

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการบัณฑิต วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการบัณฑิต วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการปรับเปลี่ยนกระบวนการบัณฑิต วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ใน ปีงบประมาณ 2550 จำนวน 416 คน โดยได้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากหน่วยงานต่างๆ 15 หน่วยงานในสังกัด ในสัดส่วนร้อยละ 50 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน และการปรับเปลี่ยนกระบวนการบัณฑิต วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ และเป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบอย่างอิสระ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 416 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหา ค่าสถิติ โดยหาค่าความถี่เป็นร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test โดยเปรียบเทียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิต เป็นรายคู่แบบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ค่าสหสัมพันธ์ (Inter Correlation) และวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การศึกษาค้นคว้าที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการบัณฑิต วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สรุปผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบัณฑิต วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56 อายุระหว่าง 26 - 35 ปีมากที่สุด ร้อยละ 51 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.90 จบการศึกษา

ปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 42.50 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 66.60 สังกัดคณะครุศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 19.20 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 43.30 และลักษณะงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน ร้อยละ 56.30

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1.2.1 ด้านสมรรถนะในการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีสมรรถนะในการทำงานเป็น 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง กล่าวคือ มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และสมรรถนะรองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)

1.2.2 ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและอุปสรรคเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

1.2.3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

1.2.4 ความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

(1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

(2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความตั้งใจในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

(3) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมีศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

(4) ความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการเรียนรู้และปรับตัวได้ทันโลกที่มันต่อสิ่งท้าทายในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

(5) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านมุ่งเน้นประสิทธิภาพงานในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

(6) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านรับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคมในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)

(7) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย คำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรมในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

(8) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนวิธี วัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความ

คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 รายการ คือ การรับผิดชอบผลงานต่อสังคมนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.4.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ ต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน

3.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.113$

3.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรประสบการณ์ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรตำแหน่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.737, .251, .113, .110, -.582$

3.3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน, ตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรประสบการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.098, -.102, -.427, -.571$

3.4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรการรับรู้ความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.229, .108, .100$

3.5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร สมรรถนะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถและความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.823, .620$

3.6 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624

4. ผลการวิเคราะห์หาสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจำนวน 18 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .781 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งกลุ่มงานวิชาการ กับตัวแปรกลุ่มงานสนับสนุน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ .121 เป็นค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับตัวแปรด้านอายุ 50 ปีขึ้นไป

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยวิธี Enter พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัย 18 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรปัจจัย 8 ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลมากต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

กลุ่มตัวแปรปัจจัย จำนวน 8 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการทำงาน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. สมรรถนะรองในการทำงาน
4. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน
5. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน
7. ผู้ปฏิบัติงานสายงานวิชาการ
8. ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี

5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะ

งานโดยวิธี Stepwise พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัย 18 ตัวแปร มีตัวแปรปัจจัยเพียง 8 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ตัวแปรดังกล่าว มีอิทธิพลมากต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของความพร้อมใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวแปรปัจจัยจำนวน 8 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการทำงาน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. สมรรถนะรองในการทำงาน
4. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน
6. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน
7. ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ
8. ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้วยวิธี Enter และวิธี Stepwise พบว่า ได้ตัวแปรปัจจัยที่จัดเรียงลำดับจากมากไปน้อยของการมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยน จำนวน 8 ตัวแปร แต่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ด้วยวิธี Enter จะได้ตัวแปรปัจจัยมากกว่าการวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัย ด้านผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี

6. ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ของตัวแปรปัจจัย 18 ตัวแปร ต่อการพยากรณ์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่หาได้โดยนำตัวแปรปัจจัยซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับค่าสังเกตจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และคะแนนดิบ (b) จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวพยากรณ์ทั้ง 18 ตัวแปรกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีค่าเท่ากับ .8000 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ และเชื่อถือได้ประมาณร้อยละ 95 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .2607 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 64.00 การหาสมการพยากรณ์

6.1 จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณโดยวิธี Enter ดังนั้น สมการพยากรณ์ของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้ตัวแปรปัจจัย 18 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ มีสมการดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .767 + .017 X_{11} - 0.50 X_{21} - 0.66 X_{22} - 0.50 X_{23} - .106 X_{31} + .031 X_{32} \\ + .053 X_{41} + 0.85 X_{42} + .057 X_{43} - .042 X_{51} - .018 X_{53} + .240 X_{61} \\ + .180 X_{62} + .240 X_7 - .081 X_{81} + .119 X_{82} - .014 X_{83} + .240 X_{84}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .019 Z_1 - .021 Z_2 - .060 Z_3 - .057 Z_4 - .022 Z_6 + .034 Z_7 \\ + .038 Z_9 + .082 Z_{10} + .062 Z_{11} - .061 Z_{13} - .016 Z_{15} + .298 Z_{16} \\ + .190 Z_{17} + .260 Z_{18} - .106 Z_{19} + .163 Z_{20} - .154 Z_{21} - .015 Z_{22}$$

6.2 จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยวิธี Stepwise ดังนั้น สมการพยากรณ์ของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้ตัวแปรปัจจัย 7 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ มีสมการดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .743 + .194 X_{11} + .021 X_7 + .180 X_{83} + .119 X_{62} + .110 X_{82} - .086 V_{81} + \\ 0.39 X_{32}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .300 Z_{16} + .256 Z_{18} + .150 Z_{17} + .119 Z_{20} + .163 Z_{21} - .111 Z_{19} \\ + 0.42 Z_7$$

การอภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถของตนเอง ต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการค้นพบนี้อาจสรุปได้ว่าบุคลากรจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความสามารถเพื่อผลิตผลและเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรของตน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายผลผลิตขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ ลูธฮันส์ (1998) ระดับของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวอาจขึ้นอยู่กับอายุ ระยะเวลาการอยู่ในตำแหน่งในองค์กร และลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิลเบิร์ต ดี. ฮ็อคกินส์ (1998) ที่พบว่าความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรสามารถอธิบายได้ด้วย อายุงาน และเพศ

สำหรับกระบวนการทัศน์ของบุคลากร จากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีกระบวนการทัศน์สูง ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการทัศน์รวมทุกด้านหรือแยกเป็นรายด้าน การค้นพบนี้อาจถือเป็นสัญญาณทางบวกของบุคลากรในการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและระดับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ พลุ เดชะรินทร์ (2547) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะสำเร็จได้ก็ต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ที่มีอยู่เดิมของบุคคลเสียก่อนเนื่องจากถ้ากระบวนการทัศน์ของบุคคลยังเป็นเหมือนเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ความพยายามใดๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็ยากที่จะสำเร็จ เพราะกระบวนการทัศน์ที่มีอยู่จะกำหนดวิธีการหรือความคิดที่บุคคลมองสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานแตกต่างกันพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างชัดเจน ในด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านมีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลกทันต่อสิ่งท้าทาย ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิภาพของงาน และด้านการมีใจและการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยค่านึงถึงเสรีภาพ เสมอภาพ ภราดรภาพและหลักนิติธรรม และเมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นรายคู่แล้ว พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี มีแนวโน้มการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ฯ ได้ง่ายและรวดเร็ว ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ฯ ได้

อย่างช้า ๆ สำหรับการปฏิบัติงานจะพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี จะมีปฏิริยาการตอบสนองต่อการทำงานได้รวดเร็ว แต่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ซึ่งตอบสนองต่อการทำงานได้เร็วกว่า ดังนั้น จึงควรนำประสบการณ์ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากไปเป็นที่เลี้ยง หรือผู้แนะแนวทางให้กับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิเซลลี (Ghisell : อ้างในรัตนา แสงแก่นเพชร : 2543 : 23) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากในการทำงานย่อมคุ้นเคยกับการทำงานในรูปแบบเดิม จึงทำให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนัย เป็นไปได้ยากและใช้เวลานานกว่าจะคุ้นเคยต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนัย วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานกับตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนัย วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแบบจำลองมิติของวัฒนธรรม 4 มิติ ตามการศึกษาของ Geert Hofstede (1991) สอดคล้องกับทฤษฎีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของ Sheldon (1997) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Orpen (1993) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมขององค์การ ที่มีต่อการฝึกให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อตรวจสอบว่าองค์การที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์การแข็งแกร่ง จะมีอิทธิพลทางบวกต่อการฝึกพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าองค์การที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์การอ่อนแอ ผลจากการศึกษากับพนักงานบริษัท 2 บริษัท รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 80 คน ปรากฏว่าพนักงานใหม่และการฝึกหัดโดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเฉพาะในองค์การที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์การแข็งแกร่งเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของดรัมมินิ Diamini (1994) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ระดับกลาง วัฒนธรรม องค์การกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะสำหรับพนักงานที่ทำงานประจำในองค์การเท่านั้น สำหรับงานวิจัยนี้จะวัดความผูกพันต่อองค์การจากระดับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์วิเคราะห์ภูมิหลังของการสังเกต สรุปผลได้ว่า องค์ประกอบบางประการของวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้

3.2 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ทั้ง 8 ตัวแปร ได้แก่ 1. ตัวแปรด้านสมรรถนะหลักในการทำงาน 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3. สมรรถนะรองในการทำงาน 4. ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความพึงพอใจในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน 6. ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน 7. ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ และ 8. ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก (1959) ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยกระตุ้น คือ ปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำให้จะเป็นสิ่งกระตุ้นและแรงจูงใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน การได้รับ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวความคิดเห็นของบาร์นาร์ด (อ้างในทองใส โยวะ : 2543, 47) ที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากรที่ความสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คิดเรื่องใหญ่ ๆ แต่ปฏิบัติให้เป็นเรื่องเล็ก เน้นความสามัคคีของคนในองค์กร กำหนดแผนการประชุมให้ชัดเจนจะได้ใช้เวลาคุ้มค่า ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้มีสื่อที่ทันสมัยเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรทุกคนต้องตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีช่องทางในการเสนอแนะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่หลากหลาย เช่น ตั้งกระทู้ใน Internet ตู้อแสดงความคิดเห็นด้านการบริหาร ปรับปรุงห้องเรียนให้มีบรรยากาศการเรียนรู้อ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำงานเชิงรุกมากขึ้น สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้คนเข้าถึงธรรมะของพระพุทธเจ้า ปรับเปลี่ยนระเบียบให้คล่องและทันสมัยลดขั้นตอนในการดำเนินงาน กระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ยุติธรรม ควรมีการปรับกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบเพื่อนำไปสู่มาตรฐานของการทำงาน

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ นำหลักการ Good Governance มาปรับใช้ในการทำงาน ให้ความเคารพนับถือผู้อาวุโส ควรมีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องคุณธรรมและจิตสาธารณะ ส่งเสริมให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ ควรเลือกผู้นำองค์กรในทุกระดับจากบุคคลที่มีความเหมาะสมและทำงานด้วยความเสียสละแก่ส่วนรวมอย่างแท้จริง สร้างวัฒนธรรมตามแบบล้านนาและขนบธรรมเนียมของชาวพุทธ สร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพัน ความสามัคคี เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ผู้อาวุโสเปิดใจกว้างรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รับมุมมองใหม่ ๆ จากผู้ที่มีมุมมองแตกต่าง ควรมีการปลูกฝังให้ทุกคนรักในสถาบัน/องค์กร ควรมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ยึดหลักความมีศีลธรรมจรรยา และความเสมอภาคเป็นหลัก

3. ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต ดិតคุณค่าสถาบัน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี พิจารณาคนจากผลงาน นำส่วนดีของทุกคนมารวมกันเพื่อหาจุดแข็ง สร้างค่านิยมที่จะนำไปสู่การมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร ควรใช้กลไกของการประกันคุณภาพเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบครบวงจร สร้างค่านิยมแก่บุคลากรให้รักที่ทำงาน รักมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้ทุกคนมีศีลและมีธรรม ควรกำหนดมาตรฐานการทำงานและสร้างนิสัยการทำงานที่ดี สร้างจิตสำนึกตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปสู่การปฏิบัติจริง

4. ด้านอื่นๆ ได้แก่ ควรปรับเปลี่ยนการให้ผลตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน ควรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของนักศึกษา ลงทุนด้านระบบ MIS และฐานข้อมูลให้ครอบคลุมทุกระดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลของการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่สนใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. เปรียบเทียบกระบวนการที่สนใจของบุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานและลักษณะงานที่แตกต่างกัน