) น้อยกว่า 25 ปี	31	7.4
2) 26 – 35	212	51
3) 36 – 50	121	29.1
4) 50 ปีขึ้นไป	52	12.5
รวม	416	100
3. สถานภาพ		
1) โสด	220	52.9
2) สมรส	171	41.1
3) หย่า	17	4.1
4) หม้าย	8	1.9
รวม	416	100
4. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	15.9
2) ปริญญาตรี	177	42.5
3) ปริญญาโท	154	37.0
4) ปริญญาเอก	19	4.6
รวม	416	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
1) ข้าราชการ	92	22.1
2) ลูกจ้างประจำ	32	7.7
3) พนักงานมหาวิทยาลัย	277	66.6
4) พนักงานราชการ	15	3.6
รวม	416	100
6. สังกัด		
1) ครูศาสตร์	80	19.2
2) เทคโนโลยีการเกษตร	36	8.7
3) มนุษย์ศาสตร์	53	12.7
4) วิทยาการจัดการ	10	2.4
5) วิทยาศาสตร์	52	12.5
6) บัณฑิตวิทยาลัย	3	0.7
7) โรงเรียนสาธิต	34	8.2
8) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	20	4.8
9) วิทยาเขตสะลวงซ์เหนือ	16	3.9
10) สถาบันภาษา	10	2.4
11) สถาบันวิจัย	5	1.2
12) สำนักงานอธิการบดี	54	13
13) สำนักมาตรฐานฯ	2	0.5
14) สำนักวิทยบริการฯ	33	7.9
15) สำนักส่งเสริมวิชาการ	8	1.9
รวม	416	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) 1 - 5 ปี	180	43.3
2) 6 - 10 ปี	95	22.8
3) 11 - 15 ปี	54	13
4) 16 - 20 ปี	24	5.8
5) 21 - 30 ปี	32	7.7
6) มากกว่า 30 ปี	31	7.4
รวม	416	100
8. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
1) สายวิชาการ	182	43.8
2) สายสนับสนุน	234	56.2
รวม	416	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56 อายุระหว่าง 26 - 35 ปีมากที่สุด ร้อยละ 51 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.90 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 42.50 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 66.60 สังกัดคณะครุศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 19.20 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 43.30 และลักษณะงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน ร้อยละ 56.20

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สมรรถนะในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สมรรถนะหลัก			
1. มุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ได้ผลดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร	4.15	.96	มาก
2. ตั้งใจและให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.14	.97	มาก
3. ขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อนำประสบการณ์มาใช้พัฒนาศักยภาพของตนในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง	4.08	.95	มาก
4. ครองตนและปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักแห่งวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.12	.96	มาก
5. ตั้งใจทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หรือผู้นำทีมสามารถสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมได้	4.11	.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมสมรรถนะหลัก	4.12	.87	มาก
สมรรถนะรอง			
6. มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดหลักทฤษฎี ฯลฯ แล้ววิเคราะห์สถานการณ์ที่ละเอียดตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระเบียบ	3.79	.87	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สมรรถนะในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สมรรถนะรอง (ต่อ)			
7. สามารถคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบแนวคิด	3.62	.86	มาก
8. ตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวโดยมีเจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นให้ได้ผลตามเป้าหมายมากกว่าจะปฏิบัติตามหน้าที่	3.91	.91	มาก
9. กำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติเป็นสำคัญ	3.78	.91	มาก
10. สนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมาประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่	3.81	.85	มาก
11. ตระหนักถึงข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมและสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจนี้ เพื่อสร้างและส่งเสริมสัมพันธภาพต่างวัฒนธรรมเพื่อมิตรไมตรีและความร่วมมืออันดี	3.81	.84	มาก
12. สามารถรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรงและความหมายแฝงตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่มาติดต่อ	3.79	.87	มาก
13. สามารถประยุกต์ใช้อำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	3.61	.85	มาก
14. เล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ อย่างสร้างสรรค์	3.75	.84	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สมรรถนะในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สมรรถนะรอง (ต่อ)			
15. พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตามกฎระเบียบและข้อบังคับเพื่อลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้	4.05	.93	มาก
16. ความมั่นใจในความสามารถ คักยภาพ ตลอดจน วิจัยรณญาณ การตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	3.91	.92	มาก
17. สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	.88	มาก
18. มีความสามารถในการสื่อสารทั้งหลักการพูดและการเขียนโดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อหว่านล้อม โน้มน้าวบุคคลอื่นให้สนับสนุนความคิดของตนได้	3.62	.85	มาก
19. มีภาวะผู้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย	3.62	.84	มาก
20. ซาบซึ้งในงานศิลปะเห็นคุณค่าของงานศิลปะตลอดจนสามารถนำมาปรับใช้ในการสร้างสรรค์งานของตน	3.71	.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมสมรรถนะรอง	3.78	.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมสมรรถนะในการทำงาน	3.86	.72	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะในการทำงานเป็น 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง กล่าวคือ สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) และสมรรถนะรองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$)

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรกได้แก่ มุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ได้ผลดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์การ ($\bar{x} = 4.15$) ตั้งใจและให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.14$)

ครองตนและปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักแห่งวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.12$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและอุปสรรคเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถจัดสรรแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.62	.77	มาก
2. พยายามที่จะทำในสิ่งที่ต้องการอย่างถูกต้องและยุติธรรม	3.98	.88	มาก
3. รู้สึกว่าเป็นการยากมากที่จะตัดความต้องการในการทำสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว	3.47	.82	ปานกลาง
4. มั่นใจว่าสามารถจัดการกับงานที่ไม่คาดคิดได้อย่างเรียบร้อย	3.64	.77	มาก
5. มีเครือข่ายที่ช่วยในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบคอบ	3.52	.77	มาก
6. สามารถแก้ไขปัญหาคือ ถ้ายอมลงทุนในสิ่งที่จำเป็น	3.69	.82	มาก
7. สามารถสงบได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	3.69	.80	มาก
8. มักหาทางออกได้เสมอเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	3.73	.84	มาก
9. สามารถแก้ไขปัญหาคือ ฝ่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด	3.65	.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.67	.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยายามที่จะทำในสิ่งที่ต้องการอย่างถูกต้องและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.98$) มักหาทางออกได้เสมอเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ($\bar{x} = 3.73$) สามารถแก้ไขปัญหาคือ ฝ่ยอมลงทุนในสิ่งที่จำเป็นและสามารถสงบได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ($\bar{x} = 3.69$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเพศต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงาน			
1. ชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.92	.94	มาก
2. รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของตน	3.84	.98	มาก
3. รู้สึกว่างานหนักมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน	3.15	1.00	ปานกลาง
4. รู้สึกว่างานซ้ำซากจำเจ	3.05	.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมลักษณะงาน	3.49	.59	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
5. รู้สึกว่าผู้บริหารให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของข้าพเจ้า	3.18	1.01	ปานกลาง
6. รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.52	.84	มาก
7. รู้สึกว่าตนเองมีอิสระในการทำงาน	3.51	.87	มาก
8. รู้สึกว่านักศึกษาหรือผู้มาติดต่องานกับตนเองได้รับความพอใจ	3.76	.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.49	.66	ปานกลาง
บรรยากาศในการทำงาน			
9. รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน	3.27	.92	ปานกลาง
10. รู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.37	.95	ปานกลาง
11. รู้สึกว่าพอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน	3.36	.88	ปานกลาง
12. รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญสำหรับหน่วยงาน	3.38	.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมบรรยากาศในการทำงาน	3.35	.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน			
13. รู้สึกว่าหน่วยงานให้การดูแลครอบครัวของตนเอง	2.95	1.07	ปานกลาง
14. รู้สึกว่าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอที่จะดูแลครอบครัว	2.95	1.07	ปานกลาง
15. รู้สึกว่าวิตกกังวลปัญหาทางบ้านในขณะที่ทำงาน	2.68	1.06	ปานกลาง
16. รู้สึกว่าครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข	3.73	.94	มาก
17. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.46	.91	ปานกลาง
18. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยขณะทำงาน	3.52	.88	มาก
19. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.32	.90	ปานกลาง
20. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขเมื่อได้มาทำงานในปัจจุบัน	3.65	.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.28	.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.40	.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน คือ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.92$) รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของตน ($\bar{x} = 3.84$) รู้สึกว่าครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 3.73$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานฯ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	3.66	.63	มาก
2. ความตั้งใจในการทำงาน	3.60	.59	มาก
3. การมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน	3.58	.59	มาก
4. การเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลกทันต่อสิ่งที่ท้าทาย	3.77	.71	มาก
5. การมุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	3.74	.67	มาก
6. การรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม	3.78	.73	มาก
7. การมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยคำนึงถึงเสรีภาพเสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรม	3.74	.64	มาก
8. การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	3.74	.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.70	.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ การรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม ($\bar{x} = 3.78$) การเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลกทันต่อสิ่งที่ท้าทาย ($\bar{x} = 3.77$) การมุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน การมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยคำนึงถึงเสรีภาพเสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรม และการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.74$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บางครั้งการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพที่ไม่สามารถช่วยท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.28	0.92	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านยกย่องว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าที่จะคิดถึงประโยชน์ของตนเอง	3.35	0.74	ปานกลาง
3. การใช้เวลาปฏิบัติราชการเพื่อกิจการส่วนตัวถือเป็นการคอร์รัปชันอย่างหนึ่ง	3.54	1.02	มาก
4. เชื่อว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน	3.89	1.01	มาก
5. มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถให้การช่วยเหลือผู้มารับบริการได้สำเร็จ	4.06	0.90	มาก
6. ชอบศึกษาการทำงานในหน่วยงานและสะสมความรู้ในงานจนสามารถถ่ายทอดการทำงานให้ผู้ร่วมงานได้ดี	3.83	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.66	.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถให้การช่วยเหลือผู้มารับบริการได้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.06$) เชื่อว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) ชอบศึกษาการทำงานในหน่วยงานและสะสมความรู้ในงานจนสามารถถ่ายทอดการทำงานให้ผู้ร่วมงานได้ดี ($\bar{x} = 3.83$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความตั้งใจในการทำงาน

ความตั้งใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พยายามทำงานให้เสร็จทันเวลา	4.04	0.94	มาก
2. ไม่รู้สึกลำบากใจที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลา	3.65	1.00	มาก
3. รู้สึกเครียดที่ต้องทำงานโดยไม่รู้จักรักจบสิ้น	3.20	1.06	มาก
4. ชอบทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายแม้ว่าจะมีความเสี่ยงกับความล้มเหลว	3.43	0.90	มาก
5. รู้สึกว่าตนเองพร้อมที่จะให้บริการที่ดีและแก้ไขปรับปรุงงาน	3.87	0.88	มาก
6. ทำงานที่รับมอบหมายทุกชิ้นด้วยความตั้งใจ	4.01	0.91	มาก
7. แม้ว่าจะงานจะยุ่งยากท่านก็ไม่ย่อท้อ	3.90	0.90	มาก
8. จะปฏิเสธถ้างานที่รับมอบหมายไม่เกิดประโยชน์ต่อท่าน	2.66	1.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.60	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยายามทำงานให้เสร็จทันเวลา ($\bar{x} = 4.04$) ทำงานที่รับมอบหมายทุกชิ้นด้วยความตั้งใจ ($\bar{x} = 4.01$) และแม้ว่างานจะยุ่งยากท่านก็ไม่ย่อท้อ ($\bar{x} = 3.90$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน

การมีศีลธรรม และคุณธรรมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถเข้าใจผู้อื่นเห็นว่าอารมณ์และความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม	3.84	0.82	มาก
2. ยอมรับว่าทุกคนต่างก็มีความสามารถที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้	3.53	0.80	มาก
3. คำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ	3.71	0.87	มาก
4. สามารถอดทนต่อความคิดและพฤติกรรมที่ไม่คุ้นเคยและหลากหลายได้	3.89	0.87	มาก
5. บ่อยครั้งที่ต้องบอกให้หัวหน้าทราบถึงพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานบางคน	3.85	0.88	มาก
6. รู้สึกว่าได้ดำรงตนเป็นคนดี มีศีลธรรมและคุณธรรม	3.81	0.83	มาก
7. เปิดโอกาสให้มีการเจรจาต่อรองซึ่งกันและกัน	3.76	0.87	มาก
8. ประเมินบุคคลและเหตุการณ์ตามอารมณ์และความรู้สึก	3.77	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.58	.67	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถอดทนต่อความคิดและพฤติกรรมที่ไม่คุ้นเคยและหลากหลายได้ ($\bar{x} = 3.89$) สามารถเข้าใจผู้อื่นเห็นว่าอารมณ์และความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม ($\bar{x} = 3.84$) และรู้สึกว่าได้ดำรงตนเป็นคนดี มีศีลธรรมและคุณธรรม ($\bar{x} = 3.81$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านมีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลก ทันต่อสิ่งที่ท้าทาย

มีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลกทันต่อสิ่งที่ท้าทาย	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงงาน	3.84	0.82	มาก
2. พยายามคงไว้ในสิ่งที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม	3.53	0.80	มาก
3. ใฝ่รู้และติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทุกรูปแบบ	3.71	0.87	มาก
4. รู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น	3.89	0.87	มาก
5. คิดว่าได้พัฒนางานราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน	3.85	0.88	มาก
6. คิดและทำงานโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงเป็นระบบ	3.81	0.83	มาก
7. ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.76	0.87	มาก
8. ใช้ข้อมูลเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ	3.77	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานฯ ด้านมีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลกทันต่อสิ่งที่ท้าทายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ รู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.89$) คิดว่าได้พัฒนางานราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ($\bar{x} = 3.85$) นำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงงาน ($\bar{x} = 3.84$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน

การมุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.84	มาก
2. ผลงานของท่านได้รับการประเมินและจัดอยู่ในระดับมาตรฐาน	3.62	0.82	มาก
3. สามารถช่วยให้หน่วยงานลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.67	0.80	มาก
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยินดีเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.91	0.84	มาก
5. ท่านรู้จักสังเกตเพื่อทำความเข้าใจและพิจารณาวิสัยทัศน์ได้ดี	3.78	0.82	มาก
6. ประเมินค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของโครงการที่ท่านรับผิดชอบได้	3.45	0.83	มาก
7. รู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้คุ้มค่ากับภาษีของประชาชน	3.81	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.74	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานฯ ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.94$) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยินดีเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.91$) และรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้คุ้มค่ากับภาษีของประชาชน ($\bar{x} = 3.81$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม

รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	3.78	0.81	มาก
2. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.80	0.87	มาก
3. สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ	3.84	0.84	มาก
4. เตรียมแผนสำรองในกรณีเกิดความผิดพลาด	3.62	0.80	มาก
5. ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.92	0.90	มาก
6. ไม่รู้สึกลำบากใจที่จะมีการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.91	มาก
7. ตัดสินใจโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เป็นหลัก	3.81	0.89	มาก
8. กล้าทำงานยาก ๆ โดยเชื่อว่าความสำเร็จขึ้นต้นยอมนำมาซึ่งความสำเร็จ สูงยิ่งขึ้นต่อไป	3.77	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.78	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.84$) และตัดสินใจโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เป็นหลัก ($\bar{x} = 3.81$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรม

มีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกรำคาญ	3.76	0.83	มาก
2. เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3.96	0.84	มาก
3. กล่าวท้วงติงเมื่อพบว่าผู้ปฏิบัติงานทำไม่ถูกต้อง	3.75	0.84	มาก
4. ชอบทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เพราะทำให้มีเพื่อนมากขึ้น	3.76	0.86	มาก
5. สนใจเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.29	0.92	ปานกลาง
6. ให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ทุกคน	2.86	0.87	มาก
7. ขอให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมกันคิด ร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา	3.81	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.74	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานฯ ด้านการมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) ขอให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมกันคิด ร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกรำคาญกับชอบทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เพราะทำให้มีเพื่อนมากขึ้น ($\bar{x} = 3.76$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พยายามปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	3.99	0.87	มาก
2. เปรียบเทียบผลงานกับผลสำเร็จทุกครั้ง	3.59	0.75	มาก
3. ประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของงานเป็นระยะๆ	3.58	0.72	มาก
4. รายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.50	0.85	มาก
5. มุ่งสร้างผลงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน	3.78	0.82	มาก
6. รู้คุณค่าของเวลา รู้จักบริหารเวลา	3.85	0.84	มาก
7. กำหนดวิธีการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.81	0.82	มาก
8. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.81	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.74	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานฯ ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยายามปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x} = 3.99$) รู้คุณค่าของเวลา รู้จักบริหารเวลา กำหนดวิธีการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.85$) ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและกำหนดวิธีการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.81$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดังผลที่แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติราชการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1.การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	3.71	.60	3.62	.65	1.336
2.ความตั้งใจในการทำงาน	3.65	.57	3.56	.60	1.574
3.การมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน	3.62	.57	3.56	.61	0.994
4.มีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลก ทันต่อ สิ่งที่ท้าทาย	3.80	.67	3.75	.73	0.775
5.มุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	3.77	.63	3.72	.71	0.734
6.รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	3.80	.68	3.77	.76	0.316
7.มีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภารดรภาพ และหลักนิติธรรม	3.76	.58	3.73	.68	0.409
8.มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดย เน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	3.78	.62	3.71	.71	1.013
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	3.73	.55	3.68	.62	0.960

P* < .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามเพศในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิง มีความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
1.การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.104	.368	.914
	ภายในกลุ่ม	412	165.923	.403	
	ทั้งหมด	415	167.027		
2.ความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.037	.731	.990
	ภายในกลุ่ม	412	143.847	.349	
	ทั้งหมด	415	144.884		
3.การมีศีลธรรมและ คุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.192	.731	2.064
	ภายในกลุ่ม	412	145.880	.354	
	ทั้งหมด	415	148.073		
4.มีการเรียนรู้และปรับตัว ได้ทันโลก ทันต่อสิ่งที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	3	.880	.293	.580
	ภายในกลุ่ม	412	208.364	.506	
	ทั้งหมด	415	209.244		
5.มุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.312	.437	.945
	ภายในกลุ่ม	412	190.576	.463	
	ทั้งหมด	415	191.888		

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
6. .รับผิดชอบผลงานต่อ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.952	.317	.594
	ภายในกลุ่ม	412	220.307	.535	
	ทั้งหมด	415	221.259		
7.มีใจและการทำงานที่เป็น ประชาธิปไตย ค่านึงถึง เสรีภาพ เสมอภาค ภาร ดรภาพและหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	.388	.129	.310
	ภายในกลุ่ม	412	171.424	.416	
	ทั้งหมด	415	171.812		
8.มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้น ผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	3	.569	.190	.410
	ภายในกลุ่ม	412	190.537	.462	
	ทั้งหมด	415	191.107		
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	ระหว่างกลุ่ม	3	.843	.281	.782
	ภายในกลุ่ม	412	148.053	.359	
	ทั้งหมด	415	148.896		

จากตารางที่ 4.15 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่ง

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
1.การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	ระหว่างกลุ่ม	3	.500	0167	.412
	ภายในกลุ่ม	412	166.527	404	
	ทั้งหมด	415	167.027		
2.ความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.974	.325	.930
	ภายในกลุ่ม	412	143.910	.349	
	ทั้งหมด	415	144.884		
3.การมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.516	.505	1.421
	ภายในกลุ่ม	412	146.557	.356	
	ทั้งหมด	415	148.073		
4.มีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลก ทันต่อสิ่งที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	3	.502	.167	.330
	ภายในกลุ่ม	412	208.743	.507	
	ทั้งหมด	415	209.244		
5.มุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.830	.227	.597
	ภายในกลุ่ม	412	191.058	.464	
	ทั้งหมด	415	191.888		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรมและ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.519	.173	.323
	ภายในกลุ่ม	412	220.740	.536	
	ทั้งหมด	415	221.259		
7. มีใจและการทำงานที่เป็น ประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค มาตรฐานและหลักนิติ ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	.713	.238	.572
	ภายในกลุ่ม	412	171.099	.415	
	ทั้งหมด	415	171.812		
8. มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และ ปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็น สำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.19	.006	0.14
	ภายในกลุ่ม	412	191.088	.464	
	ทั้งหมด	415	191.107		
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	ระหว่างกลุ่ม	3	.478	.159	.442
	ภายในกลุ่ม	412	148.418	.360	
	ทั้งหมด	415	148.896		

$P^* < .05$

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์
วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ฯ		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
1.การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	ระหว่างกลุ่ม	5	1.656	.331	.821
	ภายในกลุ่ม	410	165.371	.403	
	ทั้งหมด	415	167.027		
2.ความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.914	.383	1.098
	ภายในกลุ่ม	410	142.970	.349	
	ทั้งหมด	415	144.884		
3.การมีศีลธรรมและคุณธรรม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.275	.655	1.855
	ภายในกลุ่ม	410	142.970	.353	
	ทั้งหมด	415	148.073		
4.มีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทัน โลก ทันท้อสิ่งที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	5	4.883	.977	1.855
	ภายในกลุ่ม	410	204.361	.498	
	ทั้งหมด	415	209.244		
5.มุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.005	.601	1.305
	ภายในกลุ่ม	410	188.883	.461	
	ทั้งหมด	415	191.888		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรมและ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ฯ		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5	6.197	1.239	2.363
	ภายในกลุ่ม	410	215.062	.525	
	ทั้งหมด	415	221.259		
7. มีใจและการทำงานที่เป็น ประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภาวศรัทธาและหลัก นิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.142	.628	1.527
	ภายในกลุ่ม	410	168.670	.411	
	ทั้งหมด	415	171.812		
8. มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และ ปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็น สำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.146	.829	1.818
	ภายในกลุ่ม	410	186.961	.456	
	ทั้งหมด	415	191.107		
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.851	.570	1.601
	ภายในกลุ่ม	410	146.045	.356	
	ทั้งหมด	415	148.896		

$P^* < .05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 รายการ คือ การรับผิดชอบผลงานต่อสังคม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของด้านที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11-15 ปี	16-20ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1 - 5 ปี	3.75	3.75	3.73	4.09	3.72	3.67	3.72
6 - 10 ปี	3.73		0.022*	-.339*	.030	-.080*	-.020*
11 - 15 ปี	4.09			-.362*	.007	.057	.007*
16 - 20 ปี	3.72				.370	.419	.369
21 – 30 ปี	3.67					.049*	-.000*
มากกว่า 30 ปี	3.72						-.050*

P* < .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ ด้านการรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
1.การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.172	.391	.970
	ภายในกลุ่ม	412	165.855	.403	
	ทั้งหมด	415	167.027		
2.ความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.745	.582	1.674
	ภายในกลุ่ม	412	143.139	.347	
	ทั้งหมด	415	144.884		
3.การมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.435	.478	1.344
	ภายในกลุ่ม	412	146.638	.356	148.073
	ทั้งหมด	415	148.073		
4.มีการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลก ทันต่อสิ่งที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.106	.569	1.129
	ภายในกลุ่ม	412	207.538	.504	
	ทั้งหมด	415	209.244		
5.มุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.128	.376	.812
	ภายในกลุ่ม	412	190.761	.463	
	ทั้งหมด	415	191.888		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน		df	Sum of Squares	Mean Squares	ค่า F
6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.465	.488	.915
	ภายในกลุ่ม	412	219.794	.533	
	ทั้งหมด	415	221.259		
7. มีใจและการทำงานที่เป็น ประชาธิปไตย คำนึงถึง เสรีภาพ เสมอภาค ภราดร ภาพและหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.155	.385	.930
	ภายในกลุ่ม	412	170.657	.414	
	ทั้งหมด	415	171.812		
8. มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และ ปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.363	.454	.986
	ภายในกลุ่ม	412	189.744	.461	
	ทั้งหมด	415	191.107		
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.041	.347	.967
	ภายในกลุ่ม	412	147.855	.359	
	ทั้งหมด	415	148.896		

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ตัวแปรปัจจัย) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปร 18 ตัวแปร (ตัวแปรปัจจัย) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ตัวแปรตาม) 8 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ความตั้งใจในการทำงาน การมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน การเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลกทันต่อสิ่งที่ท้าทาย การมุ่งเน้นประสิทธิภาพ การรับผิดชอบผลงานต่อสังคม การมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ฯ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ปากกวดังตารางที่ 4.20 - 4.24



จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มี รายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.113
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรประสบการณ์ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรตำแหน่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .737, .251, .113, .110, -.582
3. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน, ตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรประสบการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.098, -.102, -.427, -.571
4. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรการรับรู้ความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .229, .108, .100
5. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร สมรรถนะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของฯและความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .823, .620
6. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ 18 ตัวแปร กับ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้วิธี Enter

ตัวแปรปัจจัย P - Value	b	β	t	P- Value
X ₁₁	.050	.041	3.520	.058
X ₂₁	.010	.014	.418	.676
X ₃₁	-.010	-.015	-.515	.607
X ₄₁	-.017	-.044	-1.337	.182
X ₅₁	-.035	-.046	-1.955	.051
X ₆₁	.500	.606	15.436	.000
X ₇₁	.225	.237	6.032	.000
X ₈₁	.149	.135	4.799	.000
R = .903 ; R ² = 81.60 ; F = 3.071 ค่าคงที่ (a) = .812 ; SE = .259				

P* < 0.5

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 18 ตัวแปร มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 81.60

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยในคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวปัจจัย (β) ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงลำดับความสำคัญของการพยากรณ์ได้ดังนี้

- 1.สมรรถนะรองในการทำงาน($\beta = .606$)
- 2.การรับรู้ความสามารถของตนเอง($\beta = .237$)

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน($\beta = .135$)
4. เพศ($\beta = .041$)
5. อายุ($\beta = .014$)
6. ตำแหน่ง ($\beta = -0.15$)
7. ผู้ประสบการณื การทำงาน ($\beta = -0.44$)
8. การศึกษา($\beta = -.046$)

4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยวิธี Stepwise ดังผลที่แสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ตัวพยากรณ์ในแต่ละขั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ขั้นที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	SE est	F
1	X ₆₁	.6900	.4760	.3130	1739.014*
2	X ₆₁ , X ₇₁	.7670	.5880	.2770	1364.505*
3	X ₆₁ , X ₇₁ , X ₆₂	.7780	.6050	.2718	977.656*
4	X ₆₁ , X ₇₁ , X ₆₂ , X ₈₂	.7880	.6200	.2667	779.700*
5	X ₆₁ , X ₇₁ , X ₆₂ , X ₈₂ , X ₈₃	.7930	.6290	.2639	649.930*
6	X ₆₁ , X ₇₁ , X ₆₂ , X ₈₂ , X ₈₃ , X ₈₁	.7970	.6360	.2614	554.477*
7	X ₆₁ , X ₇₁ , X ₆₂ , X ₈₂ , X ₈₃ , X ₈₁ , X ₃₂	.7980	.6370	.2609	478.671*

จากตารางที่ 4.22 พบว่า

ขั้นที่ 1 เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก(X₆₁) เข้าไปในสมการสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .3130

- ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง(X7) เข้าไปในสมการสามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 58.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .2777
- ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยสมรรถนะรอง(x62) เข้าไปในสมการสามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 60.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .2718
- ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน(x82) สามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 62.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .2667
- ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน(x83) สามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 62.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .2639
- ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน(x81) สามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 63.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .2639
- ขั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านกลุ่มงานบริหาร (x32) สามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (RE est) เท่ากับ .2609

4.2 ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

1. ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ของตัวแปรปัจจัย 18 ปัจจัย ต่อการพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หาได้โดยนำปัจจัยตัวแปรปัจจัย ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปหาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกับค่าสังเกตที่ได้จากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์หรือค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยที่แสดงถึงน้ำหนักของตัวแปรปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) คะแนนดิบ (b) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) โดยวิธี Enter ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมการของตัวพยากรณ์แต่ละตัว โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	b	β
X ₁₁	.017	.019
X ₂₁	-.050	-.021
X ₂₂	-.066	-.060
X ₂₃	-.050	-.057
X ₃₁	-.106	-.022
X ₃₂	.031	.034
X ₄₁	.053	.038
X ₄₂	.085	.082
X ₄₃	.057	.062
X ₅₁	-.042	-.016
X ₅₃	-.018	-.016
X ₆₁	.240	.298
X ₆₂	.180	.190
X ₇₁	.204	.260
X ₈₁	-.081	-.106
X ₈₂	.119	.163
X ₈₃	-.014	.154
X ₈₄	.204	-.015
R = .8000		R ² = 64.0 ; F = 187.242
a = .767		SEest = .2607

จากตารางที่ 4.23 พบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (β) และคะแนนดิบ (b) จะส่งผลต่อการการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในทางบวกและทางลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ของตัวพยากรณ์ทั้ง 18 ตัวแปรกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีค่าเท่ากับ .8000 แสดงว่าตัวพยากรณ์ชุดนี้สามารถพยากรณ์เชื่อถือประมาณร้อยละ 95 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .2607 และสัมประสิทธิ์พยากรณ์(R2) เท่ากับ 64 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 18 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64 ส่วนค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (a) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .7670 ซึ่งเป็นค่าคงที่เสมอไม่เปลี่ยนแปลงไปตามค่าของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์และค่าของคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็น

2. ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ของตัวแปรปัจจัย 7 ตัวแปร ต่อการพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์หาไปหาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกับค่าสังเกตที่ได้จากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์หรือค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยที่แสดงถึงน้ำหนักของตัวแปรปัจจัยซึ่งมีผลต่อตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คะแนนดิบ (b) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) และสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R2) ดังแสดงในตารางที่ 4.24 ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมการพยากรณ์ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวโดยวิธี Stepwise

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	b	β	R	R2
1	X_{61}	.194	.300	.6900	.4760
2	X_{71}	.201	.253	.7670	.5880
3	X_{62}	.100	.150	.7780	.6050
4	X_{82}	.180	.191	.7880	.6200
5	X_{83}	.119	.163	.7930	.6290
6	X_{81}	-.086	-.111	.7970	.6360
7	X_{32}	.039	.042	.7980	.6370
R = .7980		R2 = .6370			
A = .743		F = 478.671			
SEest = .2609					

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน (S) และคะแนนดิบ (b) จะส่งผลต่อการการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวแปรกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีค่าเท่ากับ .7980 แสดงว่าตัวพยากรณ์ชุดนี้สามารถพยากรณ์เชื่อถือประมาณร้อยละ 95 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .2607 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 63.70 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 7 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.70 ส่วนค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (a) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .743 ซึ่งเป็นค่าคงที่เสมอไม่เปลี่ยนแปลงตามค่าของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ และค่าของคะแนนจากแบบสอบถามความคิดเห็น

4.3 ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็น

ในการวิจัยครั้งนี้ หาค่าความเที่ยงตรงแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรปัจจัยตัวแปรกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีค่าเท่ากับ .743 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่า การนำตัวแปรปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยตัวแปรกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จะได้ผลดีกว่าการใช้ตัวแปรพยากรณ์เพียงตัวเดียว ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ล้วน สายยศ และ วิเชียร เกตุสิงห์ (อ้างในสุพัตรา โอบาทบัณฑิต; 2539) ที่กล่าวว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว และการพยากรณ์ของอีกตัวแปรหนึ่ง โดยอาศัยค่าของตัวแปรหนึ่ง ในความเป็นจริงมักให้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ต่ำ ทางแก้ไขวิธีหนึ่ง คือ การนำตัวพยากรณ์ตัวอื่นมาช่วยพยากรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพยากรณ์มากขึ้น จากการวิจัยครั้งนี้จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) หรือค่าเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .743 นั้นแสดงว่า ตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) คิดเป็นร้อยละ 64

ในการศึกษาเพื่อค้นหาตัวแปรปัจจัยที่ดีที่สุดในการพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หรือ

ค้นหากลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ดีที่สุด โดยใช้วิธี Stepwise ซึ่งพบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดและมีอำนาจการพยากรณ์ สูงสามารถจัดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยมีดังนี้คือ

1. สมรรถนะหลักในการทำงาน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. สมรรถนะรองในการทำงาน
4. ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. ความพึงพอใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน
6. ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านกลุ่มงานนโยบายและวิชาการ

เมื่อใช้ตัวแปรด้านสมรรถนะหลักเพียงตัวเดียว จะได้ค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) หรือค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .690 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเข้าไปเป็นตัวพยากรณ์ตัวที่สอง จะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .7670 เมื่อเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน เข้าไปเป็นเชิงเป็นตัวพยากรณ์ตัวที่สาม จะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .7780 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านสมรรถนะรองเข้าไปเป็นเชิงเป็นตัวพยากรณ์ตัวที่สี่ จะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .7880 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเข้าไปเป็นเชิงเป็นตัวพยากรณ์ตัวที่ห้า จะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .7930 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านลักษณะงานเข้าไปเป็นเชิงเป็นตัวพยากรณ์ตัวที่หก จะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .7970 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านกลุ่มงานนโยบายและวิชาการเข้าไปเป็นเชิงเป็นตัวพยากรณ์ตัวที่เจ็ด จะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์เท่ากับ .7980

4.4 การหาสมการพยากรณ์

จากตารางที่ 4.24 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้ตัวแปรปัจจัยทั้ง 18 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .7670 + .017 X_{11} - 0.50 X_{21} - 0.66 X_{22} - 0.50 X_{23} - .106 X_{31} + .031 X_{32} + .053 X_{41} + .085 X_{42} + .057 X_{43} - 0.42 X_{51} - .018 X_{53} + .240 X_{61} + .180 X_{62} + .204 X_{71} - .081 X_{81} + .119 X_{82} - .014 X_{83} + .204 X_{84}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .019 Z_1 - .021 Z_2 - .060 Z_3 - .057 Z_4 - .022 Z_6 + .034 Z_7 + .038 Z_9 + .082 Z_{10} + .062 Z_{11} - .61 Z_{12} - .016 Z_{15} + .298 Z_{16} + .190 Z_{17} + .260 Z_{18} - .106 Z_{19} + .160 Z_{20} - .154 Z_{21} - .015 Z_{22}$$

ในการศึกษาเพื่อค้นหาตัวแปรปัจจัยที่สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณ แบบ Enter พบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 18 ตัวแปร จะมีกลุ่มตัวแปรปัจจัย 8 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มาก และเมื่อนำมาจัดเรียงลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่สามารถ จัดเรียงลำดับได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการทำงาน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. สมรรถนะรองในการทำงาน
4. ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. ความพึงพอใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน
6. ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านกลุ่มงานนโยบายและวิชาการ
8. ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี

การหาสมการพยากรณ์

จากตารางที่ 4.24 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้ตัวแปรปัจจัย 7 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .743 + .194 X_{11} + .201 X_7 - .180 X_{83} + .119 X_{62} + .110 X_{82} + .86 X_{81} + .039 X_{32}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .300 Z_{16} + .256 Z_{18} + .150 Z_{17} + .191 Z_{20} + .022 Z_{21} - .111 Z_{19} + .042 Z_7$$

จากการศึกษาอิทธิพลที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทั้งวิธี Enter และ Stepwise พบว่าการวิเคราะห์โดยวิธี Enter จะมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ มีจำนวน 8 ตัวแปร และถ้าวิเคราะห์โดยวิธี Stepwise เพื่อหาตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ มีจำนวน 7 ตัวแปร ดังนั้น การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ วิธี Enter เพื่อหาตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงมีมากกว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิธี Stepwise 1 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน

1. ด้านกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน

1. Think locally , Act globally (คิดเรื่องเล็ก ๆ ให้เป็นเรื่องใหญ่)
2. บางหน่วยงานยังขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน (อุดมการศึกษาต่างกัน ทำให้มีการแบ่งแยกกัน)
3. การไม่มีจิตสำนึกในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ
4. การทำงานไม่เป็นระบบ
5. ยึดกฎหมู่เหนือกฎหมาย ยึดถือระบบพรรคพวก
6. ไม่มีกระบวนการที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน
7. การทำงานเฉพาะหน้าที่
8. การประชุมไม่เป็นระบบ
9. ครู บุคลากรในโรงเรียนสาธิต ให้ความสำคัญต่อระเบียบการปฏิบัติตามกติกาของส่วนรวมค่อนข้างน้อย การมาปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่เคร่งครัดต่อหน้าที่รับผิดชอบ
10. ผู้รับผิดชอบงานกระจุกตัวอยู่ที่คนบางกลุ่ม คนที่ทำก็ทำไป คนที่ไม่ทำก็ทำไม่สนใจ (ยกเว้นอะไรที่เป็นผลประโยชน์ได้ประโยชน์จึงจะสนใจ)
11. ส่วนใหญ่ยังมองและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแบบราชการเป็นหลัก โดยไม่ยอมปรับเปลี่ยนระเบียบที่ใช้สนับสนุนการทำงาน มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่เน้นการวางรากฐานเพื่ออนาคต
12. อยู่ที่คนทำอย่างไรจะให้คนได้มองตัวเอง พิจารณาตัวเอง และยอมรับตัวเอง ปัจจุบันคนไม่มองตัวเองคอยแต่โทษคนอื่น คิดว่าความผิดพลาดเป็นเพราะคนอื่นทำ เมื่อถูกตำหนิก็โกรธ มีแต่โทษะ โมหะ
13. การทำงานยังเกิดปัญหาในด้านงบประมาณสนับสนุนที่พอเพียงในบางกิจกรรม อีกทั้งระเบียบขั้นตอนและการสนับสนุนยังมีน้อยจากผู้บริหาร
14. ความซักซ้าของขั้นตอน
15. ขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ จัดการเรียนรู้อิงรายวิชา
16. ขอให้เป็นการทบทวนการตามหนังสือ ไม่ใช่เส้นสายหรือสั่งการทางโทรศัพท์
17. การปฏิบัติงานส่วนมากจะเป็นเชิงรับมากกว่าเชิงรุก

18. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติ
ค่อนข้างน้อย เน้นสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ห้างพักอาจารย์ ห้องเรียน ฯลฯ
19. ความเชื่อ ค่านิยม อุดมโนทัศน์ ของผู้ร่วมงานที่เป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาใน
การทำงานที่ต้องการการร่วมแรงร่วมใจกันเป็นทีม
20. อาจารย์ในสาขายังขาดการมีใจให้กับหน่วยงาน ปฏิบัติตนเหมือนหน่วยงาน/
สามารถเป็นใบเบิกทางไปสู่ความก้าวหน้าของตนเท่านั้น อาจารย์บางท่านเห็น
แก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม
21. กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมเป็นแบบกลุ่ม บุคคลที่มีความเกื้อหนุนกัน
ในกลุ่ม
22. ไม่มีแผนที่ได้รับมอบหมายว่าในอนาคตจุดที่ปฏิบัติจะต้องเป็นไปในรูปแบบใด
และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทั่วไปในองค์กร
23. มีคนทำงานไม่เพียงพอกับงานที่ทำอยู่ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไม่
เพียงพอ
24. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ เนื่องจากปัจจุบัน
หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ปัจจุบันโดยมีแนวคิดที่ว่า
สามารถหาคนอื่นมาทำแทนได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสนใจใน
การทำงาน
25. ผู้บริหารควรเปิดช่องทางในการเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นของ
ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า 2 ช่องทาง (การเผชิญหน้าในที่ประชุม) เพราะ
ผู้บริหารจะได้ทราบปัญหา สภาพการทำงานสุขภาพจิตของผู้ใต้บังคับบัญชา
ขณะที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
26. ผู้ร่วมงานละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ผลักภาระให้ผู้อื่น
27. วิวัฒนาการของสื่อเทคโนโลยีมีเข้ามามาก เมื่อไม่มีการติดตามเสมือนว่าเราหยุด
อยู่กับที่
28. บางจุดยังขาดความสามัคคีในการทำงาน

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1. ระบบพวกพ้อง และเล่นการเมือง
2. คนอยู่ในองค์กรก่อนไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนมาทีหลัง อ้างข้าง ๆ คู ๆ แม้ว่าคนมาทีหลังมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ความรู้ ความสามารถไม่น้อยไปกว่าคนที่อยู่ก่อนเลย
3. ใช้ซึ่งความรักและรับผิดชอบในองค์กร, มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตัวและพรรคพวก
4. การทำงานที่เห็นแก่ตัวของบางคน
5. บุคลากรในองค์กรขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความรักความสามัคคีในองค์กร การปฏิบัติงานร่วมกัน ได้รับความร่วมมือค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะงานในส่วนรวม
6. ควรมีการเคารพนับถือผู้อาวุโสให้มากกว่านี้ เพราะคนรุ่นใหม่จะเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้ขาดตรงนี้ไปอย่างมาก พร้อมด้วยการแต่งกาย
7. ผู้อาวุโสในหน่วยงานมี มักจะไม่ชอบให้ผู้ด้อยอาวุโสแสดงความคิดเห็น หรือริเริ่มสร้างสรรค์อะไรใหม่ ๆ พยายามจะปราบ ตีกรอบว่าทำอะไรได้ ทำอะไรไม่ได้ มีความรู้สึกแย่งแย็ก ไม่สามัคคีกัน ผู้ด้อยอาวุโสที่กล้าแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ถูกมองว่าเป็นตัวประหลาดหลายคนอยากเปลี่ยนแปลง อยากแสดงความคิดเห็นก็ไม่กล้า เพราะกลัวจะโดนว่า
8. ในการทำงานร่วมกันในกลุ่มใหญ่นั้นปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรคือ บางครั้งยังคงต้องฟังผู้ใหญ่มากเกินไป เช่น บางคนความคิดล้าสมัย หรือไม่เหมาะสมจะใช้กับยุคสมัยนี้
9. เวลาประชุมไม่แสดงความคิดเห็น ชอบแสดงความคิดเห็นนอกห้องประชุม มีลักษณะการประนีประนอมมากกว่าความถูกต้อง ชอบพูดมากกว่าชอบทำ (วิพากษ์เก่งแต่ทำไม่เป็น)
10. ความใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีน้อยและใช้ระบบการทำงานแบบพนักงานเข้ามา ทำให้ความรับผิดชอบในกิจกรรมส่วนรวมร้อยละ
11. การสร้างเครือข่ายการทำงาน
12. การปลูกหญ้า การสร้างจิตสำนึกและวิชาชีพ

13. บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ไม่ได้รับการแก้ไข หรือไม่มีการลงโทษให้เห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีความกล้าทางจริยธรรมที่จะให้ข้อเสนอแนะต่อองค์กรในแนวทางที่เหมาะสม
14. เป็นวัฒนธรรมที่มีการทำงานแบบอิงระบบการเมือง หรือ มองกลุ่มของตนเองมากกว่าการมองภาพรวมที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาและมหาวิทยาลัย
15. ขาดความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ของสมาชิกในหน่วยงาน
16. พฤติกรรมความเชื่อบางอย่างไม่ควรเรียกว่าวัฒนธรรม เพราะไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา
17. ยังขาดบริษัทภิบาล (Corporate Governance) อยู่มากเนื่องจากไม่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซื่อสัตย์และมีการเล่นพวกพ้อง
18. เอาแต่พวกพ้องของตนเอง
19. อาจารย์ในสาขาวิชาไม่ค่อยเข้ามาทำงาน ถ้าวันไหนไม่มีสอนก็ไม่เข้ามาห้องทำงานเลย
20. องค์กรมีวัฒนธรรมแบบครอบงำ
21. คนส่วนใหญ่ยังมุ่งตนเอง
22. การไม่ทราบต้นเหตุของปัญหาที่แท้จริง
23. ไม่ค่อยมีใครจะเข้าใจต่างคนมีความคิดคนละอย่าง
24. ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีมากทำให้ไม่รู้สึกรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือบอกถึงปัญหาต่างๆ ได้
25. หากงานใดหรือกิจกรรม / โดยกาไรใดเกิดปัญหา ผู้บริหารมีการตำหนิอย่างรุนแรง และเห็นความผิดเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัว และหลีกเลี่ยงที่จะให้ความช่วยเหลือกิจกรรมหรือโครงการที่ไม่ใช่ของตนเอง เนื่องจากกลัวความผิด
26. ผู้บริหารใช้พระเดชมากกว่าพระคุณในการปกครอง และบริหารงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและความเกรงกลัวความผิดในการทำงาน จึงไม่ชอบทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ จึงเกิดการเกี่ยวกับทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ เกิดวัฒนธรรมความเห็นแก่ตัว และการเอาตัวรอดในหน้าที่
27. วัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

28. ด้วยความที่วิจัยในการทำงานใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความนับถือเรื่องอาวุโสน้อยลง

3. ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน

1. คุณภาพของบัณฑิตเป็นภาพลวงตา
2. ยึดความคิดเห็นของตนเองมากเกินไป
3. การทำงานเอาหน้า
4. บางครั้งบุคคลมักปฏิบัติงานแบบเช้าชาม – เย็นชาม ไม่มีการพัฒนา ไม่อุทิศเวลาให้ราชการ
5. คนทำงานดี เสริมสร้างงานก็มาเรื่อยๆ แต่พลาดนิดถูกตำหนิ คนทำงานช้านานไม่มา ส่งช้าก็ไม่ว่าอะไร
6. ขาดความสามัคคีกันในการทำงาน
7. วัตถุประสงค์สูง
8. ทำงานน้อย / ไม่ทำงาน แต่ต้องการเบิกเงิน / ค่าตอบแทน, เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน , เช้าชาม – เย็นชาม / ลูกเอา – เผลอกิน
9. การแบ่งพรรคพวกในหน่วยงาน
10. การเอาหน้า
11. มองส่วนน้อยหรือข้อผิดพลาดของผู้อื่นโดยไม่ใช้ความยุติธรรมไตร่ตรองพิจารณาด้วยเหตุผล ทำให้คนที่อยากทำงานท้อใจ ถอดใจ
12. บุคลากรยังปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพของตนเองเท่าที่ควร, การทำงานยังมีระบบตัวใครตัวมัน งานเราฉันไม่ยุ่ง ไม่ใช่หน้าที่ฉันไม่ทำ
13. เชื่อมั่นในตนเองสูงเกินไป ทำให้ไม่สนใจคนรุ่นหลัง หรือผู้อาวุโส อย่างน้อยทางด้านประสบการณ์จะมีมากกว่า
14. หัวหน้าพนักงานข้าราชการมักมีค่านิยม ไม่ยุ่งกับข้าราชการด้วยกัน หลีกเลี้ยงที่จะมอบหมายงานให้ผู้อาวุโส (ข้าราชการ) เนื่องจากคิดว่าคนกลุ่มนั้นจะทำงานหรือไม่ทำงานก็ยุ่งอะไรกับเขาไม่ได้ ไม่สามารถไปทำอะไรเขาได้ เลือกลงงานเฉพาะพวกที่อาวุโสน้อย ไม่ใช่ข้าราชการ ประกอบกับข้าราชการส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัวเป็นหลัก ไม่มีจิตสำนึกที่จะทำงานส่วนรวมของคณะของมหาวิทยาลัย

15. งานบางครั้งผู้ใหญ่ไม่ค่อยสนใจเท่าไร แต่มักจะปล่อยให้อาจารย์น้อย ๆ ทำ ซึ่งจริง ๆ ก็ว่างกัน น่าจะทำให้เหมือน ๆ กัน เสมอภาคกัน
16. ทำงานไม่เต็มเวลา
17. องค์กรยังมีการลำดับสายงานที่ไม่เป็นลำดับขั้นตอน ให้ศักดิ์ศรีแต่ข้าราชการ และ พนักงานสายวิชาการเหนือสิ่งอื่นใด การเคารพเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ไม่ใช่แต่จะต้องไม่ได้ ทุกคนในองค์กรมีความสำคัญในการทำงานร่วมกันทั้งหมด
18. คนมักเอาผลประโยชน์เป็นตัวตั้งไม่ได้เอางาน องค์กรเป็นตัวตั้ง ทำงานเอาหน้า คอยแต่ประจบ
19. ทำงานโดยหวังผลต่อตนเอง
20. การสร้างค่านิยม
21. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรบางท่านยังมีน้อย การยกย่องให้ ความดี ความชอบแก่ข้าราชการระดับล่าง หรือ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติอย่างเสมอภาคและทั่วถึง
22. การปฏิบัติตนส่วนใหญ่ของบุคลากรมักจะไม่มองเป้าหมายของงานที่ชัดเจน เพียงแค่มีการปฏิบัติไปให้เสร็จสิ้นภารกิจเท่านั้น
23. รู้สึกแบ่งพรรคแบ่งพวกมีสูงมาก
24. ค่านิยมการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานบางครั้ง ทำให้การแก้ปัญหา บางอย่างไม่น่าจะเกิดผล
25. มีเด็กขึ้นบ่อย
26. การทำงานเน้นค่านิยมแบบพวกใครพวกมัน
27. ความกระตือรือร้นในหน่วยงานไม่มี
28. มีความคิดแตกแยกกัน ผู้อาวุโสไม่ค่อยฟังความคิดเห็นของผู้น้อย
29. การทำงานยังบกพร่องอยู่
30. ภาระหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นไม่มีใครทำงานมากกว่าใคร ผู้บริหารควรเข้าใจในจุดนี้
31. ระบบการแบ่งพรรคแบ่งฝ่ายทุกหน่วยงานประสบปัญหาขาดความยุติธรรม ทั้งคนและงาน
32. ตัวอย่างดีทางการศึกษาและ ความเชื่อมั่นในตนเองทำให้เวลาปฏิบัติงานจะยึด ความคิดเห็นของตนเองมากเกินไป

4. ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ)

1. บุคลากรไม่มีความรักใคร่สามัคคี แบ่งเป็นกลุ่ม คิดแต่จะล้มล้างกัน ไม่มีความเป็นมนุษยสัมพันธ์ ขาดหลักธรรมในการทำงาน ไม่มีจิตสาธารณะ
2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ค่อยดีนัก ผลการทำงานต่างกันได้ขึ้นเท่ากันแล้วคนที่ทำมาก ทำดีก็จะถูกลืม เข้าระบบโชครต่อไป พุดตรง พุดจริง ทำถูกต้องแต่ไม่ถูกใจ ออกไปห่าง ๆ ได้ครับพี่ ดีครับท่าน, ถูกครับนาย มาเลย
3. ขาดประสบการณ์ในการทำงาน
4. วิสัยทัศน์ในการทำงาน ที่ยึดผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ไม่เปิดกว้างรวมถึงการปิดกั้นโอกาสในการทำงานเพื่อสถาบันองค์กรและสังคม ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานถดถอย การกีดกันความก้าวหน้าทางวิชาการ
5. ความขัดแย้ง และไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร, การไม่รู้จักหน้าที่ของบุคลากรบางคน
6. การที่ผู้บริหารมองไม่เห็นในบางอย่างของบุคลากร ที่มีบางคนทำงานตั้งใจในทุกระดับของการบริหาร
7. การทำระบบสารสนเทศมาในการตัดสินใจในการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำมากในทุกระดับของการบริหาร
8. การแก้ที่ต้นทาง คือ คนเท่านั้น แล้วทุกอย่างแก้ได้เอง
9. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานไม่ปลอดภัยและไม่ได้รับความสนใจจากห้องรับมิดชอบของมหาวิทยาลัย คือ บ่อน้ำบาดน้ำเสีย ของโรงอาหารติดกับห้องเรียน ทำให้มีการระเหยของสารเคมีการบ่อน้ำบาด กลิ่นเหม็น และทั้งอาจารย์เจ้าหน้าที่ นักศึกษาเกิดอาการที่แสดงออกทางผิวหนัง มากน้อยต่าง ๆ กัน ซึ่งเป็นปัญหามานาน แต่ไม่ได้รับการสนใจจะแก้ไขของมหาวิทยาลัยอีกทั้งไม่สามารถย้ายสถานที่เรียนได้เพราะเป็นห้องปฏิบัติการ (ได้มีการบันทึกร้องเรียนทุกวิถีทางไปยังมหาวิทยาลัยแล้ว)
10. ไม่มีแม่ค้ามาขายอาหาร น้ำไฟ ไม่ดี
11. ด้านการศึกษาประกอบการปฏิบัติงาน การเรียนต่อที่สูงขึ้น และไม่มี การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
12. ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน / ต่องค์กร

13. จะทำอะไรก็รีบทำไม่ใช่ลั้งเล ทำงานอย่างนี้ตามเขาไม่ทันหรอก ทุกวันนี้ไม่เป็นไปตามสบาย
14. การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม จะทำให้จะต้องแบ่งเวลาภาระที่ได้รับผิดชอบงานบางอย่าง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
15. วัฒนธรรมแห่งการตอบแทนยังสร้างปัญหา
16. ฝากให้หน่วยงานและสังกัดต่าง ๆ ได้รับความรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน
17. ความแตกต่างบุคลากรที่อยู่ในโครงสร้างและไม่อยู่ในโครงสร้างเห็นได้ชัดเจน
18. ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ไม่มี
19. ความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่เข้าครอบครองโครงสร้าง บุคลากรที่ยังไม่เข้าครอบครอง ยังมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด
20. ในการปฏิบัติงานทุกอย่างสามารถเกิดปัญหาขึ้นได้เสมอ ผู้บริหารควรที่จะทำ ความเข้าใจมากกว่าที่จะรอรับผลสำเร็จของงานเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึง กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จเท่านั้น
21. ที่ไหนมีงานหรือองค์กรที่นั้นย่อมมีปัญหาในหน่วยงาน มีความขัดแย้งระหว่างบุคคล
22. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงาน

1. ด้านกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน
 1. คิดเรื่องใหญ่ ๆ แต่ปฏิบัติให้เป็นเรื่องเล็ก
 2. ด้วยวิวุฒิตีที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความนับถือตามลำดับอาวุโสน้อยลง
 3. ควรมีความสามัคคีกันมากกว่านี้
 4. ควรมีการกำหนดแผนการประชุมให้ชัดเจน จะได้ใช้เวลาคุ้มค่า
 5. ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เข้มงวดมากขึ้น เพื่อความปลอดภัยในการดูแลนักเรียน ทั้งเรื่องระเบียบวินัย การทำหน้าที่เวรประจำชั้น ระเบียบปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างต่อบุคลากรอื่นและนักเรียน และผู้ปกครองที่มาติดต่อ
 6. การดำเนินงานให้ไปในทิศทางเดียวกันจะได้สามัคคีกันมากกว่านี้

7. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีสื่อที่ทันสมัย มีสิ่ง/แรงจูงใจ ให้บุคลากรรักการทำงาน เป็นต้น
8. ทุกคนต้องตระหนัก และปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีความบกพร่อง มีการตักเตือน บทลงโทษที่ชัดเจน
9. ควรมีช่องทางในการเสนอแนะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่หลากหลาย เช่น ตั้งกระทู้ใน Internet ผู้แสดงความคิดเห็นด้านการบริหาร เป็นต้น
10. ผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีความสำคัญต่อหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจในภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน
11. ควรมีการจัดให้มีคนงานเพิ่มขึ้นตามภาระงาน
12. ควรให้มีแผนที่ชัดเจนว่าในอนาคตสิ่งที่ทำอยู่จะไม่ถูกรื้อถอนหรือเปลี่ยนแปลง
13. ควรปรับให้มีความแพร่กระจายความเหมาะสมกับความสามารถของคนในการทำงาน
14. การให้อาจารย์หันมาเข้าใจหน้าที่ของตนให้มากขึ้นว่าระบบการทำงานของสถาบันนี้เป็นอย่างไร
15. ปรับปรุงห้องเรียนให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการสอนของอาจารย์
16. มหาวิทยาลัยควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรให้เห็นแนวทางในการทำงานเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะฝ่ายบริหารจะต้องทำเป็นตัวอย่างให้ได้และเป็นรูปธรรม
17. สนับสนุนให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกปี
18. ทำงานโดยมีการระบุเวลาเสร็จแน่นอน
19. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและบุคลากรควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ลดขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อขออนุมัติและผู้บริหารควรเอาใจใส่สนับสนุนอย่างเต็มที่
20. ควรทำทุกวิถีทาง เพื่อให้คนเข้าถึงธรรมชาติของพระพุทธเจ้า เพียงแต่ไปนั่งมองตัวเองพิจารณาตัวเอง และเรียนรู้ตัวเองไม่เอาเปรียบสังคม เพียงเท่านั้นองค์กรก็พัฒนาได้ไกลแล้ว
21. ปรับเปลี่ยนระเบียบให้คล่องและทันสมัยมากขึ้น

22. กระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ยุติธรรม คนทำได้ดี คนไม่ทำก็ไม่ควรได้ ทุกวันนี้ระบบประเมินแย่มาก ไม่ส่งเสริมคนดี ประเมินตามน้ำ

23. ควรมีการปรับกระบวนการที่ดีในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบเพื่อการนำไปสู่มาตรฐานของการทำงาน

24. ไม่ค่อยฟังเหตุผล

25. ควรทำงานให้เป็นระบบ มีการประชุมวางแผนร่วมกันให้ชัดเจน

26. แก้ตามปัญหา

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1. Good Governance

2. ควรมีการเคารพนับถือผู้อาวุโส

3. ควรมีการคงสภาพขององค์กรไว้และมีการเปิดใหม่ให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนผู้นำขององค์กร

4. เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ควรช่วยกันหาทางแก้ไขมากกว่าใช้มาตรการหาตัวผู้ผิดมาลงโทษ เพราะการทำงานเป็นธรรมชาติที่จะมีข้อผิดพลาดบ้าง การใช้วิธีประนีประนอม ผู้บริหารควรชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขอย่างมีเมตตา และเห็นใจผู้ปฏิบัติงานบ้าง การใช้มาตรการที่เข้มงวด เจ็บขาด ไม่ใช่วิธีการทำงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข

5. ผู้บริหารควรแจ้งด้วยวาจาก่อน ด้วยถ้อยคำที่ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา แล้วจึงไม่เกรงกลัวความผิด จะเกิดสภาพถ้อยที่ถ้อยอาศัย มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลในหน่วยงาน

6. “หลักธรรมภิบาล” ที่แท้จริง

7. ควรให้มีการอบรมให้ความรู้ เรื่องคุณธรรมบ้าง

8. ให้หน่วยงานต้นสังกัด รับรู้ปัญหาแล้วค่อยลงชี้ขาดปัญหา

9. หาวิธีที่ฝังจิตสำนึกสาธารณะ

10. ความปฏิบัติแบบร่วมคิดร่วมทำ

11. ควรกำหนดข้อบังคับให้อาจารย์มาทำงานโดยเฉพาะวันที่ไม่มีการสอน โดยไม่ใช้วิธีการเซ็นชื่อที่คณะ ฯ เพราะระบบนี้ใช้ไม่ได้ผลกับคนที่ต้องการหลบเลี่ยงงาน

12. ทุกคนรู้จักหน้าที่ของตน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เปิดใจยอมรับผู้อื่น

13. ผู้บริหารควรมีความเกรงกลัวและสะดุ้งต่อบาป ความไม่ซื่อสัตย์ และการเอารัตเอาเปรียบเชิงนโยบาย ถ้าคนกลัวผลของการทำชั่วก็จะมีไม่มีการทำชั่วเกิดขึ้น ธรรมชาติก็จะเกิดกับองค์กร
 14. มีกิจกรรมเสริมความรู้สึกร่วมกันของทุกคนในองค์กรในลักษณะที่เป็นนันทนาการ เพิ่มมากขึ้น
 15. ควรเลือกผู้นำองค์กรในทุกระดับจากบุคคลที่มีความเหมาะสม และทำงานด้วยความเสียสละแก่ส่วนรวมอย่างแท้จริง
 16. ควรมีการลงโทษหรือดำเนินการให้บุคลากรที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมได้แก่ใจตนเอง
 17. สร้างวัฒนธรรมตามแบบลักษณะของทางล้านนาและขนบธรรมเนียมของชาวพุทธ
 18. สร้างเครือข่ายการทำงานประสานกัน
 19. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยร่วมกันทำเพื่อสร้างความผูกพัน ความสามัคคี
 20. หากเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม/กลุ่ม องค์กร ควรจะมีความเป็นประชาธิปไตย ในเรื่องการแสดงความคิดเห็นไม่แบ่งชั้น วรณะ อายุ ควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อที่องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุด
 21. สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ผู้อาวุโสเปิดใจกว้างรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รับมุมมองใหม่ ๆ จากผู้ที่มีมุมมองแตกต่าง ไม่ทำตัวเป็นผู้ใหญ่แล้วพูดกันซึ่ง ๆ หน้า ไม่ว่าจะกันลับหลังจริงใจต่อกัน มหาวิทยาลัยได้พัฒนาทันทีไม่ต้องรอให้คนบางกลุ่มเกษียณอายุ
 22. ควรมีการหามาตรฐานในการปลูกฝัง/ ความรักในสถาบัน/องค์กรและความรับผิดชอบ ควรมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักความมีศีลธรรมจรรยา และความเสมอภาคเป็นหลัก ยึดเหตุผล
3. ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน
1. คุณภาพของผลผลิต ลิขิตคุณค่าสถาบัน
 2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อสลายกลุ่มที่แบ่งพรรคแบ่งพวก
 3. ไม่อิจฉาริษยาให้ร้ายป้ายสีกัน
 4. พิจารณาคนจากผลงาน ไม่ใช่ความสนิทสนมกับผู้บริหาร

5. นำส่วนดีของทุกคนมารวมกัน เพื่อหาจุดแข็ง ซึ่งทุกคนก็มีส่วนดีที่แตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน
6. กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติที่องค์กรสถาบันก็จะปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
7. วัฒนธรรมขององค์กรส่วนใหญ่เป็นอย่างไร ควรปฏิบัติแบบนั้น 'ไม่ควรปฏิบัติแตกต่างจากหน่วยงานอื่น เช่น เวลาในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนความเห็นอก เห็นใจ และเข้าใจกันให้มากกว่านี้
8. การจัดให้มีการสัมมนาบ้างเป็นบางครั้ง
9. ควรมีการอบรมปรับค่านิยมในการทำงาน และวางระบบงานให้เหมาะสมกับ เวลา และผู้ปฏิบัติงาน
10. ควรให้ความสนใจอย่างเท่าเทียมกัน
11. อยากให้มีความยุติธรรมในการทำงานมากขึ้น
12. สร้างค่านิยมที่จะนำไปสู่การมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร เพื่อความมีศักดิ์ศรีขององค์กร ในสายตาของสังคม
13. ควรใช้กลไกของการประกันคุณภาพเข้ามาช่วยในการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม และเป็นระบบครบวงจร
14. ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรที่เสียสละและทำงานโดยมุ่งทำเพื่อส่วนรวม และ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกมิติ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างทั่วถึง
15. สร้างค่านิยมแก่บุคลากรให้รักที่ทำงาน รักมหาวิทยาลัย เปรียบเสมือนบ้านหรือครอบครัวตนเอง
16. การคำนึงผลต่อส่วนรวมขององค์กร
17. ฝึกให้ทุกคนมีศีลและมีธรรม น่าจะช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นได้
18. จัดตั้งองค์กรสายงานมาแล้ว การดำเนินงานควรเป็นลำดับ ปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรให้คุณค่าทุกคนเท่าเทียมกัน
19. บุคลากรทุกประเภททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สแกนลายนิ้วมือ เพื่อ บันทึกเวลาทำงานแทนการเซ็นชื่อ
20. อย่าเปรียบเทียบ อย่าเอาอายุมาเป็นเกณฑ์ ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน หากมีหน้าที่อะไรในการปฏิบัติงานก็ควรได้รับมอบหมายเหมือนกัน ในฐานะที่เป็นอาจารย์คนหนึ่ง

21. ไม่ควรแบ่งแยกผู้ได้บังคับบัญชา ออกเป็นกลุ่มข้าราชการกับกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการ แล้วปฏิบัติแบบแบ่งงาน Double standard
22. ควรกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบและสร้างนิสัยการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายของงานเพื่อคุณภาพในการทำงานที่ดี
23. ช่วยกันลดละวันละนิดไปสู่ความพอดี ความพอเพียงตามอัตภาพ เผยแพร่ผู้รู้ น้อยและให้เข้าใจคำว่าเศรษฐกิจพอเพียง ปลุกฝังให้เยาวชนเข้าใจและตระหนักนำไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้
24. ทุกคนต้องสามัคคีกัน ถ้าขัดแย้งกันเรื่องอื่นไม่เกี่ยวกับงานจะทำให้งานที่ทำมีผลลัพธ์ที่ไม่ดี
25. ควรอบรมและส่งเสริมจิตสำนึกในการทำงาน

4. ด้านอื่น ๆ

1. ผู้บริหารควรเข้ามาดูแลอย่างใกล้ชิด
2. ควรมีคุณธรรม จริยธรรม
3. ควรสำนึกในตนเอง
4. ปลุกจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง
5. การแก้ไขสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการเข้ามาดูแลอย่างใกล้ชิด ส่วนหนึ่งแต่ที่สำคัญคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมในตัวของบุคคลนั้น ซึ่งเราไม่สามารถไปแก้ไขอะไรให้เขาได้ นอกจากความสำนึกในตัวเอง
6. ปัจจุบันอะไร ๆ ก็เงิน และเมื่อเป็นแบบนี้ทุกคนจะทำงานเพื่อเงินไม่ใช่องค์กร ควรมีการพูดคุยและหาหนทางแก้ไข
7. เราต้องใช้ความอดทน มีสติอย่างมากในการควบคุมอารมณ์ ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย จึงจะอยู่ได้อย่างสงบสุข
8. การให้แรงเสริม แรงจูงใจ
9. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค หรือ ข้อผิดพลาดในการทำงาน “มาตรการลงโทษ” ไม่ใช่การแก้ปัญหาคือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ หหมดกำลังใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรให้คำแนะนำ และร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันมากกว่าที่จะให้เป็นความผิดของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น
10. ควรปรับความชัดเจน ลดความซับซ้อนของปัญหา

11. มีการปรับเปลี่ยนการให้ผลตอบแทน
12. ควรให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในทุกมิติ ทุกอย่างทุกงานอย่างทั่วถึง ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการทำงานเฉพาะบุคคลที่ชอบพอ หรือพรรคพวกเท่านั้น ควรให้ความร่วมมือต่อองค์กร / ผู้บริหารองค์กรด้วยความเต็มใจและเสียสละ
13. ในขณะที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรเรียนต่อ เพื่อเพิ่มเติมวุฒิการศึกษา แต่จบแล้วบุคลากรบางคนต้องใช้นี้ในการศึกษา และก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนวุฒิและหน้าที่การงานได้
14. การปฏิบัติให้เต็มความสามารถของตนเอง มีเป้าหมายของการดำเนินงาน
15. มหาวิทยาลัยควรจะทำให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่นักศึกษาต้องทำกิจกรรม โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน ไม่ควรอยู่ภายใต้ความเสี่ยงต่อชีวิต เพราะมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย
16. คิดว่าเมื่อทำแบบประเมินนี้แล้ว จะแก้ปัญหาได้หรือ ที่ผ่านมาก็ทำเพียงเพื่อจะรู้เมื่อรู้แล้วก็เท่านั้นเอง การจะแก้หรือเปลี่ยนแปลงอะไรต้องใช้ความเพียรอย่างมาก และวิธีที่จะให้ได้ก็คือ ทำอย่างไรจะให้ศีลธรรมซึมเข้ามาในจิตสำนึกของคนและเด็กโง่คนอื่น แต่ให้หันมามองตนเองและแก้ที่ตนเอง ถ้าทุกคนทำได้อย่างนี้จะไม่มีปัญหาอะไรให้แก่อีกต่อไป
17. ลงทุนด้านระบบ MIS และฐานข้อมูลให้ครอบคลุมทุกระดับการบริหาร
18. ควรจัดวิทยุทัศน์ให้เป็นระบบและเปิดกว้างโดยการทำงานต้องเอื้อประโยชน์เวลาหรือเงินทุนให้เหมาะสมกับการทำงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ที่มีผลต่อสถาบันและสังคม, ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานพร้อมด้วยการปฏิบัติจริงให้เห็นผลเป็นรูปธรรม การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างสูงสุด หากงานนั้นหรือสิ่งงานนั้นถูกต้อง และยังผลประโยชน์แก่สถาบัน/สังคม
19. การทำงาน, เรียน เพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้มาเติมเต็มในส่วนของสิ่งที่ขาดประสบการณ์
20. เมื่อมีการประชุมใหญ่ น่าจะมีผู้นำที่คอยแนะนำสั่งสอน หรือไม่ก็ให้พระที่ท่านมีความรู้มาบรรยายให้ฟัง อย่างน้อยจะเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกที่ดีของคนได้ไม่มากนักน้อย น่าจะมีการพบปะระหว่างหน่วยงานบ้าง หากิจกรรมให้ทำร่วมกันให้มากขึ้น

