

บทที่ 3 ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและสาขาวิชา ผู้ศึกษาเสนอผลการศึกษาเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.1 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม

2.2 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การตามรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำแนกตามขนาดของคณะ

2.3 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การตามรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำแนกตามสาขาวิชา

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน) n = 332	ร้อยละ (100)
1. อายุ		
20-34 ปี	57	17.16
35-44 ปี	89	26.81
45-54 ปี	137	41.27
55 ปีขึ้นไป	49	14.76
$\bar{X}=48.32$ ปี S.D=0.94		
2. ตำแหน่ง		
อาจารย์	148	44.57
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	96	28.92
รองศาสตราจารย์	88	26.51
ศาสตราจารย์	0	0
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	30	9.04
11-20 ปี	116	34.94
21-30 ปี	136	40.96
31-40 ปี	42	12.65
$\bar{X}=22.43$ ปี S.D=1.07		
3. สาขาวิชา		
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	94	28.31
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	150	45.18
สังคมศาสตร์	88	26.51

จากตารางที่ 3.1 แสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลของคณาจารย์กลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัย-
เชียงใหม่ จำนวน 332 คน ดังนี้

คณาจารย์กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.27 รองลงมาคือ 35-44
ปี ร้อยละ 26.81 , 20-34 ปี ร้อยละ 17.16 และอายุ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.76 ตามลำดับ โดย
คณาจารย์มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 48.32 ปี

ตำแหน่งในองค์กรของคณาจารย์ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 148 คน คิด
เป็นร้อยละ 44.57 รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 28.92 และ
26.51 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะอยู่ในระยะเวลา 21-30 ปี
คิดเป็นร้อยละ 40.96 รองลงมาคือ 11-20 ปี, 31-40 ปี และ 1-10 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 34.94, 12.65
และ 9.04 ตามลำดับ โดยคณาจารย์มีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เฉลี่ยเท่ากับ
22.43 ปี

สาขาวิชาของคณาจารย์กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คิด
เป็นร้อยละ 45.18 รองลงมาคือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาสังคมศาสตร์
คิดเป็นร้อยละ 28.31 และ 26.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม

ตารางที่ 3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์			
- มิติเน้นความสำเร็จ	3.40	0.59	ปานกลาง
- มิติเน้นสัจการแห่งตน	3.36	0.64	ปานกลาง
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.22	0.58	ปานกลาง
- มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.32	0.90	ปานกลาง
รวม	3.33	0.67	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา			
- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.27	0.61	ปานกลาง
- มิติเน้นกฎระเบียบ	2.89	0.40	ปานกลาง
- มิติเน้นการพึ่งพา	3.24	0.64	ปานกลาง
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.69	0.85	ปานกลาง
รวม	3.00	0.46	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.13	0.48	ปานกลาง
- มิติเน้นอำนาจ	3.99	0.48	มาก
- มิติเน้นการแข่งขัน	2.92	0.79	ปานกลาง
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.38	0.99	ปานกลาง
รวม	3.04	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.2 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.33 โดยจำแนกเป็นมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

มิตินั้นความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การมิตินี้เน้นความรับผิดชอบ ความอุตสาหกรรมในการทำงาน การมีความสุขสนุกกับงานที่ทำ และการวางแผนงานร่วมกัน แต่จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ลักษณะสร้างสรรค์รายมิตินั้นความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากแม้ว่าคณาจารย์จะมีความรับผิดชอบ อุตสาหกรรมในการทำงาน และมีความสุขสนุกกับงานที่ทำเพียงใดก็ตาม แต่คณาจารย์ก็ยังขาดการตั้งเป้าหมายและการวางแผนงานร่วมกัน เพราะลักษณะงานของอาจารย์ไม่ได้ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานร่วมกัน นโยบายต่าง ๆ ที่แต่ละคณะได้รับนั้นมาจากระดับมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยให้อำนาจคณะกรรมการประจำคณะในการร่างระเบียบของคณะและกำหนดหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร คณะต่าง ๆ เพียงแต่ตอบสนองต่อนโยบายนั้นให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น คณาจารย์ส่วนใหญ่ซึ่งไม่ได้เป็นคณะกรรมการประจำคณะจึงมักจะไม่นิยามว่าหน่วยงานของตนมีโครงการหรือแผนงานที่สำคัญ ๆ ในเรื่องอะไรบ้าง เพราะส่วนใหญ่แล้วมักจะรู้กันแต่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่ทราบเฉพาะความเป็นไปของหน่วยงานทั่ว ๆ ไป แต่ในเรื่องโครงการแผนงานสำคัญมักจะจำกัดอยู่เฉพาะในวงแคบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดองค์การให้มีความเป็นประชาธิปไตยแบบให้คณาจารย์มีส่วนร่วมมากพอสมควร เพราะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายจะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของประชากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและคณาจารย์ทุกระดับจำเป็นต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันและมีนโยบายในทิศทางเดียวกันจึงจะสามารถชักนำมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันได้ในระยะเวลาอันสมควร

มิตินั้นสังการแห่งตน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การมิตินี้จะเน้นการพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนาตนเอง แต่จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมิตินั้นสังการแห่งตนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จะเห็นได้จากสัดส่วนตำแหน่งของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ในสัดส่วนดังนี้ 1.4, 18.8, 26.8 และ 53 เปอร์เซ็นต์ตามลำดับ (รายงานประจำปี 2542 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานไม่กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนาตนเอง ทั้งในรูปแบบของการเขียนตำราทางวิชาการ การศึกษาต่อ การดูงานและการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับคณะและสาขาวิชาไม่กระตุ้นหรือจูงใจให้คณาจารย์พัฒนาขีดความสามารถของคน นอกจากนี้หน่วยงานไม่มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อเหมือนเช่นในอดีตซึ่งเป็นผลพวงมาจากการเกิดวิกฤติ

เศรษฐกิจ การจัดสรรงบประมาณในระบบราชการไม่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยต้องขอ อนุมัติการใช้เงินต่อสำนักงบประมาณแล้วนำเสนอกรมการฝ่ายงบประมาณตามลำดับ กิจการ วิชาการหลายอย่างไม่สามารถทำได้เพราะจำกัดระเบียบการเงินและระบบโครงสร้างของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยเฉพาะในการได้มาซึ่งผู้บริหารและกรรมการประจำคณะไม่ส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ กรรมการประจำคณะมักจะมีบทบาททางด้านงานบริหารเป็นงานหลักและมี บทบาททางด้านงานวิชาการเป็นงานรอง บทบาทของผู้นำทางวิชาการจึงถูกกระจายไปปรากฏอยู่ใน รูปการดำเนินงานของภาควิชา กรรมการเฉพาะกิจแทน ในส่วนของคณาจารย์ที่มีได้มีบทบาททาง ด้านงานบริหารต่างก็ขาดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 53.61 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แห่งนี้มาเป็นระยะเวลา 20 ปี ขึ้นไป ทำให้เกิดความเคยชินต่องานที่ทำ ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง มีการพัฒนาตนเองน้อย มีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ล้าสมัยและข้อจำกัดด้านเวลา คณาจารย์จำนวนหนึ่งมี ภาระงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากภาควิชาหรือคณะต้นสังกัดมาก จนไม่มีเวลา มากพอที่จะทุ่มเทให้กับการสร้างผลงานวิชาการ ประกอบกับการขาดแคลนแหล่งทุนและทุน สนับสนุนก็เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านวิชาการ

มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ค่านิยมและบรรทัดฐาน ของพฤติกรรมแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การมิตินี้จะเน้นที่การทำงานเป็นทีม การร่วมกิจ กรรมส่วนรวม การเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ และการได้รับสิทธิและสวัสดิการในการทำงาน เท่าเทียมกัน จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมิตินั้นบุคคลและการกระตุ้นของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคณาจารย์ส่วนใหญ่จะไม่ให้ความร่วมมือต่อกิจกรรม ส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่ไม่เอื้อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ กล้าเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่ประชุม องค์การย่อยแต่ละองค์การจะมี การเมืองในองค์การเกิดขึ้นเสมอทั้งโดยเปิดเผยและไม่เปิดเผย มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกตามทัศนคติ ที่คล้ายคลึงกันหรือแบ่งตามผลประโยชน์ที่จะได้รับ มีการยึดติดกับบุคคลและวิธีการมากกว่าหลัก การและเป้าหมาย สภาพ INBREEDING และ MONOTHINKING ทำให้ระบบพรรคพวกอยู่เหนือ วิชาการ ส่วนในด้านของการได้รับสิทธิและสวัสดิการในการทำงาน แม้ว่าคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะได้รับสิทธิและสวัสดิการตามระเบียบของคณะกรรมการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย (ก.ม.) เหมือนกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนในรูปเงิน เดือนกับภาคเอกชนแล้ว จะเห็นว่าเงินเดือนของข้าราชการกับเงินเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน ในตำแหน่งที่เทียบเคียงกันในระดับเปอร์เซ็นต์ที่ 25 ซึ่งเป็นช่วงเงินเดือนขั้นต่ำสุด (เงินเดือนที่ จุดกึ่งกลางของแต่ละระดับจากบัญชีอัตราเงินเดือนบัญชี ข) ปรากฏว่า ภาคเอกชนจ่ายเงินเดือนสูง

กว่าภาคราชการทุกระดับตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2535) คำตอบแทนอาจารย์ในขณะนี้ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การกำหนดเพดานของอัตราเงินเดือนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไม่มีความยืดหยุ่นให้แก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง

มติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของคณาจารย์ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เพราะระบบการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากผลงานทางวิชาการของแต่ละบุคคลเป็นหลักมิใช่ผลงานของทีมงาน และคณาจารย์แต่ละคนมีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในความคิดของตนเองสูง ตลอดจนรวมไปถึงสัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์ด้วยกันเป็นไปอย่างผิวเผิน เนื่องจากการมีการเมืองในองค์กรเกิดขึ้น มีการแบ่งกลุ่มในองค์กรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ในลักษณะไม่เป็นทางการ เช่น แบ่งตามสถาบันที่ตนสำเร็จการศึกษามา คณาจารย์เหล่านี้จะมีสัมพันธภาพที่ดีและลึกซึ้งต่อกันในกลุ่มของตนเองเท่านั้น และจะมีสัมพันธภาพอย่างผิวเผินกับสมาชิกนอกกลุ่มของตน

วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.00 โดยจำแนกเป็นมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

มติเน้นการเห็นพ้องด้วย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การมิตินี้ คือการเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมาย และการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การในมติเน้นการเห็นพ้องด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ คณาจารย์จะพยายามหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของคนไทยส่วนใหญ่ที่มีลักษณะเกรงใจ เคารพคนที่อาวุโสกว่า ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะหรือที่ประชุม และไม่ต้องการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง รู้สึกมั่นคงในแบบแผนเก่า ๆ ที่เคยยึดถือกันมา และชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และอาจจะเคยเห็นและเคยได้รับฟังเรื่องเล่าหรือประสบการณ์ภายในองค์กรที่บุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับการปฏิบัติที่เคยยึดถือจะไม่ได้รับการประเมินผลที่ดีและการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ระบบการคัดเลือก หรือวิธีการเข้ามาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของบางคณะ อาจารย์เป็นรุ่นพี่รุ่นน้องของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทำให้เกิดความเกรงใจ ไม่กล้าขัดแย้งกับบุคคลเหล่านั้น แม้ว่าที่ประชุมอนุกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) จะมีหน้าที่ในการอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ และดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ

บุคคลเข้ารับราชการก็ตาม แต่กระบวนการคัดเลือกขั้นเด็ดขาดของแต่ละคณะจะอยู่ที่ประชุมคณะของแต่ละคณะ ซึ่งอาจจะเกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นมาได้

มิติเน้นกฎระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การมิตินี้คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยึดหลักอาวุโส และการบริหารงานด้วยระบบราชการเป็นหลัก จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีมิติเน้นกฎระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าการบริหารงานของระบบมหาวิทยาลัยแม้จะมีเอกลักษณ์โดดเด่นแตกต่างจากการบริหารงานในระบบราชการอื่น ๆ คืองานของมหาวิทยาลัยถือเอางานวิชาการเป็นหลักและแม้ว่าจะแยกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกมา มีองค์การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่กฎระเบียบข้อบังคับส่วนใหญ่ไม่ได้แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป ดังนั้นการบริหารงานของมหาวิทยาลัยก็ต้องอยู่ภายในกรอบและระเบียบของระบบราชการด้วยเช่นกัน เช่น มหาวิทยาลัยต้องขออนุมัติการใช้เงินต่อสำนักงานประมาณ แล้วนำเสนอกรมการคลังฝ่ายงบประมาณตามลำดับเพื่อให้มหาวิทยาลัยชี้แจงอีกครั้งหนึ่งว่าการใช้จ่ายนั้นตรงกับหมวดรายการที่ตั้งงบประมาณไว้ ในส่วนของระดับคณะนั้น เนื่องจากคณะเป็นส่วนของมหาวิทยาลัยและมีโครงสร้างระบบราชการ การบริหารงานของแต่ละคณะก็ต้องอยู่ภายในกรอบและระเบียบของระบบราชการด้วยเช่นกัน เช่น การจะเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามจะต้องเป็นไปตามหลักการ ขั้นตอน และระเบียบการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้

มิติเน้นการพึ่งพา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การมิตินี้เน้นที่การตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหาร และการเน้นการตรวจสอบ จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีมิติเน้นการพึ่งพาอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าแม้โครงสร้างการบริหารงานจะอยู่ที่ส่วนกลาง คือ สภามหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยจะจัดวางระเบียบและข้อปฏิบัติของมหาวิทยาลัยไว้ แต่สภามหาวิทยาลัยก็ได้กระจายการบริหารงานไปยังคณะต่าง ๆ คณะต่าง ๆ มีอิสระในการดำเนินงานภายในของตนเองภายใต้งบประมาณที่ตนเองได้รับหรือมีอยู่ เพียงแต่รายงานไปยังสภามหาวิทยาลัยให้รับทราบตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเท่านั้น การตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ หรือในส่วนของการบริหารเป็นของผู้บริหารแต่ละคณะ ในส่วนภาระงานของคณาจารย์ที่ไม่ได้มีตำแหน่งทางด้านการบริหาร คณาจารย์มีอิสระในการทำงานสูง ไม่ต้องมีการตรวจสอบสม่ำเสมอ คือมีอิสระที่จะไปค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ นอกสำนักงาน งานที่ต้องนั่งอยู่ที่สำนักงานมีเพียงงานสอนหรือบรรยายเท่านั้น ส่วนงานอื่น ๆ เช่น งานวิจัย งานเขียนตำรา-บทความทางวิชาการ ตลอดจนค้นคว้าเอกสารทางวิชาการนั้นสามารถทำนอกสำนักงานได้ จึงมีวัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการพึ่งพาอยู่ในระดับปานกลาง

มิติเน้นการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง การทำงานเฉพาะที่รับผิดชอบเท่านั้น วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มิติเน้นการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะกลไกระบบราชการไม่สามารถจัดการกับบุคลากรที่ย่อหย่อนได้ แม้แต่ผู้บริหารระดับอธิการบดีก็ไม่มีอำนาจสิทธิขาด ที่ประชุมอนุกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) ก็ไม่สามารถมีอำนาจทำได้เต็มที่ คณะครูส่วนใหญ่จึงมีการปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำและจะปฏิบัติเฉพาะหน้าที่ทางด้านการสอนและงานวิจัยที่ตนรับผิดชอบอยู่เท่านั้น จะไม่เข้าไปก้าวล่วงงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.04 โดยจำแนกเป็นมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมิตินี้คือ การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง การรวมกลุ่มต่อต้าน จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะนิสัยของคนไทยที่ไม่ชอบขัดแย้งกับผู้อื่น และมีทัศนคติที่มองความขัดแย้งนั้นเป็นปัญหาและความวุ่นวายเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมักจะใช้วิธีการประนีประนอม ลักษณะนิสัยของคนไทยอีกประการหนึ่งก็คือ ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์และอนุรักษ์นิยม มักจะไม่แสดงความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามหรือขัดแย้งกับคนอื่น จะทำตัวคล้อยตามเกรงใจและเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า

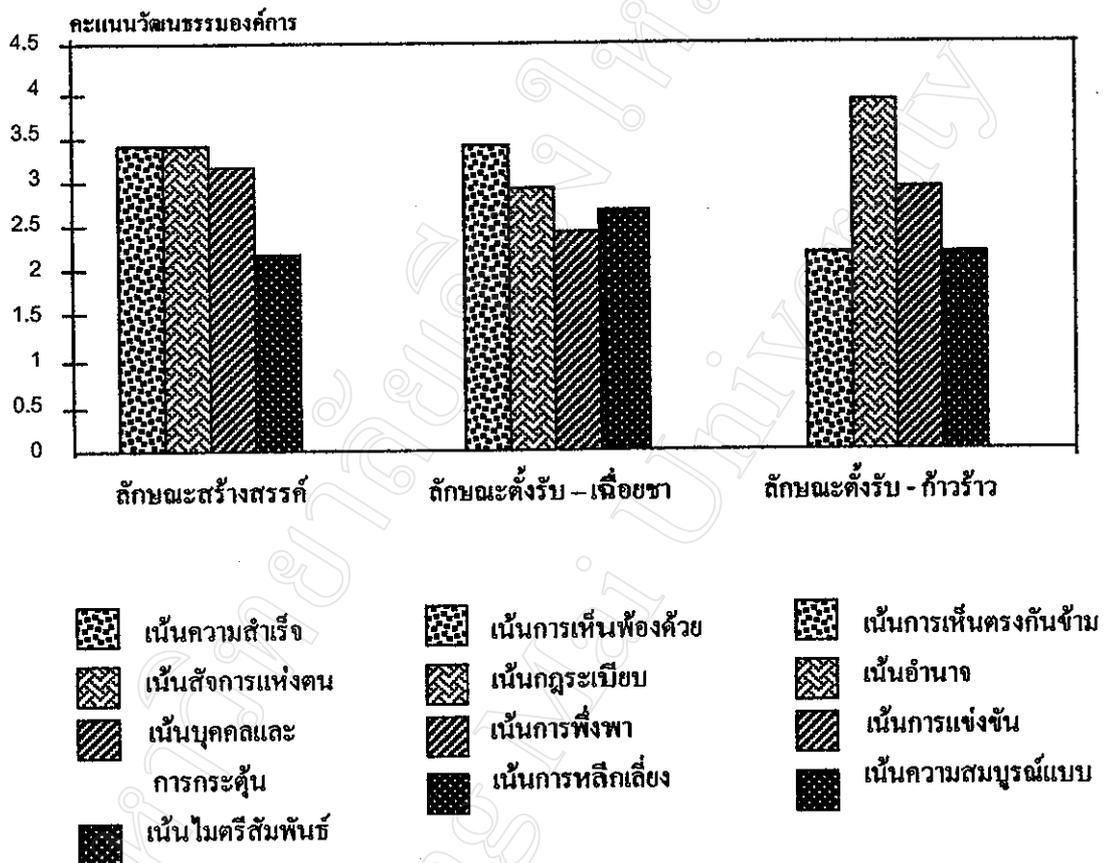
มิติเน้นอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมิตินี้คือ การต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น การต้องการการยอมรับนับถือ ในระบบราชการไทยมักจะพบวัฒนธรรมในลักษณะนี้บ่อยมากที่ข้าราชการมุ่งเน้นอำนาจ ตำแหน่ง การยอมรับนับถือเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต คณะครูในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเป็นข้าราชการด้วยเช่นเดียวกันก็ย่อมต้องการอำนาจ ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้าง ตำแหน่งที่สูงขึ้นของคณะครูในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะเป็นตำแหน่งทางการบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งตำแหน่งทางการบริหารจะมาจากการเลือกตั้ง เช่น ตำแหน่งอธิการบดี หรือตำแหน่งทางการบริหารที่ได้มาโดยตำแหน่ง เช่น สมาชิกที่ประชุมคณบดี คณะครูที่เป็นคณบดีอยู่แล้วก็จะได้รับตำแหน่งนี้เพิ่มขึ้น โดยปริยาย ส่วนตำแหน่งทางวิชาการจะมาจากการประเมินผลงานทางวิชาการเป็นหลักซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้ อำนาจที่คณะครูโดยทั่วไปแสดงออกมักจะเป็นอำนาจในลักษณะที่แสดงออกต่อนัก

ศึกษามีใช้ลักษณะผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานอื่น อำนาจถ้ามีบ้างในระดับน้อยก็จะเกิดประโยชน์คือทำให้งานดำเนินไปคล่องตัวแต่ถ้ามากเกินไปจะทำให้เกิดการเมืองในองค์กร เกิดความไม่ยุติธรรมและปัญหาผลผลิตขององค์กรในที่สุด

มิติเน้นการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมิตินี้คือ การแข่งขันกันในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มิติเน้นการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความก้าวหน้าทางวิชาการมักเป็นความต้องการเฉพาะบุคคลและมักไม่แสดงออกอย่างเปิดเผย ลักษณะการทำงานของคณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีการแข่งขันกันอย่างชัดเจนแต่จะเน้นการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ภาพรวมของมิติเน้นการแข่งขัน จึงอยู่ในระดับปานกลาง

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) ค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมิตินี้คือ การทำตามแบบแผนที่เคยยึดถือ การยึดถือระเบียบเวลาอย่างเคร่งครัด วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มิติเน้นความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของคณาจารย์แม้จะสังกัดอยู่ในระบบราชการแต่ก็มีวิธีการทำงานที่แตกต่างจากระบบราชการทั่ว ๆ ไป คือ ไม่ต้องทำงานตามแบบแผนอย่างเคร่งครัดเพราะลักษณะงานของคณาจารย์คือเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ คณาจารย์จะต้องมีวิธีการทำงาน วิธีการสอน วิธีการทำวิจัยที่หลากหลายและแปลกใหม่ ในการทำงานก็ไม่ต้องยึดถือระเบียบเวลาเคร่งครัด ไม่ต้องนั่งทำงานในโต๊ะทำงานตลอดเวลาของช่วงการทำงาน ไม่ถูกตรวจสอบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพราะถือว่าอาจารย์มิได้มีการะงานเฉพาะงานสอนเท่านั้นแต่มีภาระรวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ตนเองและองค์กร และงานบริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วย

รูปที่ 3.1 ค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม
จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ



2.2 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ

2.2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ

ตารางที่ 3.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามคณะขนาดเล็ก รายลักษณะและรายมิติ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์			
- มิติเน้นความสำเร็จ	3.49	0.70	ปานกลาง
- มิติเน้นกิจการแห่งตน	3.34	0.61	ปานกลาง
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.31	0.54	ปานกลาง
- มิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์	3.38	0.82	ปานกลาง
รวม	3.39	0.71	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – เชื้อยชา			
- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.29	0.62	ปานกลาง
- มิติเน้นกฎระเบียบ	2.90	0.38	ปานกลาง
- มิติเน้นการพึ่งพา	3.43	0.79	ปานกลาง
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.76	0.85	ปานกลาง
รวม	3.34	0.43	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.32	0.48	ปานกลาง
- มิติเน้นอำนาจ	3.71	0.69	มาก
- มิติเน้นการแข่งขัน	2.90	0.10	ปานกลาง
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.29	1.04	ปานกลาง
รวม	2.99	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.3 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามคณะขนาดเล็กและรายลักษณะ พบว่า คณะขนาดเล็กในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ 3.39 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นตั้ง

ตารางที่ 3.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามคณะขนาดใหญ่ รายลักษณะและรายมิติ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์			
- มิตินั้นความสำเร็จ	3.39	0.58	ปานกลาง
- มิตินั้นสัจการแห่งตน	3.38	0.64	ปานกลาง
- มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น	3.21	0.55	ปานกลาง
- มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์	3.20	0.91	ปานกลาง
รวม	3.33	0.39	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา			
- มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย	3.25	0.63	ปานกลาง
- มิตินั้นกฎระเบียบ	2.89	0.40	ปานกลาง
- มิตินั้นการพึ่งพา	3.20	0.63	ปานกลาง
- มิตินั้นการหลีกเลี่ยง	2.71	0.85	ปานกลาง
รวม	3.07	0.42	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
- มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม	3.11	0.47	ปานกลาง
- มิตินั้นอำนาจ	4.02	0.75	มาก
- มิตินั้นการแข่งขัน	2.93	0.79	ปานกลาง
- มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ	3.45	0.99	ปานกลาง
รวม	3.18	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.4 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามคณะขนาดใหญ่และรายลักษณะ พบว่า คณะขนาดใหญ่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ 3.33 โดยจำแนกเป็นมิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจการแห่งตน มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น และมิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.39, 3.38, 3.21 และ 3.20 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ ราชภัฏคณะและรายมิติ

ลักษณะ วัฒนธรรมองค์การ	คณะขนาดเล็ก		ระดับวัฒนธรรมฯ	คณะขนาดใหญ่		ระดับวัฒนธรรมฯ องค์การ
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
ลักษณะสร้างสรรค์						
- มิตินั้นความสำเร็จ	3.49	0.70	ปานกลาง	3.39	0.58	ปานกลาง
- มิตินั้นกิจการแห่งตน	3.34	0.61	ปานกลาง	3.38	0.64	ปานกลาง
- มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น	3.31	0.54	ปานกลาง	3.21	0.58	ปานกลาง
- มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์	3.38	0.82	ปานกลาง	3.20	0.91	ปานกลาง
- รวม	3.39	0.71	ปานกลาง	3.33	0.31	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – เลือยชา						
- มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย	3.29	0.62	ปานกลาง	3.25	0.63	ปานกลาง
- มิตินั้นกฎระเบียบ	2.90	0.38	ปานกลาง	2.89	0.40	ปานกลาง
- มิตินั้นการพึ่งพา	3.43	0.79	ปานกลาง	3.20	0.63	ปานกลาง
- มิตินั้นการหลีกเลี่ยง	2.76	0.85	ปานกลาง	2.71	0.85	ปานกลาง
- รวม	3.34	0.43	ปานกลาง	3.07	0.42	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว						
- มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม	3.32	0.48	ปานกลาง	3.11	0.47	ปานกลาง
- มิตินั้นอำนาจ	3.71	0.69	มาก	4.02	0.75	มาก
- มิตินั้นการแข่งขัน	2.90	0.10	ปานกลาง	2.93	0.79	ปานกลาง
- มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ	3.29	1.04	ปานกลาง	3.45	0.99	ปานกลาง
- รวม	2.99	0.41	ปานกลาง	3.18	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.5 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ ราชภัฏคณะและรายมิติ พบว่า

คณะขนาดเล็กในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ 3.39 โดยจำแนกเป็นมิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นกิจการแห่งตน มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น และมิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.49, 3.34, 3.31 และ 3.38 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณะขนาดเล็กในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เลือยชาเท่ากับ 3.34 โดยจำแนกเป็นมิตินั้นการเห็นพ้องด้วย มิตินั้นกฎระเบียบ มิตินั้นการพึ่งพา และมิตินั้นการหลีกเลี่ยง มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.29, 2.9, 3.43 และ 2.76 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณะขนาดเล็กในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวเท่ากับ 2.99 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.32, 3.71, 2.90 และ 3.29 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณะขนาดใหญ่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ 3.33 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังการแห่งตน มิติเน้นบุคคล และการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.39, 3.38, 3.21 และ 3.20 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณะขนาดใหญ่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาเท่ากับ 3.07 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.25, 2.89, 3.20 และ 2.71 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณะขนาดใหญ่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวเท่ากับ 3.18 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.11, 4.02, 2.93 และ 3.45 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ

การวิเคราะห์ความแตกต่างครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธี Independent Sample T-Test โดยกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์ดังนี้

H_0 : ค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของคณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของคณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่มีความแตกต่างกัน

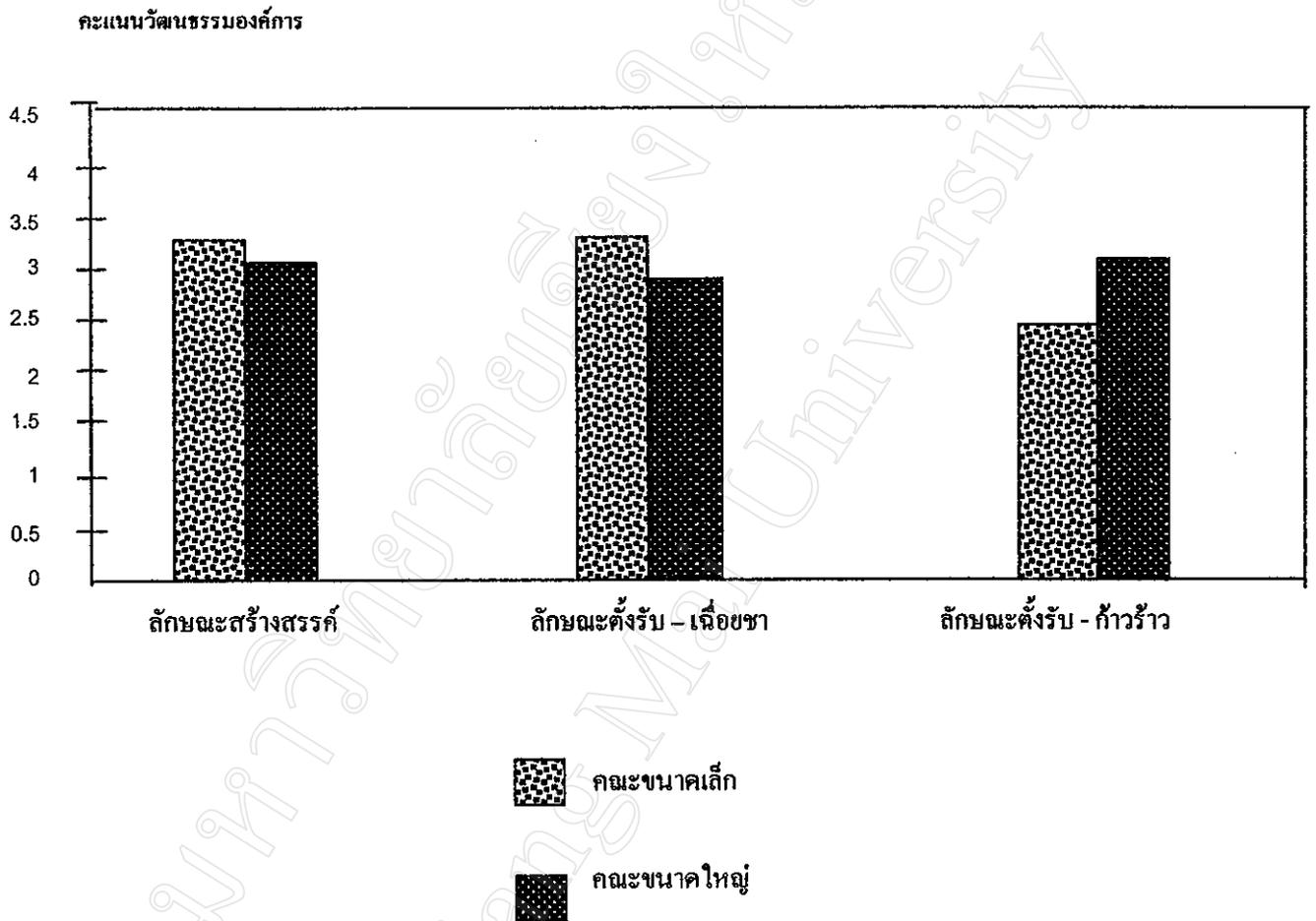
ตารางที่ 3.6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและรายลักษณะ

วัฒนธรรมองค์การ (รายลักษณะ)	ขนาดของคณะ				Sig
	คณะขนาดเล็ก		คณะขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ลักษณะสร้างสรรค์	3.39	0.41	3.33	0.39	.028*
ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา	3.34	0.43	3.07	0.42	.040*
ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว	2.99	0.41	3.18	0.145	.015*

*P value < .05

จากตารางที่ 3.6 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามขนาดของคณะ พบว่ามีความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของคณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยคณะขนาดเล็กมีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.39$) และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ($\bar{X}=3.34$) มากกว่าคณะขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.33$ และ $\bar{X}=3.07$) และคณะขนาดใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ($\bar{X}=3.18$) มากกว่าคณะขนาดเล็ก ($\bar{X}=2.99$) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะจะมีมิติใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3.7-3.9

รูปที่ 3.4 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
จำแนกตามขนาดของคณะและรายลักษณะ



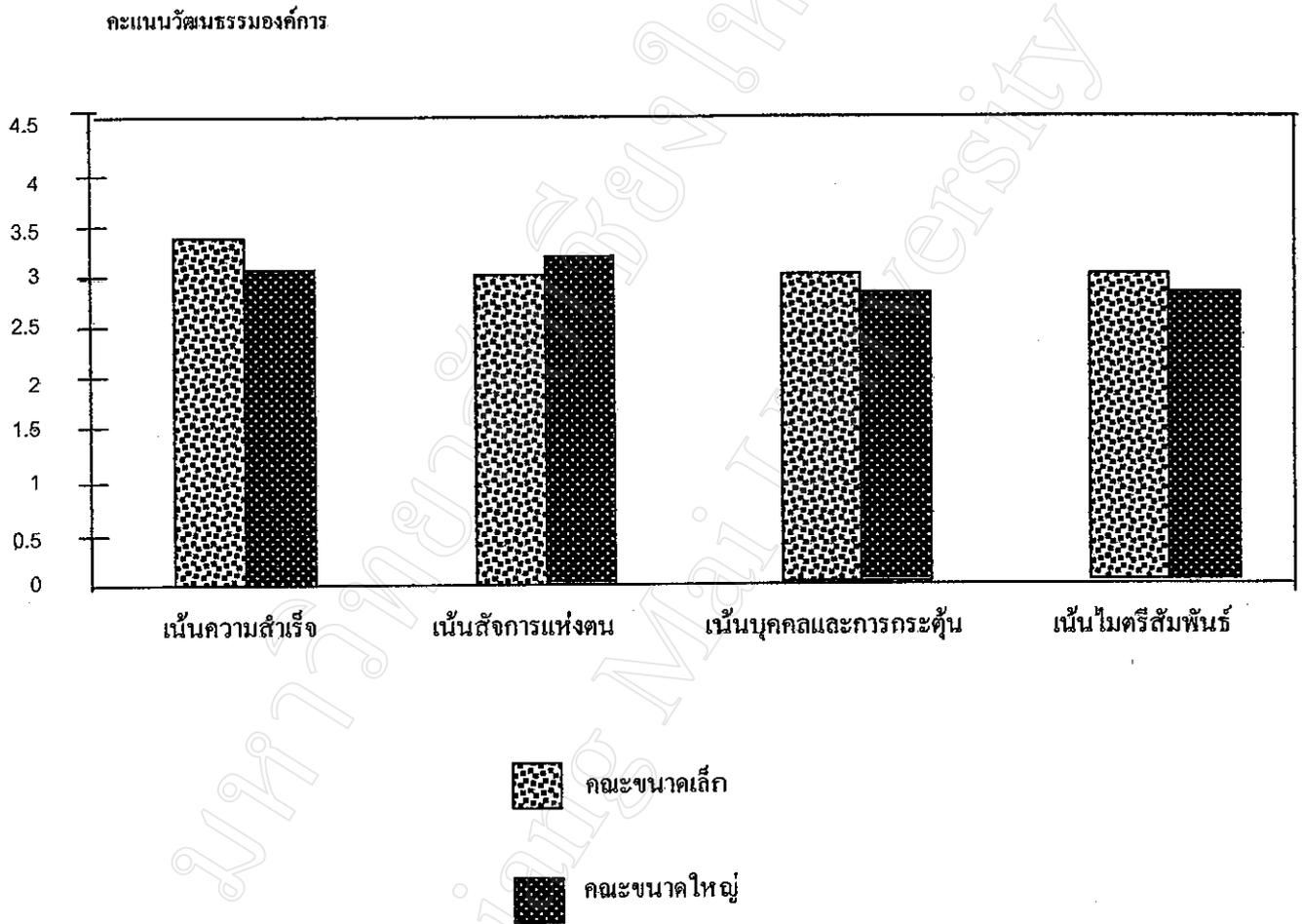
ตารางที่ 3.7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติ

วัฒนธรรมองค์การ (รายมิติ)	ขนาดของคณะ				Sig
	คณะขนาดเล็ก		คณะขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ลักษณะสร้างสรรค์					
มิติเน้นความสำเร็จ	3.49	0.70	3.39	0.58	.410
มิติเน้นสัจการแห่งตน	3.34	0.61	3.38	0.64	.774
มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.31	0.54	3.21	0.58	.395
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.38	0.82	3.20	0.91	.037*

*P value < .05

จากตารางที่ 3.7 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ของคณะทั้ง 2 ขนาดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยคณะขนาดเล็กมีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การรายมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.38$) มากกว่าคณะขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.20$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า คณะที่มีขนาดเล็ก สมาชิกในคณะมีความยึดมั่นกันในกลุ่มสมาชิกสูงกว่าสมาชิกในกลุ่มคณะขนาดใหญ่ เนื่องจากคณะขนาดเล็กในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มักจะเป็นคณะที่เปิดหรือก่อตั้งได้ไม่เกิน 10 ปี เช่น คณะสัตวแพทยศาสตร์ หรือเป็นคณะที่แยกตัวออกจากคณะใหญ่ๆ เช่น คณะเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ เป็นต้น การพบปะสังสรรค์กันระหว่างผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเองมากกว่าคณะขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพบปะสังสรรค์ในลักษณะไม่เป็นทางการ เพราะคณาจารย์ในคณะมีจำนวนน้อย มีผลทำให้คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มากกว่าคณะขนาดใหญ่

รูปที่ 3.5 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ลักษณะสร้างสรรค์ จำนวนตามขนาดของคณะและรายมิติ



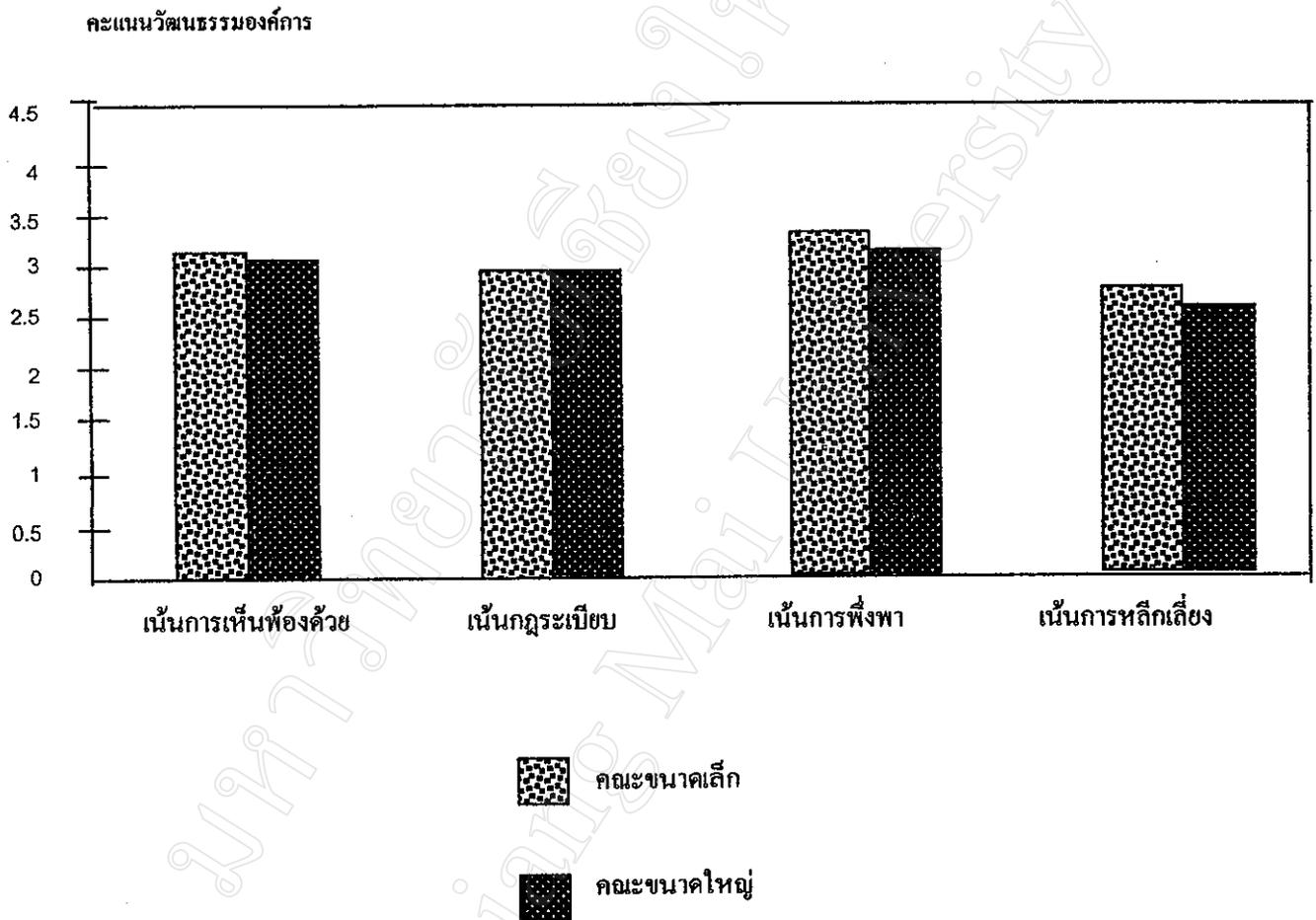
ตารางที่ 3.8 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ลักษณะตั้งรับ – เนื้อหา จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติ

วัฒนธรรมองค์การ (รายมิติ)	ขนาดของคณะ				Sig
	คณะขนาดเล็ก		คณะขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ลักษณะตั้งรับ-เนื้อหา					
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.29	0.62	3.25	0.63	.046*
มิติเน้นกฎระเบียบ	2.90	0.38	2.89	0.40	.842
มิติเน้นการพึ่งพา	3.49	0.79	3.20	0.63	.801
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.76	0.85	2.71	0.85	.012*

*P value < .05

จากตารางที่ 3.8 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ และรายมิติ โดยพบว่ามิติเน้นกฎระเบียบและมิติเน้นการพึ่งพาของคณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยและมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ของคณะทั้ง 2 ขนาดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยคณะขนาดเล็กมีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย ($\bar{X}=3.29$) และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}=2.76$) มากกว่าคณะขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.25$, $\bar{X}=2.71$) ทั้งนี้เนื่องมาจากในการทำงานของคณาจารย์ในคณะขนาดเล็ก มีจำนวนคณาจารย์ในการทำงานน้อยกว่าจึงมีความใกล้ชิดกันในการทำงานมากกว่าทุกคนต้องให้การยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานจึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมในการคล้อยตามเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

รูปที่ 3.6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ลักษณะตั้งรับ - เนื้อหา จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติ



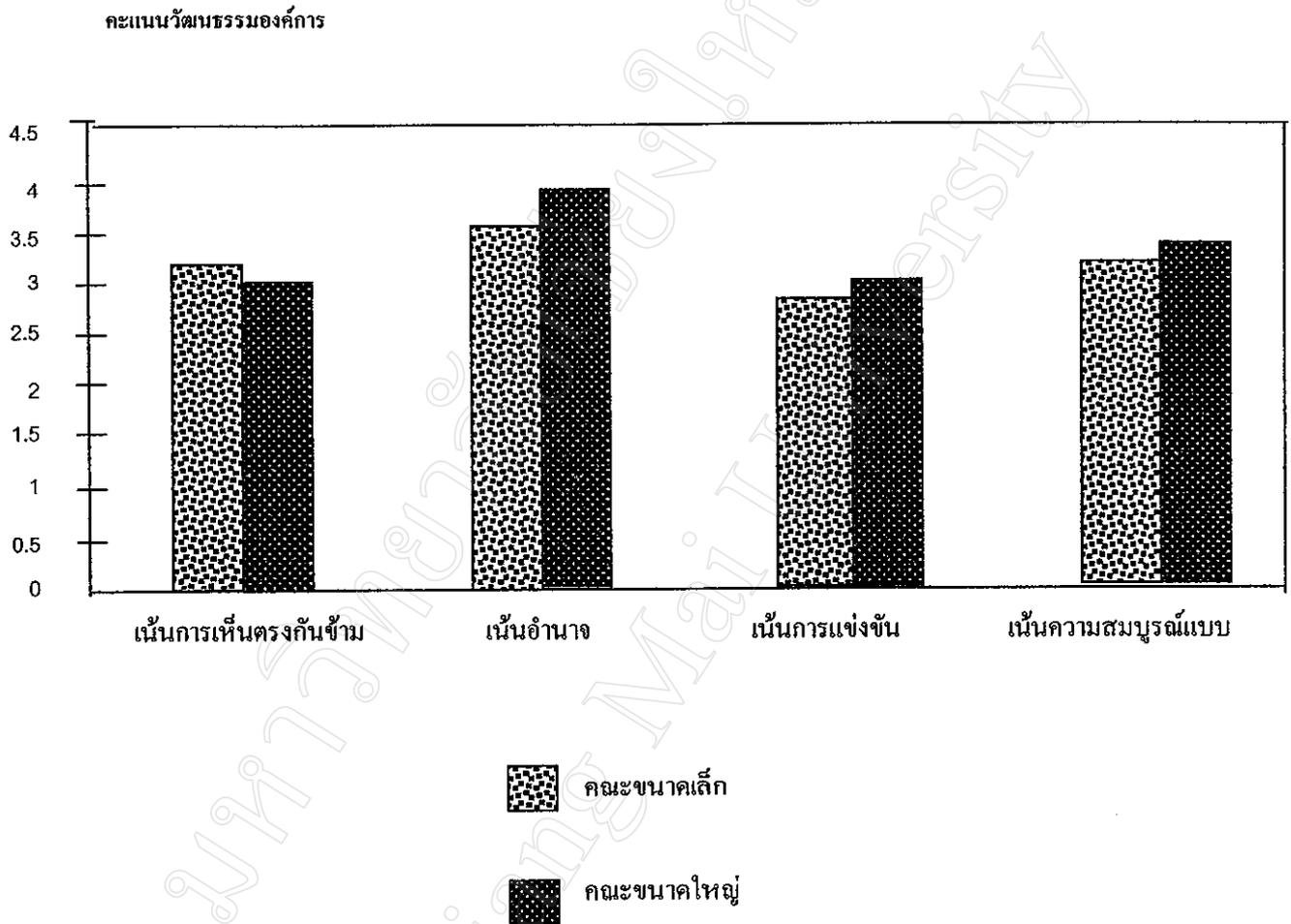
ตารางที่ 3.9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติ

วัฒนธรรมองค์การ (รายมิติ)	ขนาดของคณะ				Sig
	คณะขนาดเล็ก		คณะขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.32	0.48	3.11	0.47	.021*
มิติเน้นอำนาจ	3.71	0.69	4.02	0.75	.054
มิติเน้นการแข่งขัน	2.90	0.10	2.93	0.79	.052
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.29	1.04	3.45	0.99	.045*

*P value < .05

จากตารางที่ 3.9 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติ โดยพบว่า มิติเน้นอำนาจและมิติเน้นการแข่งขันของคณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบของคณะทั้ง 2 ขนาดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยคณะขนาดเล็กมีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ($\bar{X}=3.32$) มากกว่าคณะขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.11$) ทั้งนี้เนื่องจากคณะขนาดเล็กมักจะเป็นคณะที่เปิดได้ไม่ถึง 10 ปี เช่น คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะขนาดเล็กจึงมีจำนวนคณาจารย์จำนวนน้อย โครงสร้างการทำงานภายในคณะยังไม่ชัดเจนมีผลต่อการทำงานของคณาจารย์ที่อาจเกิดปัญหาอยู่บ่อย ๆ ได้ และคณะขนาดใหญ่มีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ($\bar{X}=3.45$) มากกว่าคณะขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.29$) ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการทำงานของคณะขนาดใหญ่จะต้องการความละเอียดถูกต้องสมบูรณ์แบบและผิดพลาดไม่ได้มากกว่าคณะขนาดเล็ก ตลอดจนระบบและขั้นตอนการทำงานของคณะขนาดใหญ่มีมากกว่าคณะขนาดเล็ก ซึ่งคณะมีขนาดใหญ่มากเท่าใดจะมีระบบและขั้นตอนการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

รูปที่ 3.7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว จำแนกตามขนาดของคณะและรายมิติ



2.3 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา

2.3.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา

ตารางที่ 3.10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	X	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์			
- มิติเน้นความสำเร็จ	3.30	0.57	ปานกลาง
- มิติเน้นสัจการแห่งตน	3.21	0.65	ปานกลาง
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.32	0.61	ปานกลาง
- มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.18	0.82	ปานกลาง
รวม	3.27	0.67	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – เลือยชา			
- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.31	0.66	ปานกลาง
- มิติเน้นกฎระเบียบ	2.89	0.41	ปานกลาง
- มิติเน้นการพึ่งพา	3.21	0.61	ปานกลาง
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	3.18	0.83	ปานกลาง
รวม	3.12	0.41	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.18	0.45	ปานกลาง
- มิติเน้นอำนาจ	3.75	0.78	มาก
- มิติเน้นการแข่งขัน	2.89	0.79	ปานกลาง
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.34	1.04	ปานกลาง
รวม	3.16	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.10 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ 3.27 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นความสำเร็จ มิติ

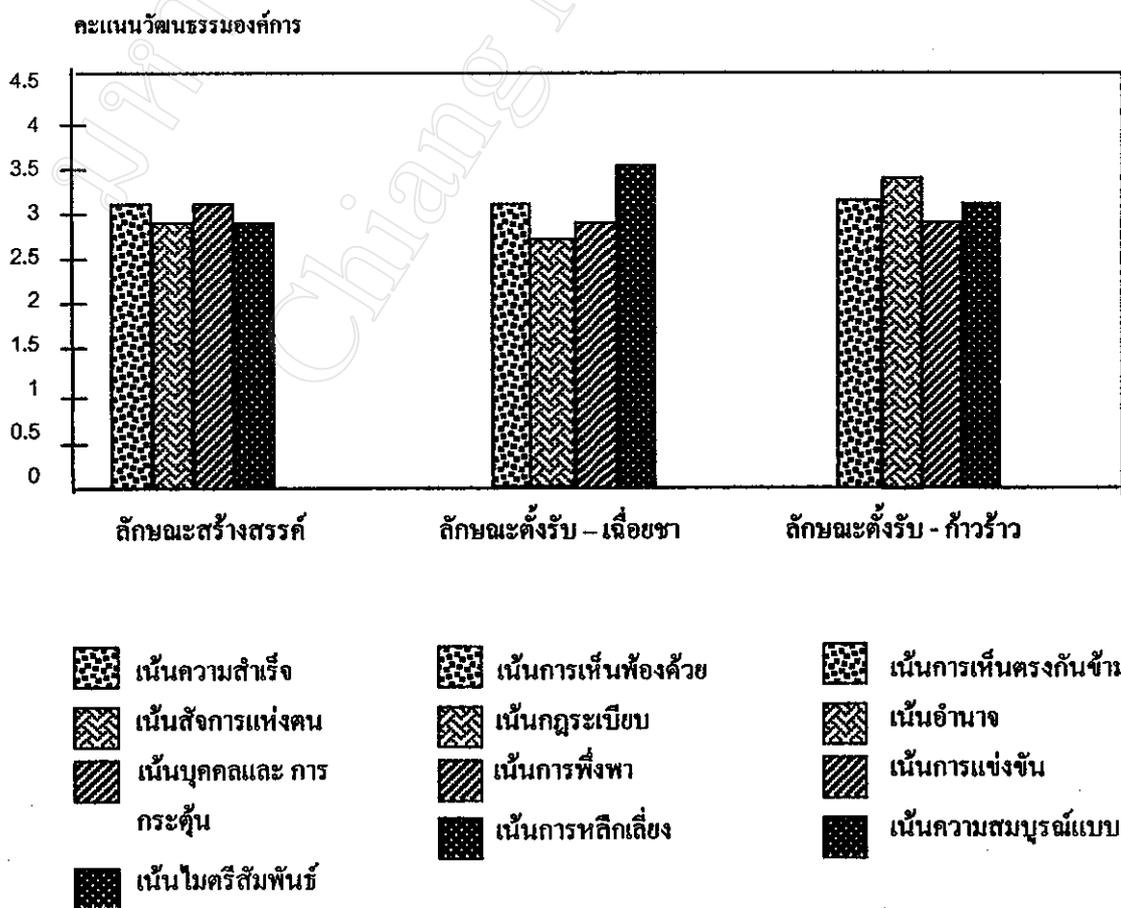
เน้นสัจการแห่งตน มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น และมิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของ วัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.30, 3.21, 3.32 และ 3.18 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เลือษาเท่ากับ 3.12 โดยจำแนกเป็นมิตินั้นการเห็นพ้องด้วย มิตินั้นกฎระเบียบ มิตินั้นการพึ่งพา และมิตินั้นการหลีกเลี่ยง มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.31, 2.89, 3.21 และ 3.18 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวเท่ากับ 3.16 โดยจำแนกเป็นมิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม, มิตินั้นอำนาจ, มิตินั้นการแข่งขัน และมิตินั้นความสมบูรณ์แบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.18, 3.75, 2.89 และ 3.34 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 3.8 ค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ



ตารางที่ 3.11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	X	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์			
- มิติเน้นความสำเร็จ	3.50	0.60	มาก
- มิติเน้นสัจการแห่งตน	3.53	0.64	มาก
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.08	0.58	ปานกลาง
- มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.32	0.93	ปานกลาง
รวม	3.38	0.40	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา			
- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.18	0.62	ปานกลาง
- มิติเน้นกฎระเบียบ	2.90	0.39	ปานกลาง
- มิติเน้นการพึ่งพา	3.26	0.63	ปานกลาง
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.59	0.92	ปานกลาง
รวม	3.24	0.43	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว			
- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.10	0.48	ปานกลาง
- มิติเน้นอำนาจ	4.22	0.65	มาก
- มิติเน้นการแข่งขัน	2.95	0.83	ปานกลาง
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.54	1.00	มาก
รวม	3.37	0.47	ปานกลาง

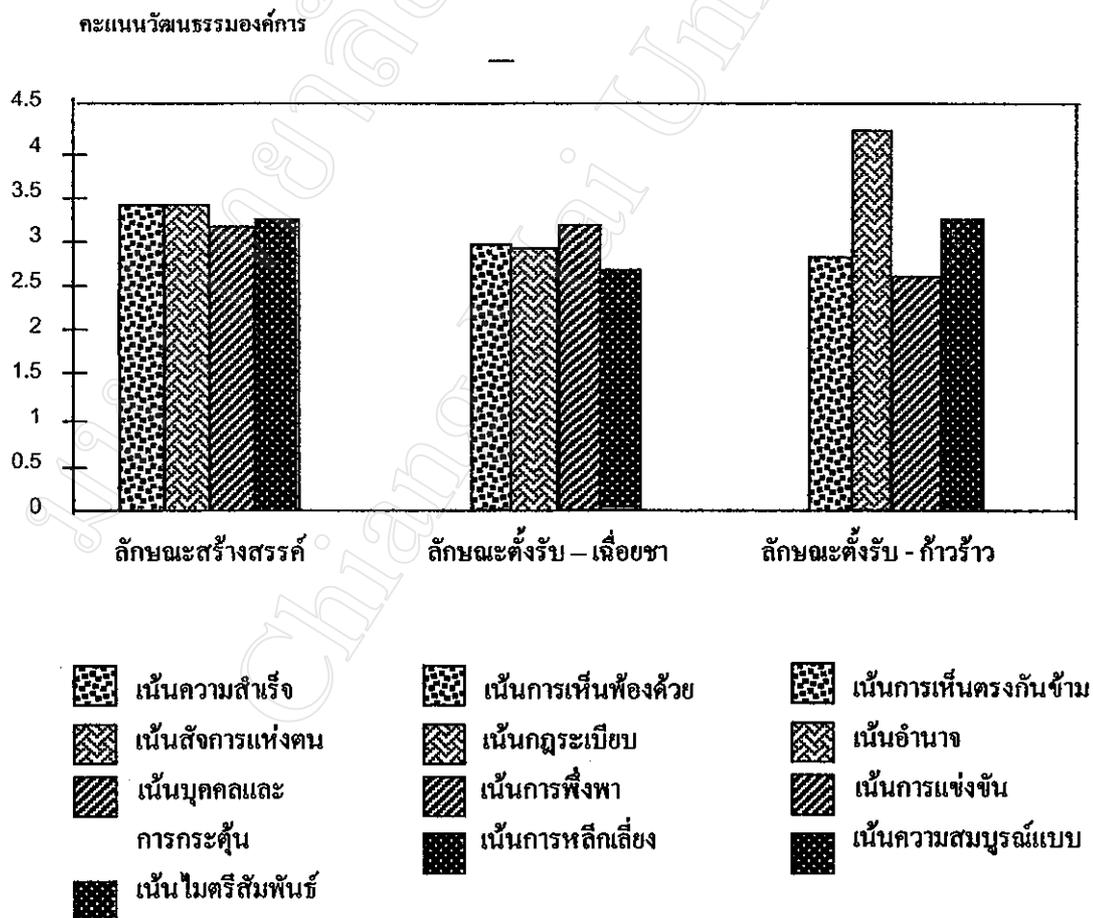
จากตารางที่ 3.11 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.38 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.50, 3.53, 3.08 และ 3.32 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาเท่ากับ 3.24 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ

มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.18, 2.90, 3.26 และ 2.59 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาเท่ากับ 3.37 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.10, 4.22, 2.95 และ 3.54 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 3.9 ค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ



ตารางที่ 3.12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ
สาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์			
- มิติเน้นความสำเร็จ	3.32	0.59	ปานกลาง
- มิติเน้นสังการแห่งตน	3.31	0.57	ปานกลาง
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.34	0.49	ปานกลาง
- มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.08	0.93	ปานกลาง
รวม	3.31	0.41	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา			
- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.28	0.61	ปานกลาง
- มิติเน้นกฎระเบียบ	2.88	0.41	ปานกลาง
- มิติเน้นการพึ่งพา	3.08	0.69	ปานกลาง
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.73	0.74	ปานกลาง
รวม	3.42	0.42	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.10	0.48	ปานกลาง
- มิติเน้นอำนาจ	3.88	0.76	มาก
- มิติเน้นการแข่งขัน	2.92	0.71	ปานกลาง
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.38	0.94	ปานกลาง
รวม	3.15	0.40	ปานกลาง

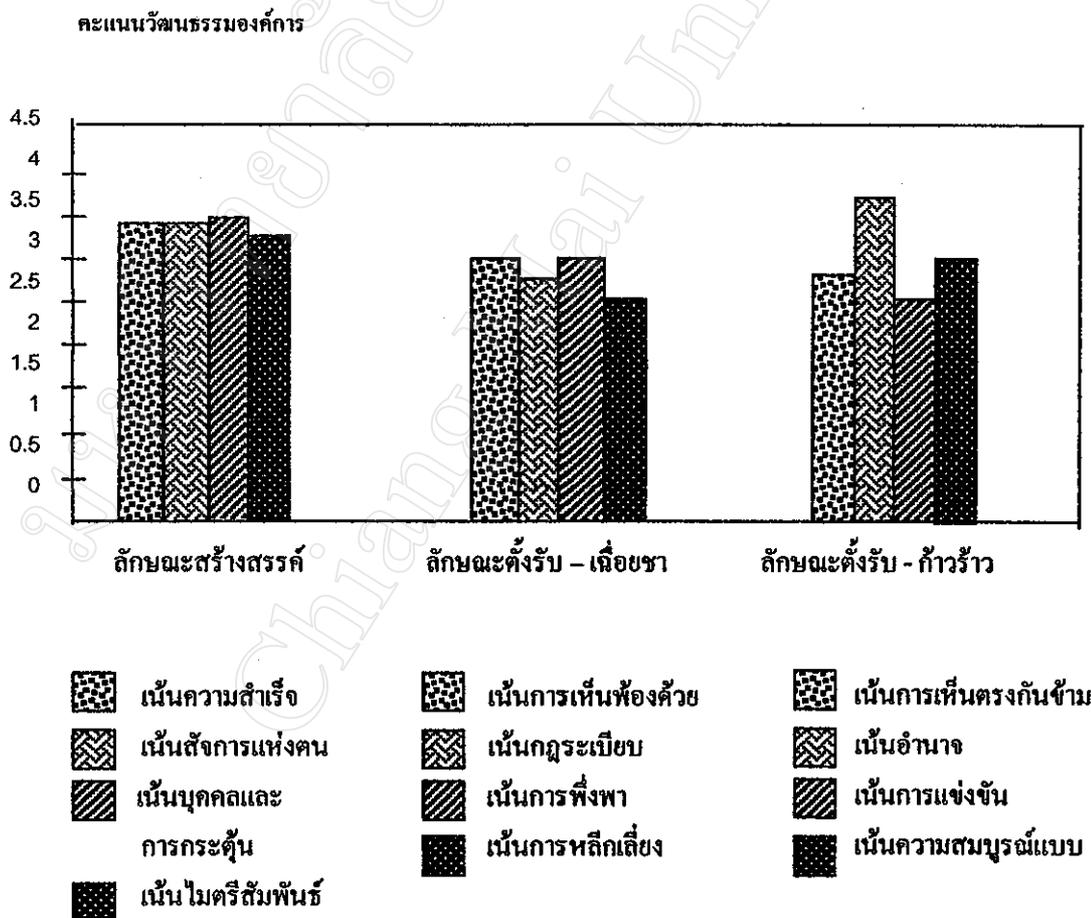
จากตารางที่ 3.12 วัฒนธรรมองค์การของสาขาสังคมศาสตร์มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ 3.31 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.32, 3.31, 3.34 และ 3.08 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาสังคมศาสตร์มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาเท่ากับ 3.42 โดยจำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการ

พึงพาและมติเน้นการหลีกเลี่ยง มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.28, 2.88, 3.08 และ 2.73 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาสังคมศาสตร์มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวเท่ากับ 3.15 โดยจำแนกเป็นมติเน้นการเห็นตรงกันข้าม, มติเน้นอำนาจ, มติเน้นการแข่งขัน และมติเน้นความสมบูรณ์แบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 3.10, 3.88, 2.92 และ 3.38 ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 3.10 ค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาสังคมศาสตร์
จำแนกตามรายลักษณะและรายมิติ



2.3.2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา

การวิเคราะห์ความแตกต่างครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธี One Way ANOVA โดยกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์ดังนี้

H_0 : ค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3.13 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำแนกตามรายลักษณะ

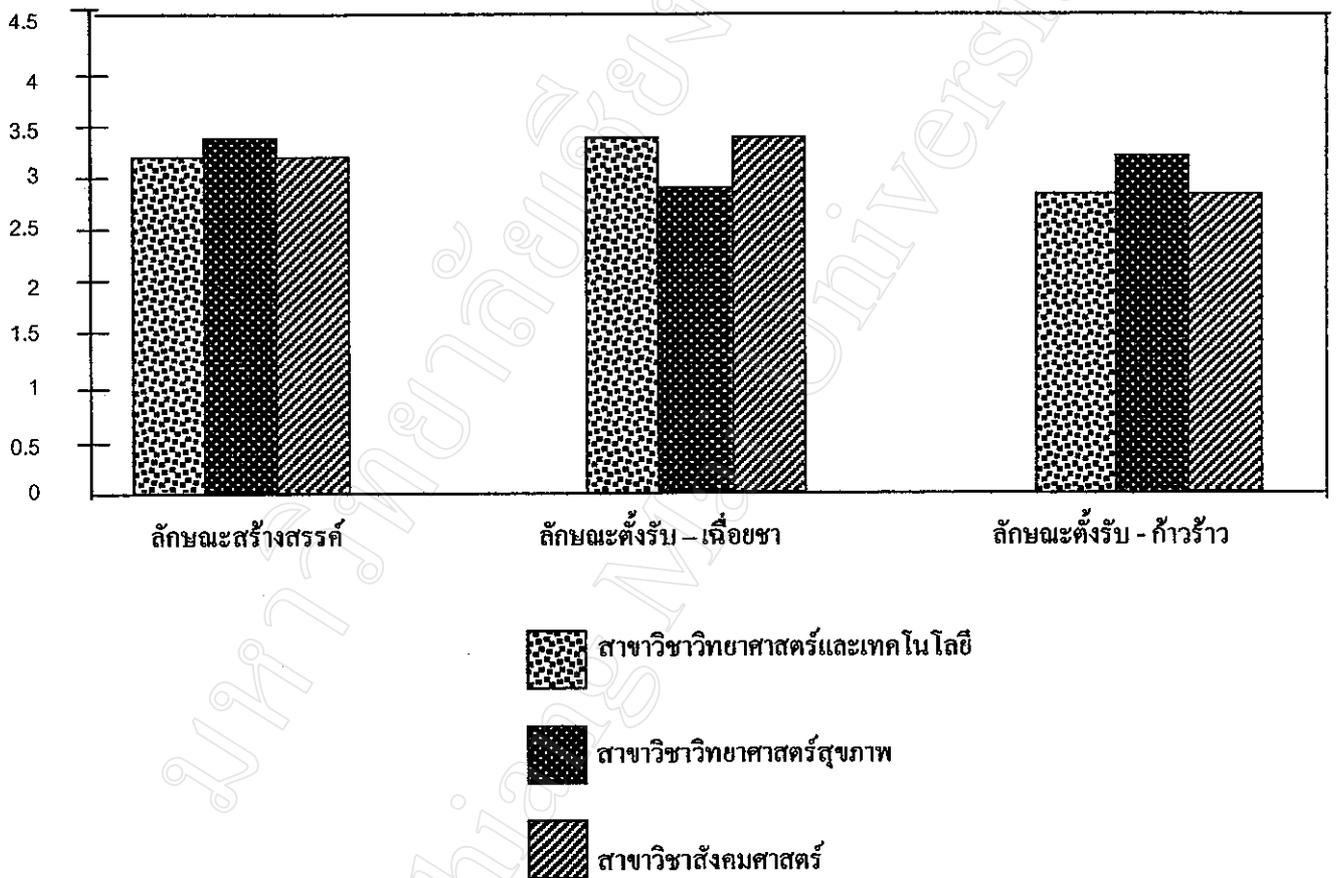
วัฒนธรรมองค์การ (รายลักษณะ)	สาขาวิชา						Sig
	วิทยาและเทคโนโลยี		วิทยาศาสตร์สุขภาพ		สังคมศาสตร์		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ลักษณะสร้างสรรค์	3.27	0.67	3.38	0.40	3.31	0.41	.090
ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา	3.42	0.41	3.24	0.43	3.24	0.43	.061
ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว	3.16	0.47	3.37	0.47	3.15	0.40	.004*

* P value < .05

จากตารางที่ 3.13 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชาและตามรายลักษณะ พบว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ของทั้ง 3 สาขาวิชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 3.14

รูปที่ 3.11 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวนตามรายลักษณะ

คะแนนวัฒนธรรมองค์การ



ตารางที่ 3.14 ความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย-
เชียงใหม่ระหว่างสาขาวิชาที่ต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบ LSD

สาขาวิชา (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การระหว่างสาขาวิชา		
	วิทยาฯและเทคโนโลยี	วิทยาฯสุขภาพ	สังคมฯ
ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว			
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.16$)	-	-0.21	.01
- วิทยาศาสตร์สุขภาพ ($\bar{X}=3.37$)	-	-	.22
- สังคมศาสตร์ ($\bar{X}=3.15$)	-	-	-

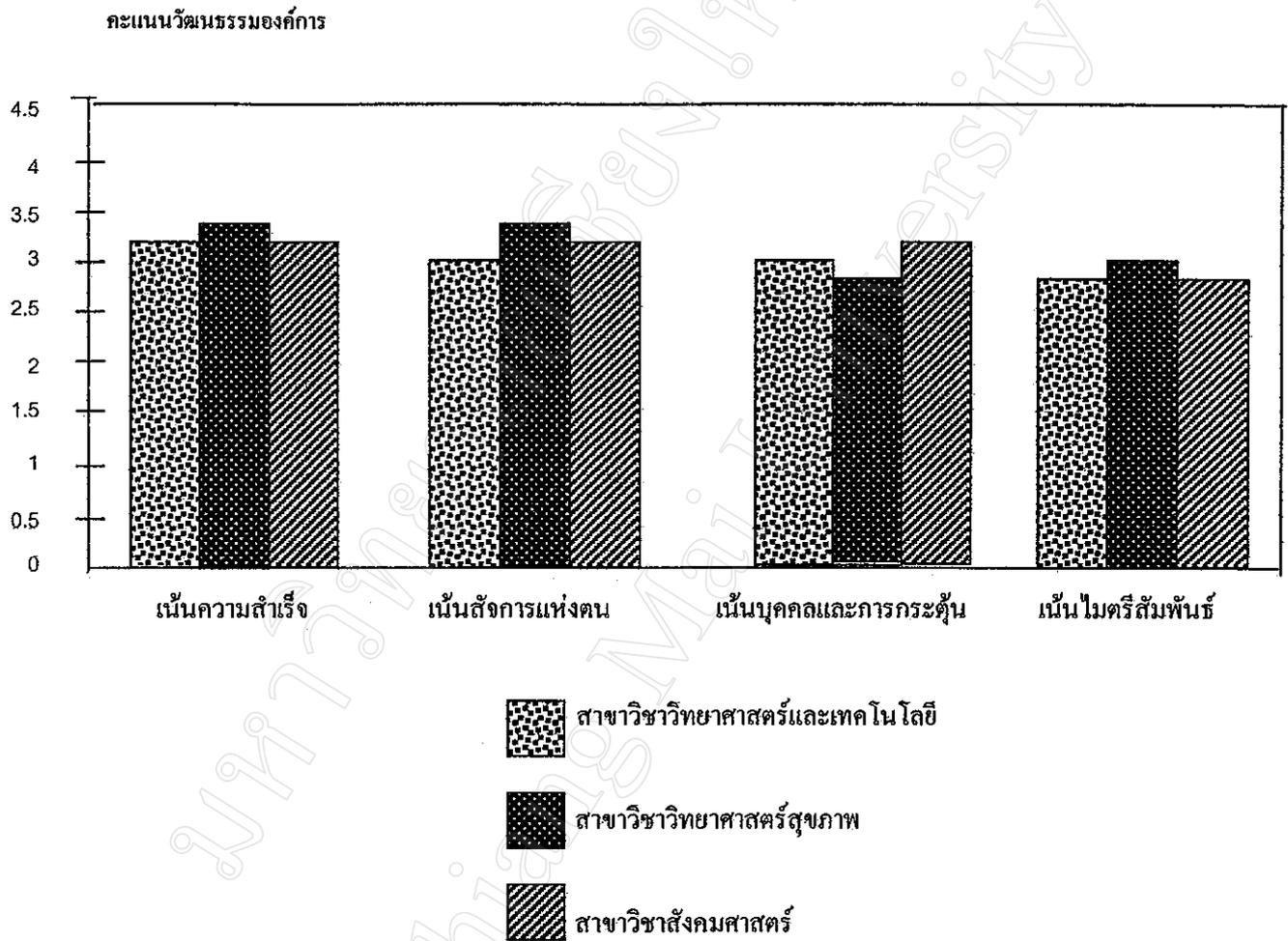
จากตารางที่ 3.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามรายลักษณะและตามสาขาวิชาที่ระบุ พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ($\bar{X}=3.37$) มากกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.16$) และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ($\bar{X}=3.15$) จึงได้ทดสอบพบว่าลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวดังกล่าวมีมิติเห็นความสมบูรณ์แบบที่มีความแตกต่างกัน ผลปรากฏดังตารางที่ 3.18

ตารางที่ 3.15 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกสาขาวิชาและรายมิติ

วัฒนธรรมองค์การ (รายมิติ)	สาขาวิชา					
	วิทยาฯและเทคโนโลยี		วิทยาฯสุขภาพ		สังคมศาสตร์	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
ลักษณะสร้างสรรค์						
มิติเน้นความสำเร็จ	3.30	0.57	3.50	0.60	3.32	0.59
มิติเน้นจัดการแข่งขัน	3.21	0.65	3.53	0.64	3.31	0.57
มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.32	0.61	3.08	0.58	3.34	0.49
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.18	0.82	3.32	0.93	3.08	0.93

จากตารางที่ 3.15 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา และตามรายมิติ พบว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกเป็นมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นจัดการแข่งขัน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แม้ว่าจะแยกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกมามีองค์การกลางบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่กฎระเบียบข้อบังคับส่วนใหญ่ไม่ได้แตกต่างจากข้าราชการพลเรือน โดยทั่วไปและแม้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะมีโครงสร้างขององค์การแบ่งออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ แต่สาขาวิชาต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็รับนโยบายการปฏิบัติที่มาจากส่วนกลางด้วยกันทั้งสิ้น สาขาวิชาต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการเป็นระยะเวลานาน และคณาจารย์ต่างก็มีสถานภาพเป็น “ข้าราชการ” การปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบของระบบราชการ ด้วยเหตุนี้คณาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาจึงไม่ได้มีค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชา

รูปที่ 3.12 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกตาม สาขาวิชาและรายมิติ

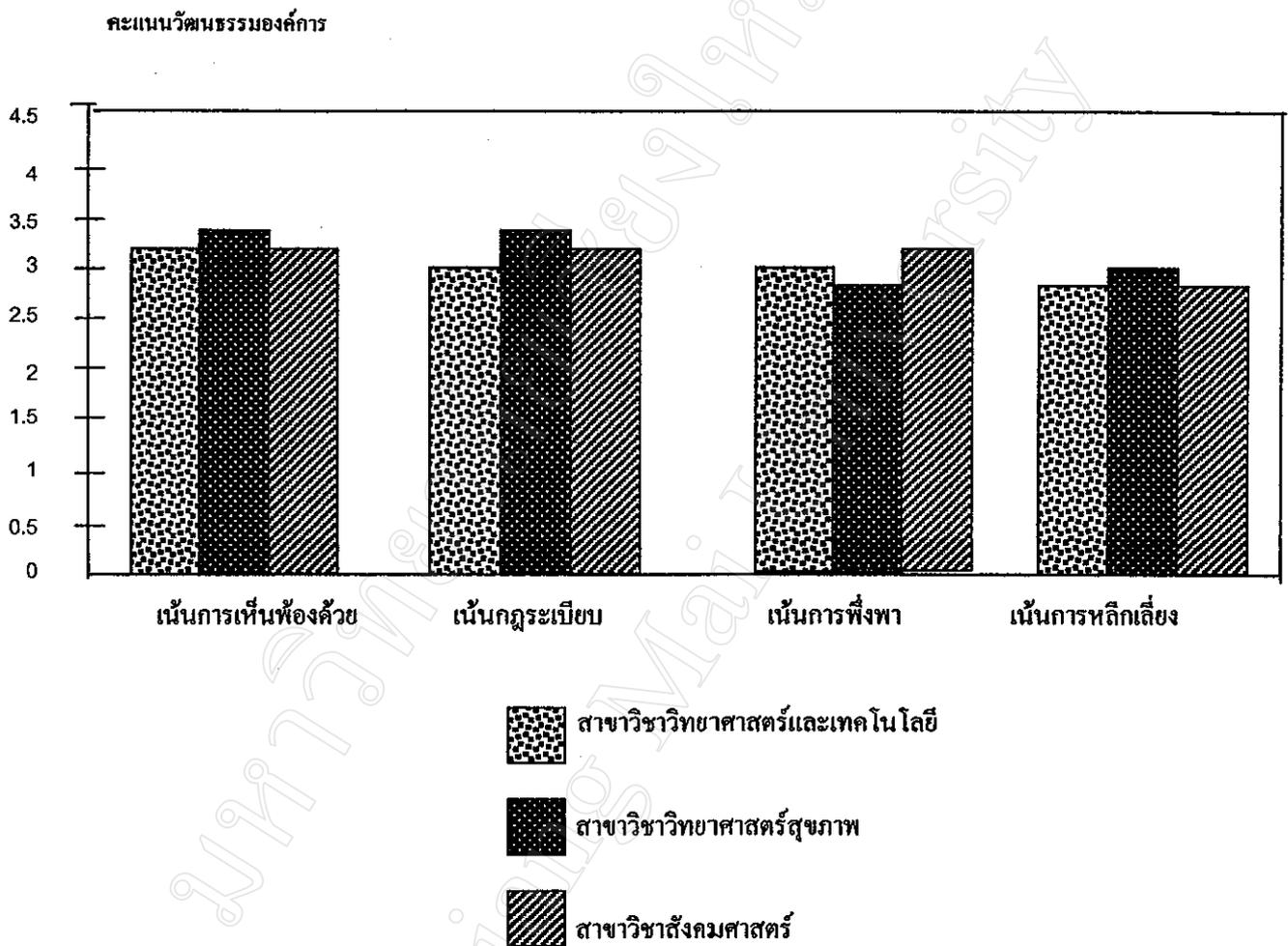


ตารางที่ 3.16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำแนกตามสาขาวิชาและรายมิติ

วัฒนธรรมองค์การ (รายมิติ)	สาขาวิชา					
	วิทยาฯและเทคโนโลยี		วิทยาฯสุขภาพ		สังคมศาสตร์	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา						
มิติการเห็นพ้องด้วย	3.31	0.66	3.18	0.62	3.28	0.61
มิติเน้นกฎระเบียบ	2.89	0.41	2.90	0.39	2.88	0.41
มิติเน้นการพึ่งพา	3.21	0.61	3.26	0.63	3.08	0.69
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	3.18	0.83	2.59	0.92	2.73	0.74

จากตารางที่ 3.16 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา และตามรายมิติ พบว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา จำแนกเป็นมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่างก็มีสถานภาพเป็น “ข้าราชการ” การปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบของระบบราชการ ด้วยเหตุนี้คณาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาจึงไม่ได้มีค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชา

รูปที่ 3.13 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ลักษณะตั้งรับ – เนื้อหาจำแนกตามรายมิติ



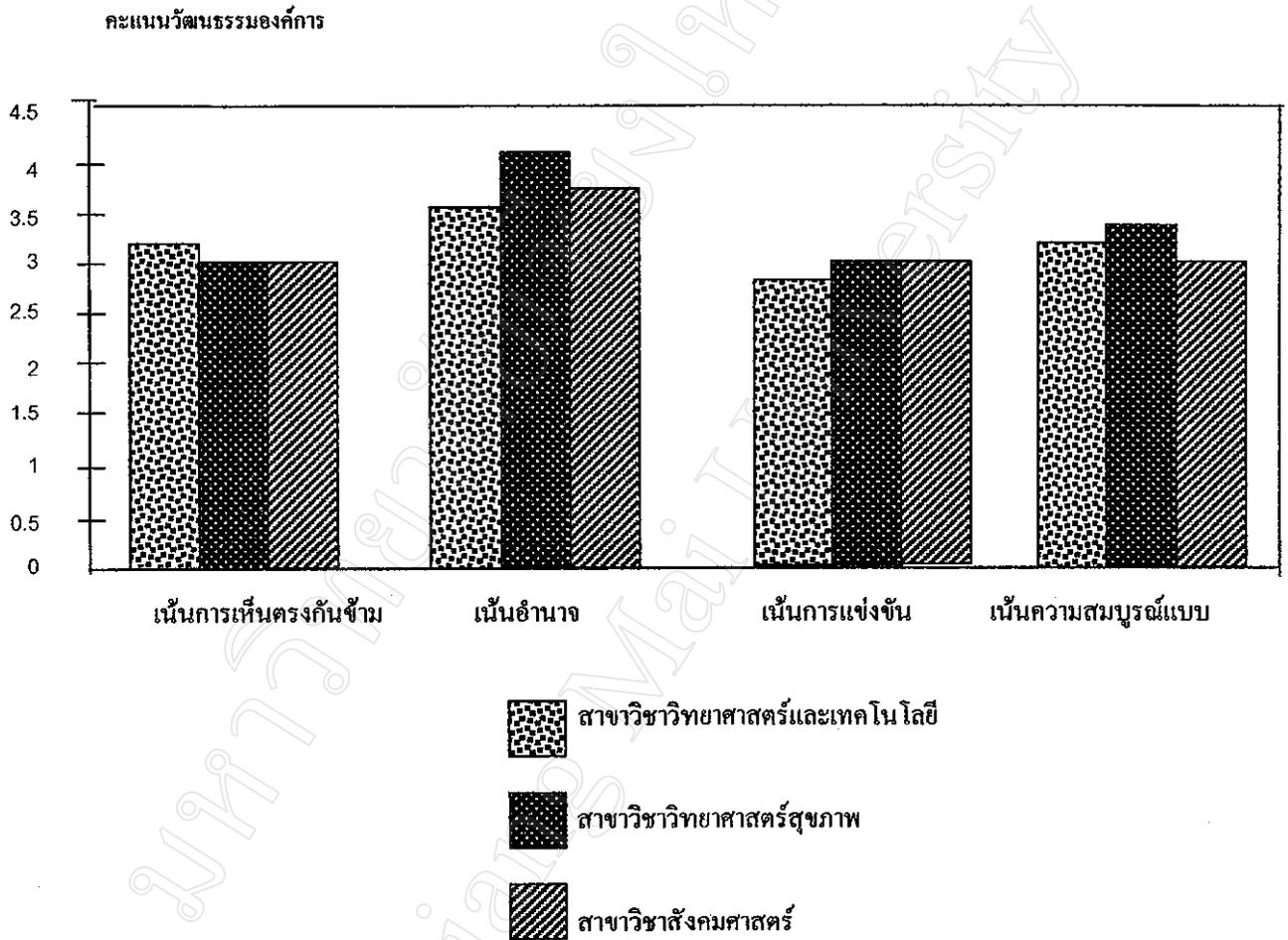
ตารางที่ 3.17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว จำแนกตามสาขาวิชาและรายมิติ

วัฒนธรรมองค์การ (รายมิติ)	สาขาวิชา						Sig
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		วิทยาศาสตร์สุขภาพ		สังคมศาสตร์		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว							
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	3.18	0.45	3.10	0.48	3.10	0.48	.340
มิติเน้นอำนาจ	3.75	0.78	4.22	0.65	3.88	0.76	.644
มิติเน้นการแข่งขัน	2.89	0.79	2.95	0.83	2.92	0.71	.834
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.34	1.04	3.54	1.00	3.38	0.94	.001*

* P value < .05

จากตารางที่ 3.17 แสดงวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา จำแนกตามรายมิติการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการแข่งขันของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาสังคมศาสตร์ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนมิติเน้นการเห็นความสมบูรณ์แบบของสาขาวิชาทั้ง 3 มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 3.18

รูปที่ 3.14 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ลักษณะ ตั้งรับ – ก้าวร้าว จำแนกตามสาขาวิชาและรายมิติ



ตารางที่ 3.18 ความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว จำแนกตามรายมิติ ระหว่างสาขาวิชาที่ต่างกัน
เป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบ LSD

มิติ	สาขาวิชา (ค่าเฉลี่ย)	ผลต่างค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การระหว่างสาขาวิชา		
		วิทยาฯและเทคโนโลยี	วิทยาฯสุขภาพ	สังคมฯ
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ				
-	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.34$)	-	-.20	-.04
-	วิทยาศาสตร์สุขภาพ ($\bar{X}=3.54$)	-	-	.16
-	สังคมศาสตร์ ($\bar{X}=3.38$)	-	-	-

จากตารางที่ 3.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว จำแนกตามรายมิติและตามสาขาวิชาที่ระบุ พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสมบูรณ์แบบแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสาขาวิชาสังคมศาสตร์ โดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ($\bar{X}=3.54$) มากกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.34$) และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ($\bar{X}=3.38$) ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการทำงานของคณาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ไม่อาจลองผิดลองถูกหรือยอมให้ผิดพลาดเกิดขึ้นได้ จึงมีลักษณะเด่นคือเน้นการทำงานที่ถูกต้องสมบูรณ์แบบครบถ้วน ละเอียดถี่ถ้วนมากขึ้น