

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY ของหน่วยงาน ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาประเภทบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY และปัญหา และอุปสรรค รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของหน่วยงาน ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 272 คน

ผลการศึกษาสามารถนำเสนอได้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, การศึกษา, ตำแหน่ง, อายุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำข้อมูลมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และคิดเป็น ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ให้ข้อมูล โดยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และร้อยละ (Percentage) จากนั้นจึงแปลผลตามเกณฑ์

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของผู้ให้ข้อมูล โดยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และร้อยละ จากนั้นจึงแปลผลตามเกณฑ์

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และนำเสนอข้อมูลเชิงบรรยาย

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยสถิติทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Statistical Significance) จากนั้นจึงแปลผลตามเกณฑ์

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	113	41.54
หญิง	159	58.56
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.56 และ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.54

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.37
21-30 ปี	110	40.44
31-40 ปี	90	33.09
41-50 ปี	50	18.38
51 ปีขึ้นไป	21	7.72
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 40.44 รองลงมา คือ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 33.09, 18.38 และ 7.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	1	0.37
มัธยมศึกษาตอนต้น	6	2.21
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	5.88
อนุปริญญา/ปวส.	12	4.41
ปริญญาตรี	177	65.07
ปริญญาโทขึ้นไป	60	22.06
อื่นๆ	0	0.00
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 65.07 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และอนุปริญญา/ปวส. โดยคิดเป็น ร้อยละ 22.06, 5.88 และ 4.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	90	33.10
10,001-20,000 บาท	101	37.13
20,001-30,000 บาท	54	19.85
30,001-40,000 บาท	14	5.14
40,001-50,000 บาท	10	3.67
50,001 บาทขึ้นไป	3	1.10
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 37.13 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท โดยคิดเป็น ร้อยละ 33.10, 19.85 และ 5.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	151	55.51
พนักงานราชการ	43	15.81
ลูกจ้างประจำ	78	28.68
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอาชีพเป็นข้าราชการ คิดเป็น ร้อยละ 55.51 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยคิดเป็น ร้อยละ 28.68 และ 15.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับ (เฉพาะข้าราชการ)

ระดับ (เฉพาะข้าราชการ)	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน	49	32.45
ชำนาญการ/ ชำนาญงาน	84	55.63
ชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส	14	9.27
เชี่ยวชาญ/ ทักษะพิเศษ	4	2.65
ทรงคุณวุฒิ	0	0.0
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่ อยู่ในระดับชำนาญการ/ ชำนาญงาน คิดเป็น ร้อยละ 55.63 รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน, ระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส และระดับเชี่ยวชาญ/ ทักษะพิเศษ คิดเป็น ร้อยละ 32.45, 9.27 และ 2.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	34	12.50
6-10 ปี	64	23.53
11-15 ปี	103	37.87
16-20 ปี	32	11.76
21-25 ปี	17	6.25
26 ปี ขึ้นไป	22	8.09
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็น ร้อยละ 37.87 รองลงมา คือ 6-10 ปี, 1-5 ปี และ 16-20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 23.53, 12.50 และ 11.76 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ให้ข้อมูล

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะบุคลิกภาพ ทั้ง 5 รูปแบบ

ประเภทบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
			1.00-2.60	2.61-3.40	3.41-5.00
แบบหัวน้าว	2.55 (ระดับต่ำ)	1.069	157 คน 57.72 %	65 คน 23.90 %	50 คน 18.38 %
แบบแสดงตัว	3.30 (ระดับปานกลาง)	0.783	26 คน 9.56 %	61 คน 22.43 %	185 คน 68.01 %
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.84 (ระดับสูง)	0.784	11 คน 4.04 %	53 คน 19.49 %	208 คน 76.47 %
แบบประนีประนอม	3.47 (ระดับสูง)	0.846	17 คน 6.25 %	61 คน 22.43 %	194 คน 71.32 %
แบบมีจิตสำนึก	3.66 (ระดับสูง)	0.785	35 คน 12.86 %	65 คน 23.90 %	172 คน 63.24 %

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก และแบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.66 และ 3.47 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.784, 0.785 และ 0.846 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 เมื่อแจกแจงระดับบุคลิกภาพของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละรูปแบบ พบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.72) มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะการต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่บ่อยครั้ง, การตื่นตระหนกกับเหตุการณ์ฉุกเฉินอยู่เสมอ, การรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า และการรู้สึกประหม่าเมื่อต้องอยู่กับคนหมู่มาก นอกจากนี้ มีเพียงร้อยละ 18.38 ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการอดทนต่อแรงกระตุ้นภายในตนเองได้
2. ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 68.01 มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำกลุ่ม, การเป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว, การชอบทำในสิ่งที่ท้าทาย, การมองโลกในแง่ดี และการมีความสุขกับสิ่งรอบตัว นอกจากนี้ มีเพียงร้อยละ 9.56 มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะการเป็นคนชอบทำกิจกรรม
3. ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 63.24-76.47 มีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก และแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการเป็นคนที่ซื่อสัตย์ในบทกวี, การคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น และการรู้สึกผิดทุกครั้งเมื่อต้องทำสิ่งที่ผิดทำนองคลองธรรม นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 4.04-12.86 มีบุคลิกภาพทั้ง 3 รูปแบบอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะการเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึก, การเป็นคนใจสับสน และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการเป็นคนที่ไม่คิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อนที่จะลงมือทำสิ่งต่างๆ

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

ความรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3.93 (ระดับสูง)	0.726	5 คน 1.84 %	66 คน 24.26 %	201 คน 73.90 %
การทราบถึงความหมายของการเสียสละ	4.04 (ระดับสูง)	0.697	7 คน 2.57 %	28 คน 10.29 %	237 คน 87.13 %
การทราบถึงความหมายและวิธีการอุทิศตนเพื่อการทำงาน	4.16 (ระดับสูง)	0.516	2 คน 0.74 %	12 คน 4.41 %	258 คน 94.85 %
การทราบถึงความหมายและวิธีการทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	4.12 (ระดับสูง)	0.530	0 คน 0 %	24 คน 8.82 %	248 คน 91.18 %
การทราบถึงความหมาย และผลอันเกิดจากการทุจริตคอร์รัปชัน	4.17 (ระดับสูง)	0.588	2 คน 0.74 %	22 คน 8.09 %	248 คน 91.18 %
การทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.17 (ระดับสูง)	0.660	4 คน 1.47 %	25 คน 9.19 %	243 คน 89.34 %
การทราบถึงความหมายและวิธีการคิดเชิงบวก	4.18 (ระดับสูง)	0.618	5 คน 1.84 %	17 คน 6.25 %	250 คน 91.91 %

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY (ต่อ)

ความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การทราบถึงความหมายและวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์	4.13 (ระดับสูง)	0.631	4 คน 1.47 %	27 คน 9.93 %	241 คน 88.60 %
การทราบถึงความหมายของการใช้กลยุทธ์ในการทำงาน	4.08 (ระดับสูง)	0.644	4 คน 1.47 %	31 คน 11.40 %	237 คน 87.13 %
การทราบถึงความหมายของคุณธรรม	3.91 (ระดับสูง)	0.734	8 คน 2.94 %	53 คน 19.49 %	211 คน 77.57 %
การทราบถึงความหมายและวิธีการปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา	4.14 (ระดับสูง)	0.654	4 คน 1.47 %	30 คน 11.03 %	238 คน 87.50 %
การทราบถึงปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ ในปัจจุบัน	4.13 (ระดับสูง)	0.665	3 คน 1.10 %	33 คน 12.13 %	236 คน 86.76 %
การมีความรู้ใหม่ๆ และวิทยาการสมัยใหม่	3.97 (ระดับสูง)	0.651	5 คน 1.84 %	47 คน 17.28 %	220 คน 80.88 %
การทราบถึงความหมายและวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลผลิตให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ	3.88 (ระดับสูง)	0.979	7 คน 2.57 %	60 คน 22.06 %	205 คน 75.37 %
การมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการประหยัดทรัพยากรและเวลาในการปฏิบัติงาน	4.00 (ระดับสูง)	0.651	5 คน 1.84 %	42 คน 15.44 %	225 คน 82.72 %

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY (ต่อ)

ความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การทราบถึงความหมาย และวิธีการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ	4.03 (ระดับสูง)	0.625	5 คน 1.84 %	31 คน 11.40 %	236 คน 86.76 %
การทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมและโปร่งใส	4.10 (ระดับสูง)	0.584	2 คน 0.74 %	28 คน 10.29 %	242 คน 88.97 %
การทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.17 (ระดับสูง)	0.614	1 คน 0.37 %	29 คน 10.66 %	242 คน 88.97 %

จากตารางที่ 4.9 ระดับความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูล มีความรู้เกี่ยวกับปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้อยู่ในระดับสูงอย่างโดดเด่น ได้แก่ การทราบถึงความหมาย และวิธีการคิดเชิงบวก, การทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ, การทราบถึงความหมาย และผลอันเกิดจากการทุจริตคอร์รัปชัน, การทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์, การทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์, การทราบถึงความหมาย และวิธีการอุทิศตนเพื่อการทำงาน, การทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์ และกุศลเจตนา, การทราบถึงปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ ในปัจจุบัน , การทราบถึงความหมาย และวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์ และ การทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม และโปร่งใส

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติ (Attitude) ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

ทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การคิดว่าจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	4.10 (ระดับสูง)	0.659	3 คน 1.10 %	35 คน 12.87 %	234 คน 86.03 %
การคิดว่าการปฏิบัติงานต้องมีความเสียสละ	4.39 (ระดับสูง)	0.634	1 คน 0.37 %	19 คน 6.99 %	252 คน 92.65 %
การคิดว่าต้องอุทิศตนเพื่อการทำงาน	4.43 (ระดับสูง)	0.627	2 คน 0.74 %	14 คน 5.15 %	256 คน 94.12 %
การคิดว่าจำเป็นต้องทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนรวม	4.39 (ระดับสูง)	0.604	2 คน 0.74 %	11 คน 4.04 %	259 คน 95.22 %
การคิดว่าการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องจำเป็นในปัจจุบัน	4.35 (ระดับสูง)	0.626	1 คน 0.37 %	19 คน 6.99 %	252 คน 92.65 %
การคิดว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.43 (ระดับสูง)	0.651	1 คน 0.37 %	18 คน 6.62 %	253 คน 93.01 %
การคิดว่าการมีทัศนคติเชิงบวกเป็นสิ่งที่ดี	4.27 (ระดับสูง)	0.508	0 คน 0.00 %	8 คน 2.94 %	264 คน 97.06 %
การคิดว่าปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.30 (ระดับสูง)	0.554	1 คน 0.37 %	10 คน 3.68 %	261 คน 95.96 %
การคิดว่าการมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานสามารถทำให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น	4.23 (ระดับสูง)	0.550	2 คน 0.74 %	11 คน 4.04 %	259 คน 95.22 %

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติ (Attitude) ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY (ต่อ)

ทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การคิดว่าต้องคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	4.09 (ระดับสูง)	0.656	7 คน 2.57%	26 คน 9.56 %	239 คน 87.87 %
การคิดว่าต้องปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา	4.21 (ระดับสูง)	0.653	3 คน 1.10 %	26 คน 9.56 %	243 คน 89.34 %
การคิดว่าการทันต่อปัญหาและสิ่งท้าทายต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	4.24 (ระดับสูง)	0.649	3 คน 1.10 %	23 คน 8.46 %	246 คน 90.44 %
การคิดว่าต้องมีการนำความรู้ใหม่ๆ และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.17 (ระดับสูง)	0.651	2 คน 0.74 %	32 คน 11.76 %	238 คน 87.50 %
การคิดว่าการปฏิบัติงานจะต้องมุ่งเน้นผลผลิตที่ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ	4.22 (ระดับสูง)	0.580	0 คน 0.00 %	22 คน 8.09 %	250 คน 91.91 %
การคิดว่าการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร และเวลา เป็นเรื่องที่สำคัญ	4.22 (ระดับสูง)	0.629	2 คน 0.74 %	24 คน 8.82 %	246 คน 90.44 %
การคิดว่าทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ	4.21 (ระดับสูง)	0.618	1 คน 0.34 %	26 คน 9.56 %	245 คน 90.07 %

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติ (Attitude) ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY (ต่อ)

ทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การคิดว่าทุกคนจะต้องมีใจ และการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีความโปร่งใส และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.25 (ระดับสูง)	0.656	0 คน 0.00 %	18 คน 6.62 %	254 คน 93.38 %
การคิดว่าต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	4.27 (ระดับสูง)	0.619	2 คน 0.74 %	19 คน 6.99 %	251 คน 92.28 %

จากตารางที่ 4.10 ทัศนคติ (Attitude) เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติเกี่ยวกับ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติอยู่ในระดับสูงอย่างโดดเด่น ได้แก่ การคิดว่าต้องอุทิศตนเพื่อการทำงาน , การคิดว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ , การคิดว่าการปฏิบัติงานต้องมีความเสียสละ , การคิดว่าจำเป็นต้องทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนรวม , การคิดว่าการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องจำเป็นในปัจจุบัน และการคิดว่าปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามพฤติกรรม (Practice)
ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

พฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การปฏิบัติงานโดยยึดจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.27 (ระดับสูง)	0.619	2 คน 0.74 %	19 คน 6.99 %	251 คน 92.28 %
การมีความเสียสละ	4.27 (ระดับสูง)	0.619	2 คน 0.74 %	19 คน 6.99 %	251 คน 92.28 %
การอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน	4.27 (ระดับสูง)	0.648	3 คน 1.10 %	21 คน 7.72 %	248 คน 91.18 %
การปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม	4.27 (ระดับสูง)	0.612	2 คน 0.74 %	18 คน 6.62 %	252 คน 92.65 %
การปฏิบัติงานโดยไม่ทุจริตคอร์รัปชัน	4.27 (ระดับสูง)	0.630	2 คน 0.74 %	18 คน 6.62 %	252 คน 92.65 %
การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.36 (ระดับสูง)	0.655	1 คน 0.37 %	24 คน 8.82 %	247 คน 90.81 %
การมีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	4.34 (ระดับสูง)	0.611	1 คน 0.37 %	17 คน 6.25 %	254 คน 93.38 %
การใช้ความความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.32 (ระดับสูง)	0.629	1 คน 0.37 %	21 คน 7.72 %	250 คน 91.91 %
การมีกุศโลบายในการปฏิบัติงาน	4.21 (ระดับสูง)	0.629	1 คน 0.37 %	25 คน 9.19 %	246 คน 90.44 %
การมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	4.04 (ระดับสูง)	0.735	6 คน 2.21 %	47 คน 17.28 %	219 คน 80.51 %
การปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์ และกุศลเจตนา	4.26 (ระดับสูง)	0.631	3 คน 1.10 %	19 คน 6.99 %	250 คน 91.91 %

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามพฤติกรรม (Practice) ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY (ต่อ)

พฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
การเป็นคนที่ทันต่อปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ	4.31 (ระดับสูง)	0.583	1 คน 0.37 %	14 คน 5.15 %	257 คน 94.49 %
การนำความรู้ใหม่ๆ และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.02 (ระดับสูง)	0.625	3 คน 1.10 %	38 คน 13.97%	231 คน 84.93 %
การปฏิบัติงานโดยมุ่งมั่น ผลผลิตให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ	4.11 (ระดับสูง)	0.603	1 คน 0.34 %	33 คน 12.13 %	238 คน 87.50 %
การใช้ทรัพยากร และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	4.22 (ระดับสูง)	0.566	0 คน 0.00 %	20 คน 7.35 %	252 คน 92.65 %
การรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน และต่อสาธารณะ	4.15 (ระดับสูง)	0.626	3 คน 1.10 %	27 คน 9.93 %	242 คน 88.97 %
การมีใจ และการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม และโปร่งใส	4.19 (ระดับสูง)	0.597	2 คน 0.74 %	18 คน 6.62 %	252 คน 92.65 %
การปฏิบัติงานโดยมุ่งมั่น ผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	4.31 (ระดับสูง)	0.576	2 คน 0.74 %	10 คน 3.68 %	260 คน 95.59 %

จากตารางที่ 4.1 1 พฤติกรรม (Practice) เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติอยู่ในระดับสูงอย่างโดดเด่น ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การมีทัศนคติเชิงบวก

ในการปฏิบัติงาน, การใช้ความความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน, การเป็นคนที่ทันต่อปัญหาและ
สิ่งท้าทายต่างๆ และการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม
และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY
จำแนกตามความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมโดยรวม

การปรับเปลี่ยนกระบวน ทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY	4.0 (ระดับสูง)	0.654	5 คน 1.84 %	35 คน 12.87 %	232 คน 85.29 %
ทัศนคติเกี่ยวกับการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY	4.27 (ระดับสูง)	0.618	2 คน 0.74 %	20 คน 7.35 %	250 คน 91.91 %
พฤติกรรมในการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัว แบบ I AM READY	4.23 (ระดับสูง)	0.622	3 คน 1.10 %	24 คน 8.82 %	245 คน 90.07 %

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีคะแนนความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.0, 4.27 และ 4.23 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.654, 0.618 และ 0.622 ตามลำดับ เมื่อแจกแจงระดับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละด้าน พบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 85.29 มีความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการทราบถึงความหมาย และวิธีการคิดเชิงบวก, การทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ, การทราบถึงความหมาย และผลอันเกิดจากการทุจริตคอร์รัปชันทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ มีเพียงร้อยละ 1.84 ที่มีความรู้เกี่ยวกับ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะการทราบถึงความหมายของคุณธรรม และการทราบถึงความหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลผลิตให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ

2. ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 91.91 มีทัศนคติเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการคิดว่าต้องอุทิศตนเพื่อการทำงาน การคิดว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การคิดว่าในการปฏิบัติงานต้องมีความเสียสละการคิดว่าจำเป็นต้องทำงานเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนรวมการคิดว่า การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องจำเป็นในปัจจุบัน และการคิดว่าปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ มีเพียงร้อยละ 0.74 ที่มีทัศนคติเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะ การคิดว่าต้องคุณธรรมในการ ปฏิบัติงาน

3. ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 90.07 มีพฤติกรรมในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะ การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ , การมีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน , การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน , การเป็นคนที่ไม่ทนต่อปัญหา และสิ่งท้าทายต่างๆ และการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ นอกจากนี้ มีเพียงร้อยละ 1.10 ที่มีพฤติกรรมในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะการมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ AM READY

4.4.1 ปัญหา และอุปสรรค

1) ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการบางหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับนโยบายอื่นๆ โดยเฉพาะนโยบายการเร่งด่วนระดับกระทรวง กรม และจังหวัด เพื่อมุ่งหวังผลงานตามที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการ ซึ่งมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ มากกว่าการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY ซึ่งเป็นเพียงการผลักดันของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยผลความสำเร็จของการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY แต่ไม่ได้นำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ดังนั้น ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการจึงให้ความสำคัญกับนโยบายการทำงานที่สำคัญมากกว่า

2) บางหน่วยงานมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบเดิม ที่ยังคงยึดติดกับการบริหารแบบบนสู่ล่าง (Top-Down) กล่าวคือ การรอให้ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ สั่งการลงไป หรือกำหนดนโยบายให้ทำ โดยไม่ได้ มีการสร้างความแข็งแกร่งจากล่างสู่บน (Bottom-Up) เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงเป็นเพียงผู้รับคำสั่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อสำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ AM READY แต่หากผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการไม่กระตุ้น หรือมีคำสั่ง ก็ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่กล้าที่จะปรับเปลี่ยน หรือปรับเปลี่ยนไปอย่างช้าๆ

3) ปัจจัยภายนอก และ สิ่งแวดล้อม ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ไม่ว่าจะเป็น ความไม่พร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การมีสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่ครอบคลุม หรือไม่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การมีความพึงพอใจในความผาสุกในชีวิต และการทำงานต่ำ ฯลฯ เป็นอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

4) ปัญหาเกี่ยวกับนักการเมืองเข้ามามีบทบาท และแทรกแซงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือ เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาล ก็ส่งผลให้มีการเปลี่ยนนักการเมือง โดยเฉพาะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ทำให้มีการ เปลี่ยนนโยบายในการปฏิบัติราชการ ที่เป็นนโยบายเร่งด่วน หรือนโยบายสำคัญในระดับพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และความ ต้องการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอยู่ บ่อยครั้ง ส่งผลให้ หัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญกับ

นโยบายดังกล่าว และมีการสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมุ่งที่จะทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวเป็นอันดับแรก จึงเป็นให้ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY เป็นไปอย่างซ้ำๆ

4.4.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรร่วมมือกันปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานของหน่วยงาน จากการบริหารงานในรูปแบบเดิมๆ นั่นคือ การบริหารแบบแบบบนสู่ล่าง (Top-Down) มาเป็นการบริหารงานแบบ ล่างสู่บน (Bottom-Up) และปลูกฝังให้เป็น ค่านิยมองค์กร จึงจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานตามตัวแบบ I AM READY ได้อย่างอิสระ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- 2) ส่วนราชการควรนำผลสำเร็จของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY มาประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการนำมาเป็นส่วนประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือพิจารณาเงินรางวัล (โบนัส) ประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 3) กระทรวง หรือกรมควรกำหนดให้การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY เป็นนโยบายที่สำคัญนโยบายหนึ่งของกระทรวง และกรม และมีการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าว ไปสู่การปฏิบัติอย่าง แท้จริง
- 4) สำนักงาน ก.พ.ร. ควรกำหนดให้ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY เป็นนโยบายสำคัญของทุกกระทรวง โดยมีการถ่ายทอดให้ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการเห็นถึงความสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว รวมไปถึง การกำหนดให้การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่เป็นตัวชี้วัดบังคับซึ่งทุกกระทรวง กรม และส่วนราชการจะต้องดำเนินการ จึงจะทำให้ทั้งผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติของหน่วยงานราชการต่างมีความตื่นตัว และมีความกระตือรือร้นที่จะ ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ให้ประสบความสำเร็จต่อไป

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานไว้ว่าบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY มีความสัมพันธ์กัน

ผู้ศึกษาใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Statistical Significance) ซึ่งมีผลการทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY

Correlations

Output Created		01-ก.ย.-2554, 12 นาฬิกา 1 นาที
Input	Data	H:\data\drive E\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	272
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับการปรับเปลี่ยน
กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตามตัวแบบ I AM READY (ต่อ)

Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES= บุคลิกภาพ ตัวแบบ I AM READY /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.016
Result	ข้าราชการ กับการปรับเปลี่ยน ตามตัวแบบ I AM READY Pearson Correlation **Correlation is significant level (2- tailed).	.014** 0.01
	พนักงานราชการ กับการปรับเปลี่ยน ตามตัวแบบ I AM READY Pearson Correlation **Correlation is significant level (2- tailed).	.002** 0.01
	ลูกจ้างประจำ กับการปรับเปลี่ยน ตามตัวแบบ I AM READY Pearson Correlation **Correlation is significant level (2- tailed).	.012** 0.01
	โดยรวม Pearson Correlation **Correlation is significant level (2-tailed).	1.000** 0.01

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์
วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตามตัวแบบ I AM READY

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน	ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ
บุคลิกภาพของ ข้าราชการ	การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY	0.014	0.01
บุคลิกภาพของ พนักงานราชการ	การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY	0.002	0.01
บุคลิกภาพของ ลูกจ้างประจำ	การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY	0.012	0.01
บุคลิกภาพ ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยรวม	การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY	1.000	0.01

จากตารางที่ 4.13-4.14 พบว่า บุคลิกภาพของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับ การปรับเปลี่ยน
กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY
มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.014 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
รองลงมา คือ บุคลิกภาพของลูกจ้างประจำมีความสัมพันธ์กับ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์
วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.012 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลิกภาพของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามตัวแบบ I AM READY โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.002 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการเป็นกลุ่มที่มีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลามากกว่า ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งในกรณีนี้ ข้าราชการมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน รวมถึง ข้าราชการยังให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตามตัวแบบ I AM READY ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการทำงานภายใต้ระบบราชการโดยตรง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (โดยรวม) กับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY แล้วพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 1.000 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 จึงทำให้ผลการทดสอบดังกล่าว สนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ กับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY มีความสัมพันธ์กัน และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า หากบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงไป หรือมีการปรับเปลี่ยนจากบุคลิกภาพแบบหนึ่งไปเป็นบุคลิกภาพอีกแบบหนึ่ง จะมีผลสืบเนื่องไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามตัวแบบ I AM READY ให้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน