



การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ว่าที่ ร.ต. หญิง นันทชัย ปานะรัตน์
ดร.วัชรินทร์ อินทพรหม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2554

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) พฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” (3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ (5) รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการแจกแบบสอบถามนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติอนุมาน คือ t - test, F - test, Correlation และ Multiple Regression

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนสายสนับสนุน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนไปทางระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่มีคะแนนระดับมากเกือบทุกด้านแต่ก่อนไปทางปานกลาง โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงส่งผลทำให้ผลการดำเนินการการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” จึงอยู่ในระดับมากก่อนไปทางปานกลาง

2. องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

4. รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” นั้น มหาวิทยาลัยต้องกระจายยุทธศาสตร์ลงสู่หน่วยงานในระดับหน่วยงานหรือคณะ ให้ดำเนินการเองให้มากที่สุด โดยมหาวิทยาลัยทำหน้าที่หลักคือการเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำ และ ประเมินผลในภาพรวมเท่านั้น

Abstract

The purpose of the research were to study 1) behavior towards search for Thai in Phranakhon Rajabhat University students and officials 2) relationship between characteristics of PNRU students and officials and search for Thai 3) relationship between the three factors of knowledge, sensation, and behavior and search for Thai 4) influencing factors in search for Thai in PNRU students and officials 5) patterns and adjustments in attitude and behavior towards search for Thai in PNRU students and officials. This study is a quantitative research. The instrument used in collecting data was questionnaire for PNRU students and officials. The analysis of the collected data was accomplished by computation of software program, and descriptive statistics - frequency, percentage, average mean, and standard deviation. The inferring statistics used for analyzing data were t-test, F-test, and Multiple Regression.

Based upon the research findings, it was concluded that:

1. Search for Thai in PNRU students and officials who either perform academic duties or supporting duties operated at high level, however, it had the point of average inclining to the moderate level. This result reflected the relationship between the influencing factors in search for Thai in PNRU students and officials in three aspects which were knowledge, sensation, and behavior which scored at high level in almost every aspect, however, inclining to the moderate level, especially, in the aspect of student behavior, which scored at the moderate level. Therefore, these rating scales resulted in search for Thai operated at high level inclining to the moderate level.

2. The three factors of knowledge, sensation, and behavior of PNRU students and officials were correlated with search for Thai in Phranakhon Rajabhat University at statistically significant level at .01.

3. The three factors of knowledge, sensation, and behavior of PNRU students and officials had an influence over search for Thai in Phranakhon Rajabhat University.

4. The patterns and adjustments in attitude and behavior towards search for Thai in PNRU students and officials could be strategic by the way of penetrating into offices or faculties and the university should allow them to govern themselves independently at the highest level. The university has the main duties in coaching, supervising, and evaluating in overall picture.

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 โดยมีปรัชญา คือ “สร้างคนดี มีปัญญา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มีเป้าหมาย คือ “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ” มีคุณค่า คือ “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ ด้วยค่านิยมของประชาคมที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท” และมียุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์เป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ยุทธศาสตร์วิชาการเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์วิจัยสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์บริการเป็นเยี่ยม แต่ละยุทธศาสตร์มี 2 เป้าประสงค์ รวมเป็น 6 เป้าประสงค์ และแต่ละเป้าประสงค์มี 4 กลยุทธ์ รวมเป็น 24 กลยุทธ์ ซึ่งเป้าหมายของความเป็นไทของแต่ละยุทธศาสตร์นั้นกำหนดไว้ในเป้าประสงค์และกลยุทธ์ต่างๆ จากกลยุทธ์ของแต่ละเป้าหมายในยุทธศาสตร์ต่างๆ ทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ จะพบว่าพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของความเป็นไทนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพในด้านวิชาการเป็นเลิศ การวิจัยสร้างสรรค์ และการให้บริการให้เกิดความเป็นไทเป็นสำคัญ ดังนั้น พื้นฐานความเป็นไทของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงช่วงเวลาที่ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายได้ หากบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ที่ดี ซึ่งนอกจากภูมิหลังของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยแต่ละคนแล้ว องค์ประกอบของทัศนคติ คือ องค์ประกอบทางด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) นั้นมีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็นไทของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

ผลการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 เป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ควรจะเป็นอย่างไร ข้อมูลพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยสำรวจนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่จะปรับปรุงแผนและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการมุ่งสู่ความเป็นไทของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์ 5 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ (5) เพื่อเสนอรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมด 6 คณะ ภาคปกติ จำนวน 10,716 คน ภาค กศ.พท. จำนวน 772 คน และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สายสอน 363 คน สายสนับสนุน 371 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12,222 คน วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 1,031 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติอนุมาน คือ t - test, F - test, Correlation และ Multiple Regression

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ประโยชน์เชิงวิชาการ คือ สามารถกำหนดขอบเขตและระดับของทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” และได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร นอกจากนี้ยังได้รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอีกด้วย ส่วนประโยชน์ในเชิงนโยบาย คือ ได้ข้อมูลและแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนสายสนับสนุน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนไปทางระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่มีคะแนนระดับมากเกือบทุกด้านแต่ก่อนไปทางปานกลาง โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงส่งผลทำให้ผลการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” จึงอยู่ในระดับมากก่อนไปทางปานกลาง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปัจจัยที่มีผลต่อ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”	ระดับการดำเนินการ	
	บุคลากร	นักศึกษา
ความรู้ความเข้าใจ	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.43)	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.63)
ความรู้สึกลึก	ดี (ค่าเฉลี่ย .67)	ดี (ค่าเฉลี่ย .69)
พฤติกรรม	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.80)	ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93)
การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.42)	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครกับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุนที่มีเพศ หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีคณะต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า เพศ หน่วยงาน/สังกัดคณะ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ส่งผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” พบว่า องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความสัมพันธ์กับการ

มุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

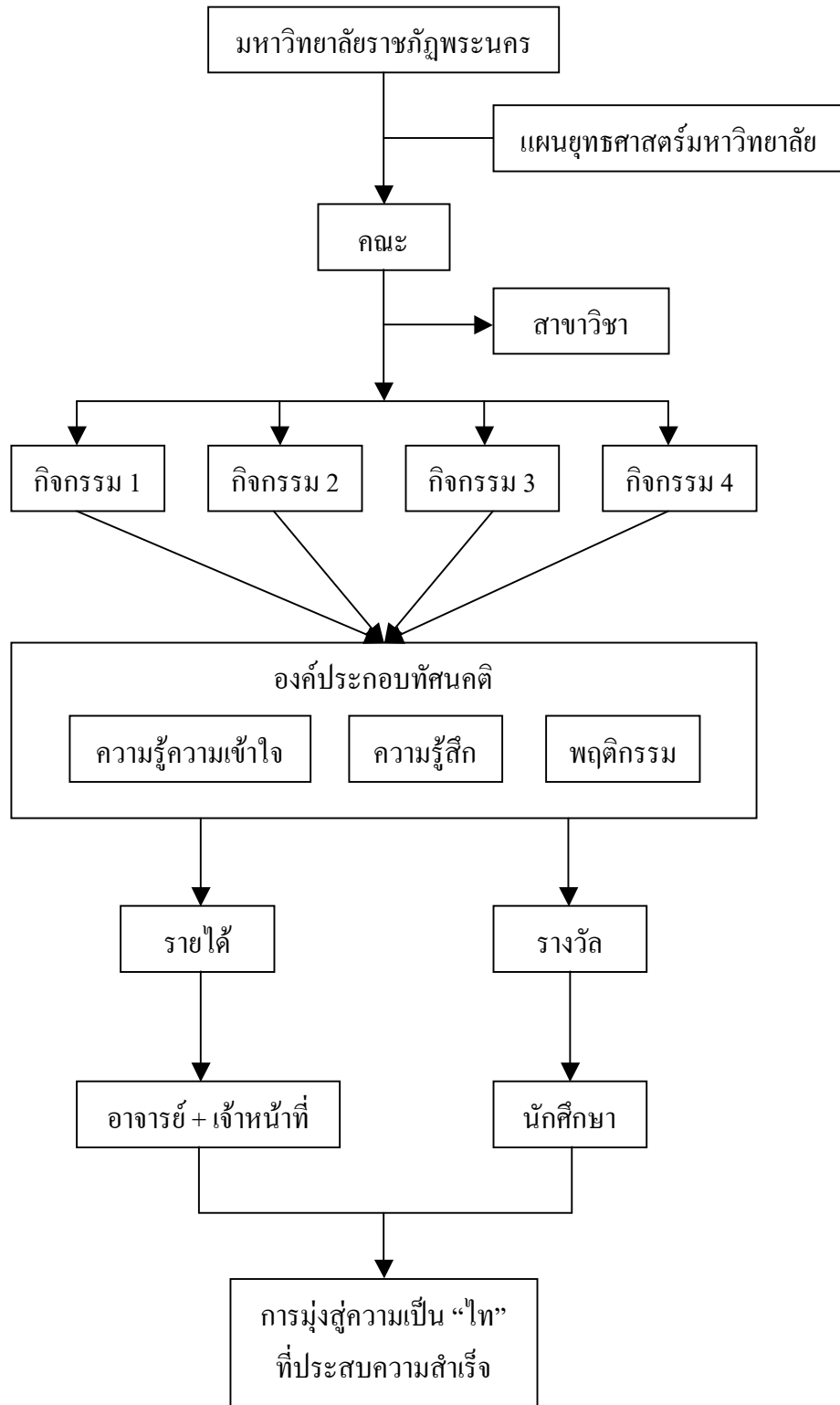
การเสนอรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” คุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ส่งผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ได้แก่ เพศ หน่วยงาน/สังกัดคณะ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คณะ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” นั้นส่งผลต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ ดังนั้นข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยนำเสนอ จึงเป็นรูปแบบและวิธีการที่สร้างขึ้นจากผลการวิจัยดังกล่าว โดยลักษณะสำคัญของ Model มีดังต่อไปนี้

รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”



รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” นั้น มหาวิทยาลัยต้องกระจายยุทธศาสตร์ลงสู่หน่วยงานในระดับหน่วยงานหรือสังกัดคณะให้ดำเนินการเองให้มากที่สุด โดยมหาวิทยาลัยทำหน้าที่หลักคือการเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำ และประเมินผลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแล้ว มหาวิทยาลัยจึงควรมอบหรือสั่งการให้คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยนำแผนยุทธศาสตร์ไปเป็นกรอบ/แนวทางของกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนของคณะ ดังต่อไปนี้

1. จัดอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. สร้างจิตสำนึกให้นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการเป็นเลิศ ด้านวิจัยสร้างสรรค์ และด้านบริการเป็นเยี่ยม
3. ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กิจกรรมข้างต้นจะส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอน เกิดทัศนคติซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ส่วนที่สำคัญอีกประการ คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของนักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เช่น การเพิ่มรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพ ซึ่งส่งผลต่อการคำนึงถึงการเสียสละในการทำงานหรือการที่ต้องหารายได้เลี้ยงตนเอง ส่วนนักศึกษาก็ควรมีการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรให้มีทัศนคติการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ซึ่งพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของความเป็น “ไท” นั้นขึ้นอยู่กับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการของแต่ละคณะ ที่ทำให้นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีศักยภาพในด้านวิชาการเป็นเลิศ ด้านวิจัย

โครงสร้าง และด้านบริการเป็นเยี่ยม อันจะนำไปสู่การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงลึก ที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นถึงข้อค้นพบบางประการที่อาจจะมีมากกว่าคำถามที่เป็นตัวแปรในการวิจัยเชิงปริมาณ และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
2. เพื่อนำผลการประเมินยุทธศาสตร์ไปปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาประเมินทัศนคติของบุคลากรและนักศึกษา เมื่อมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติตามรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” แล้ว
3. เพื่อให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ของการดำเนินยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแนวทางการดำเนินยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอื่นที่ประสบความสำเร็จอันจะนำมาประยุกต์ใช้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ ที่สามารถดำเนินยุทธศาสตร์ได้บรรลุเป้าหมายค่อนข้างดี

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความร่วมมือที่ดียิ่งจากนักศึกษาและบุคลากรทั้งสายสอน สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล นับได้ว่าเป็นข้อมูลที่ดีและมีประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์และประมวลผลที่ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและสมบูรณ์ ซึ่งนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครยิ่งขึ้นไป คณะผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

หากผลการวิจัยครั้งนี้ได้มีส่วนในการพัฒนารูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” คณะผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้นทุกคน

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(13)
สารบัญตาราง	(16)
สารบัญภาพประกอบ	(20)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
วิธีดำเนินการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ทัศนคติ	11
พฤติกรรมองค์การ	24
การจัดการเชิงกลยุทธ์	33
ยุทธศาสตร์ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือของการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	54
ผลการวิจัยผลการวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	54
ผลการวิจัยนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	79
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
สรุป	101
อภิปรายผล	109
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	120
ก แบบสอบถามบุคลากร	120
ข แบบสอบถามนักศึกษา	129
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถาม	55
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	57
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกระหว่างการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	61
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	61
5 ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกระหว่างและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน	62
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	63
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิชาการเป็นเลิศ	65
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิจัยสร้างสรรค์	66
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านบริการเป็นเยี่ยม	68
10 ค่าเฉลี่ยของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน	69
11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	69
12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	70
13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร ต่อความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	72
15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร	73
16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร ต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	74
17 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม และการมุ่งสู่ ความเป็น “ไท”	75
18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ	76
19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์	77
20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม	78
21 จำนวนและร้อยละจำแนกตามภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถาม	79
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	81
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกรู้สึกต่อกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	84
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกรู้สึกต่อแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน	86
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรม การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	86
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิชาการเป็นเลิศ	89
28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิจัยสร้างสรรค์	90
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านบริการเป็นเยี่ยม	91
30 ค่าเฉลี่ยของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน	92
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	92
32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักสูตร	93
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	94
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	94
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	95
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	96
37 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม และ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ	98
39 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์	99
40 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม	100

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 จากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	1
2 กรอบความคิดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557	4
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
4 แสดงส่วนประกอบพื้นฐานของพฤติกรรมองค์การ	25
5 แสดงลำดับขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์การ	30
6 องค์ประกอบกลยุทธ์	35
7 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	36
8 รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากร ในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”	113

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา



รูปภาพที่ 1 จากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ที่มา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2554) จาก <http://www.pnru.ac.th/>

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศ ซึ่งได้รับการสถาปนาโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ในนาม "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 สังกัดกระทรวงธรรมการ มีบทบาททำหน้าที่ผลิตครูเพื่อรองรับการขยายตัวของระบบราชการแบบใหม่ ในปี พ.ศ. 2461 โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครู" เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2461 เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูประถม (ป.ป.) และปี พ.ศ. 2477 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครูเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร" หลังจากนั้นปี พ.ศ. 2490 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครูประถมพระนครเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร" ผลิตครูตามหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) ใช้เวลา 3 ปี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2499 ได้ย้ายโรงเรียนมาตั้ง ณ อาคารเลขที่ 3 หมู่ที่ 6 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลอนุสาวรีย์ อำเภอ

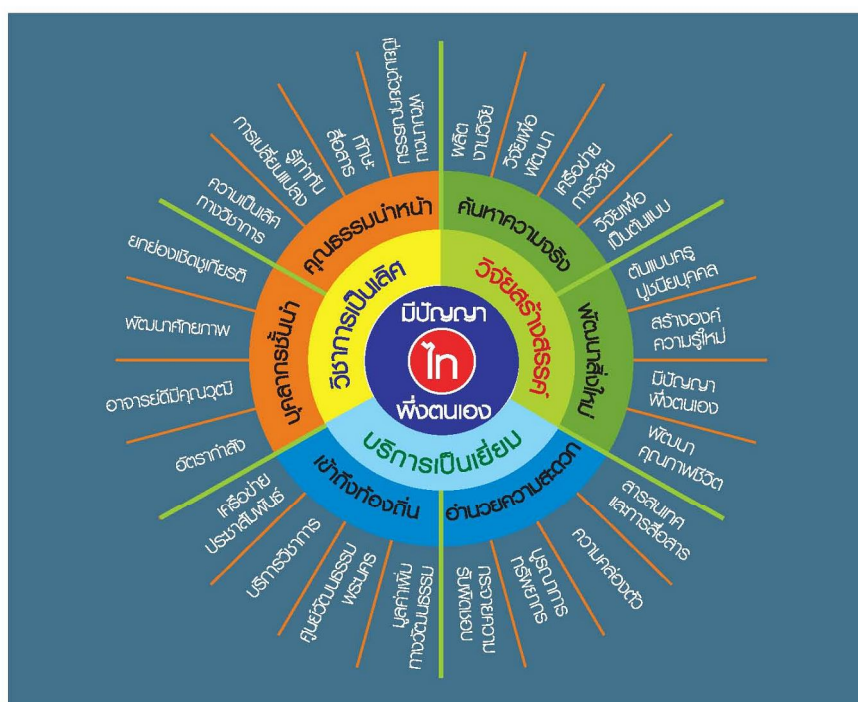
บางเขน จังหวัดพระนคร หลังวัดพระศรีมหาธาตุวรวิหารอันเป็นที่ตั้งปัจจุบัน เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2499 ในปี พ.ศ. 2509 กระทรวงศึกษาธิการได้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร ขึ้นเป็น "วิทยาลัยครูพระนคร" เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2509 และปี พ.ศ. 2538 ได้เปลี่ยนสถานะจากวิทยาลัยครูพระนคร "สถาบันราชภัฏพระนคร" ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538 โดยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราชลัญจกรซึ่งเป็นตราประจำพระองค์มาเป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน ต่อมาเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏพระนครมีสภาพเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร" เพื่อปฏิบัติการกิจสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยไทย เพื่อความเป็นไท และเปิดสอนนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จนถึงปัจจุบัน (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557, 2553, หน้า 6)

นโยบายในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 โดยนายมิชัย ฤชุพันธุ์ นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้ให้แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) นโยบายของรัฐบาลในการปรับโครงสร้างบุคลากร โดยลดอัตราข้าราชการ เมื่อเกษียณจะไม่มีบรรจุนำใหม่ทดแทน แต่จะปรับเป็นพนักงานของรัฐ มีผลกระทบต่อสถาบันการศึกษามาก เนื่องจากบุคลากรสายอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีภาระงานมากแต่ค่าตอบแทนไม่มาก ที่คงอยู่ได้เพราะมีสวัสดิการ มีความภาคภูมิใจ หากเปลี่ยนสถานะไปไม่ใช่ข้าราชการ ไม่มีสวัสดิการ ความภาคภูมิใจก็ไม่เหลือ ทำให้คนเก่งๆ ไม่ต้องการเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้การดูแลบุคลากร หากบุคลากรดีทั้งในแง่วิชาการ ความมุ่งมั่น ความเป็นอยู่ จำทำให้การพัฒนาเรื่องต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้ 2) การสนับสนุนจากรัฐบาลในด้านงบประมาณแผ่นดินมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยเก่าแก่ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนการพึ่งพาตนเองให้ได้ โดยประการแรกต้องสร้างจุดเด่นของมหาวิทยาลัยในระดับชุมชน ระดับภาค หรือระดับประเทศให้ได้ ประการที่สองต้องสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการในสาขาที่มหาวิทยาลัยถนัด ให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกันเองได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ มีประสบการณ์สูง มีตำแหน่งทางวิชาการสูง ให้มหาวิทยาลัยคิดวิธีที่จะสร้างบุคลากรที่ดีให้คงอยู่ได้ ต้องช่วยกันหาสาเหตุและแก้ไข 3) มหาวิทยาลัยต้องคิดต้นทุนเพื่อนำไปวิเคราะห์ว่าจะดำเนินการกิจได้หรือไม่ ที่จำเป็นต้องดำรงอยู่เพราะชื่อเสียงหรือรายได้ เช่นในบางหลักสูตรหากคำนึงถึงรายได้มากไปโดยรับนักศึกษาไม่จำกัด อาจทำให้คุณภาพบัณฑิตลดลงได้เช่นกัน 4) การที่มหาวิทยาลัยจะคิดออกนอกกรอบหรือไม่นั้น ควรคิดเรื่องการพึ่งพาตนเองให้ได้ก่อน โดยวิเคราะห์นโยบายของรัฐบาล หากยังไม่ชัดเจนด้านการสนับสนุนงบประมาณก็ยังไม่ควร

ออก เพราะถึงอย่างไรหากยังเป็นส่วนราชการก็ยังได้รับงบประมาณสนับสนุน 5) มหาวิทยาลัยควรวางแผนการสร้างคน โดยจะใช้วิธีช้าคือเริ่มตั้งแต่ส่งให้เรียน หรือวิธีเร็วคือให้ทุนนักศึกษาที่กำลังเรียนปริญญาเอก และมหาวิทยาลัยต้องหาวิธีการส่งเสริม รักษาคนไว้ให้ได้ (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557, 2553, หน้า 3)

แนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 โดยรองศาสตราจารย์ ดร. เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้กล่าวถึงแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 เพื่อเป็นแผนแม่บทในการยกระดับการพัฒนามหาวิทยาลัยในอีก 5 ปีข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศ ระดับกระทรวง และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของกรอบความคิด 3 ประการ คือ ประการที่ 1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามมาตรา 7 และภาระหน้าที่มาตรา 8 ประการที่ 2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประการที่ 3 วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ และ มาตรฐานการอุดมศึกษา นโยบายของสภามหาวิทยาลัย ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย 2) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 ได้ดำเนินการจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมาย (Goal) คุณค่า (Value) และยุทธศาสตร์ (Strategy) และกลยุทธ์ (Operational Strategy) ซึ่งในภาพรวมของการดำเนินงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สรุปเป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 3 วิพากษ์และปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 4 เสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อสภามหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 5 นำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

3) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 ประกอบด้วยปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณค่า และยุทธศาสตร์ ซึ่งมี 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์วิชาการเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ วิจัยสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์บริการเป็นเยี่ยม แต่ละยุทธศาสตร์มี 2 เป้าประสงค์ รวมเป็น 6 เป้าประสงค์ และแต่ละเป้าประสงค์มี 4 กลยุทธ์ รวมเป็น 24 กลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยกลไกการขับเคลื่อนจากทุกหน่วยงานของ มหาวิทยาลัยที่จะจัดทำโครงการและแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย โดยการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557, 2553, หน้า 4)



ยุทธศาสตร์	วิชาการเป็นเลิศ	เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรชั้นนำ เป้าประสงค์ ๒ คุณธรรมนำหน้า
ยุทธศาสตร์	วิจัยสร้างสรรค์	เป้าประสงค์ ๑ ค้นหาความรู้ เป้าประสงค์ ๒ พัฒนาสิ่งใหม่
ยุทธศาสตร์	บริการเป็นเยี่ยม	เป้าประสงค์ ๑ อำนวยความสะดวก เป้าประสงค์ ๒ เข้าถึงท้องถิ่น

รูปภาพที่ 2 กรอบความคิดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557
ที่มา : จาก แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 (2553, หน้า 11)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 โดยมีปรัชญา คือ “สร้างคนดี มีปัญญา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มีเป้าหมาย คือ “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ” มีคุณค่า คือ “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ ด้วยค่านิยมของประชาคมที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท” และมียุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์เป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ยุทธศาสตร์วิชาการเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์วิจัยสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์บริการเป็นเยี่ยม แต่ละยุทธศาสตร์มี 2 เป้าประสงค์ รวมเป็น 6 เป้าประสงค์ และแต่ละเป้าประสงค์มี 4 กลยุทธ์ รวมเป็น 24 กลยุทธ์ ซึ่งเป้าหมายของความเป็นไทของแต่ละยุทธศาสตร์นั้นกำหนดไว้ในเป้าประสงค์และกลยุทธ์ต่างๆ จากกลยุทธ์ของแต่ละเป้าหมายในยุทธศาสตร์ต่างๆ ทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ จะพบว่า พลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของความเป็นไทนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพในด้านวิชาการ เป็นเลิศ การวิจัยสร้างสรรค์ และการให้บริการให้เกิดความเป็นไทเป็นสำคัญ ดังนั้น พื้นฐานความเป็นไทของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงช่วงเวลาที่ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายได้ หากบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ที่ดี ซึ่งนอกจากภูมิหลังของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยแต่ละคนแล้ว องค์ประกอบของทัศนคติ คือ องค์ประกอบทางด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) นั้นมีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็นไทของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

ผลการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 เป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ควรจะเป็นอย่างไร ข้อมูลพื้นฐานที่ค้นพบจากการวิจัยสำรวจนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่จะปรับปรุงแผนและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการมุ่งสู่ความเป็นไทของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้จึงตั้งคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

คำถามการวิจัย

1. ผลการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557 เป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ควรจะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. เพื่อเสนอรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ต่างกัน ส่งผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ที่แตกต่างกัน
2. องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในทิศทางเดียวกัน
3. องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาทัศนคติ และองค์ประกอบของทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในปัจจุบัน เพื่อให้เห็นถึงการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รวมถึงแนวโน้มการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในอนาคต เพื่อหารูปแบบและวิธีการการปรับเปลี่ยนทัศนคติและการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งหมด จำนวน 12,222 คน

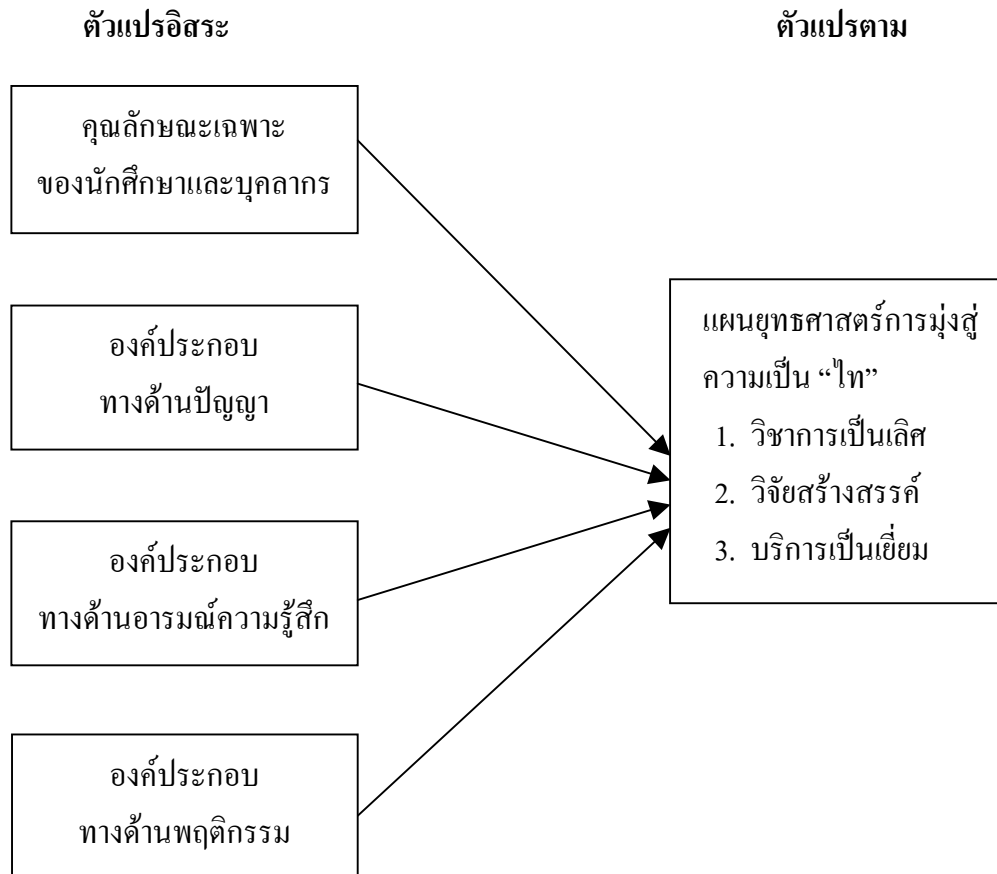
ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัย 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจ (Survey) โดยการแจกแบบสอบถาม เกี่ยวกับทัศนคติและการดำเนินการการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 1,031 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

“ไท” หมายถึง การบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและเป็นอัตลักษณ์ของชาติ ที่เป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มี 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) วิชาการเป็นเลิศ 2) วิจัยสร้างสรรค์ และ 3) บริการเป็นเยี่ยม

นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หมายถึง นักศึกษาภาคปกติ นักศึกษาภาค กศ.พท. บุคลากรสายสอน และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษา หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของนักศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา หลักสูตร และคณะที่ศึกษา

คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากร หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงานสังกัด วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

องค์ประกอบทางด้านปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง องค์ประกอบของบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง องค์ประกอบของบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประกอบด้วย ความรู้สึก ชอบ - ไม่ชอบ หรือ ดี - ไม่ดี

องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จะปฏิบัติต่อที่หมายของทัศนคติการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เชิงวิชาการ

1.1 สามารถกำหนดขอบเขตและระดับของทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”

1.3 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.4 ได้รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. เชิงนโยบาย ได้ข้อมูลและแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ในการกำหนดขอบเขตในการวิจัยและกรอบการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ทฤษฎี

1.1 ความหมายของทฤษฎี

1.2 องค์ประกอบของทฤษฎี

1.3 คุณลักษณะของทฤษฎี

1.4 มาตรวัดทฤษฎี

1.4.1 แบบเทอร์สโตน

1.4.2 แบบลิเคิร์ต (Likert)

1.4.3 แบบกัตต์แมน (Guttman)

1.4.4 แบบจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

1.5 ทฤษฎีกับพฤติกรรม

1.6 การเปลี่ยนทฤษฎี

2. พฤติกรรมองค์การ

2.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์การ

2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การ

2.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ

2.4 การเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ

3. การจัดการเชิงกลยุทธ์

3.1 ความหมายของกลยุทธ์

3.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์

3.3 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

4. ยุทธศาสตร์ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

4.1 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557

4.2 เป้าหมายราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ผู้วิจัยขอกล่าวในรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นในลำดับต่อไปนี้

1. ทักษคติ

1.1 ความหมายของทักษะคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 3) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

กรองแก้ว อยู่สุข (2537, หน้า 31) กล่าวว่า ทักษคติ คือ การสะท้อนความรู้สึกของบุคคลว่าพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น งาน บุคคล วัตถุหรือเหตุการณ์ ทักษคติเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ทักษคติจึงมีลักษณะเป็นระดับความรู้สึกทางจิตวิทยาที่เรามีต่อสิ่งต่างๆ และจะเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบว่าชอบหรือไม่ชอบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 276) กล่าวว่า ทักษคติ คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือ เหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทักษคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นคุณค่า แต่ทักษะคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 1) กล่าวว่า ทักษคติเป็นเรื่องที่นักสังคมศาสตร์จำนวนมากโดยเฉพาะนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่างๆ โดยจะเห็นจากมีผลงานวิจัย เอกสาร และหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในจำนวนเรื่องที่มีผู้ศึกษามากที่สุดในสาขาสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ตามเนื่องจากธรรมชาติและเนื้อหาของทักษะคติก่อนข้างจะซับซ้อนและเข้าใจยาก ฉะนั้นจึงพบว่ามีแตกต่างในแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่มาก นักวิชาการด้านนี้ได้พยายามหาคำจำกัดความที่เหมาะสม ถูกต้อง รัดกุม และใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ได้รวบรวมคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ เทอร์สโตน (Thurstone), เครชและครัทซ์ฟิลด์ (Krech and Crutchfield), แคทซ์ (Katz), นิวคอมบ์ (Newcomb), แอนเดอร์สันและฟิชบายน (Anderson and Fishbein), ทริแอนดิส (Triandis), โรคิช (Rokeach) ฯลฯ และสรุป ดังนี้ เมื่อศึกษาคำจำกัดความที่ท่าน

นักวิชาการต่างๆได้ให้ไว้ จะพบว่ามีความไม่สอดคล้องกันอยู่มาก แต่สิ่งหนึ่งที่เห็นพ้องต้องกัน ที่ว่า “ทัศนคติคือสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และสภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องหนึ่งๆ หากได้รับสิ่งเร้าที่เหมาะสม ความพร้อมนี้เกิดจากการประเมินสิ่งที่รับรู้มาเกี่ยวกับสถานการณ์นั้นๆ มีอารมณ์ความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย” ดังจะเห็นได้จากคำจำกัดความของออลพอร์ต (Allport) ที่ค่อนข้างจะเป็นที่เชื่อถือในหมู่นักวิชาการ เนื่องจากเขาได้ใช้เวลาศึกษาเรื่องนี้อยู่นาน ได้วิเคราะห์ความหมายของ คำจำกัดความที่มีอยู่เดิมจำนวนมาก ผสมผสานกับผลการศึกษาเรื่องนี้ของเขเอง จึงได้สรุปว่า “ทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางหรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ หรือ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง”

แคทซ์ (Katz, 1960 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2547, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความทัศนคติในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและขยายความให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้ “ทัศนคติเป็นสิ่งที่มุ่งใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปแบบของความชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติจะรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น คุณลักษณะของมันและส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น”

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลในการประเมินหรือตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคล ด้วยเหตุนี้ การที่จะศึกษาพฤติกรรมมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจทัศนคติเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการกระทำ

1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ธีระพร อูวรรณโณ (2527, หน้า 75) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ มี 3 กลุ่มหลักๆ ดังนี้

1. ทัศนคติมีสามองค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่าทัศนคติมี 3 องค์ประกอบคือ

1.1 องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) มีส่วนย่อยประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น ที่บุคคลมีต่อที่หมายของทัศนคติ (Attitude object)

1.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกชอบ - ไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี - ไม่ดีที่บุคคลมีต่อที่หมายของทัศนคติ

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติต่อที่หมายของทัศนคติ

2. ทักษะที่มีสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่าทักษะมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา และองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก

นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทักษะเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ แคทซ์ (Katz) และ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg) ตามแนวคิดของโรเซนเบิร์ก องค์ประกอบด้านปัญญาหมายถึงกลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีว่าที่หมายของทักษะจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่างๆ ของบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกหมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยที่หมายของทักษะ โรเซนเบิร์กเห็นว่าอารมณ์ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อที่หมายของทักษะ จะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อที่ว่าความหมายของทักษะนั้น สัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมทางบวกและขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมทางลบของบุคคล ในทางกลับกันอารมณ์ความรู้สึกในทางลบที่บุคคลมีต่อที่หมายของทักษะ จะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อที่ว่าที่หมายของทักษะนั้น สัมพันธ์กับการบรรลุค่านิยมทางบวกและขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมทางลบของบุคคล

3. ทักษะมีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่าทักษะมีองค์ประกอบเดียวคือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของทักษะ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ เป็ม (Pem) ฟิชบายน์และไอเซ็น (Fishbein & Ajzen) อินสโก (Insko) และเธอสโตน (Thurstone) นักจิตวิทยาเหล่านี้ถือเอาค่านิยมองค์ประกอบทางอารมณ์ความรู้สึกเป็นค่านิยมทักษะด้วย

ในบรรดาแนวการจัดองค์ประกอบของทักษะ 3 แนวดังกล่าวข้างต้น แนวที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในปัจจุบัน คือ แนวที่เห็นว่าทักษะมีองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกเพียงองค์ประกอบเดียว ส่วนองค์ประกอบด้านปัญญาและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม นักจิตวิทยาบางคน เช่น ฟิชบายน์ และไอเซ็น เห็นว่าเป็นตัวแปรหรือมโนทัศน์ที่แยกออกจากทักษะได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 3) แบ่งองค์ประกอบของทักษะเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Component) ได้แก่ ความคิด ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มนุษย์ใช้ในการคิด ความคิดนี้อาจจะอยู่ในรูปใดรูปหนึ่งแตกต่างกัน

2. องค์ประกอบทางด้านท่าทีความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นตัวเร้า “ความคิด” อีกต่อหนึ่ง ถ้าบุคคลมีภาวะความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ขณะที่คิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. องค์ประกอบทางด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มในการปฏิบัติ หรือถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสม จะเกิดการปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง

กรองแก้ว อยู่สุข (2537, หน้า 31) แบ่งระดับความรู้สึกของทัศนคติเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความชอบ (Affective) เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่เกิดขึ้น โดยไม่สามารถจะบอกเหตุผลได้ ถึงแม้จะมีข้อมูลบางประการก็ไม่สนใจที่จะนำมาประกอบการพิจารณา ซึ่งอาจเกิดจากอคติบางประการก็ได้
2. ระดับที่ได้มีการพิจารณาแล้ว (Cognitive) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้ ปัญญา ประสบการณ์ ฯลฯ มาประกอบการพิจารณา และสามารถให้เหตุผลได้ว่าทำไมจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น
3. ระดับปฏิบัติ (Action) เป็นระดับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบถึงขั้นที่แสดงออกหรือมีการกระทำตอบโต้

ศิริวรรณ เสงีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 276) แบ่งองค์ประกอบของทัศนคติ (Components of attitude) เป็น 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อของบุคคล
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การลาออกจากงาน

การมองทัศนคติจากองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะช่วยให้เราเข้าใจความซับซ้อนหรือความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของทัศนคติ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบทางด้านปัญญา ได้แก่ ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น 2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ได้แก่ ความรู้สึก ชอบ - ไม่ชอบ หรือ ดี - ไม่ดี และ 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ แนวโน้มหรือความพร้อมของบุคคลก่อให้เกิดการปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.3 คุณลักษณะของทัศนคติ

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 2) ได้รวบรวมคุณลักษณะของทัศนคตินักทฤษฎีทางทัศนคติจำนวนไม่น้อยมีความเห็นพ้องต้องกัน และเป็นคุณลักษณะที่น่าสนใจศึกษาเนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล เช่น ดูบ (Doob), เซน (Chein), ฮอฟแลนด์ และ คณะ (Hovland et al.), เซอร์รีฟ และ เซอร์รีฟ (Sherif and Sherif), ชอว์ และ ไรท์ (Shaw and Wright),

เกร์ช และคณะ(Krech et al.), แมคเดวิด และฮารารี (McDavid and Harari) ได้รวบรวมคุณลักษณะของทัศนคติดังกล่าวไว้ มีดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด ประสบการณ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ในสังคม เป็นต้นว่า บุคคล สิ่งของ สถานการณ์แวดล้อม และความผันแปรในสังคม ฯลฯ มีผลโดยตรงต่อทัศนคติ

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ฯลฯ ทัศนคติมีธรรมชาติของการประเมิน เป็นความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย การที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใด ขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวกหรือลบต่อสิ่งดังกล่าว ผลการประเมินอาจแตกต่างกันตาม เพศ อายุ หรืออาชีพ ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีความรู้และประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม คุณภาพและความเข้มของทัศนคติจะเป็นสิ่งบอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่างๆ คุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมินเมื่อบุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติ ทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ)ต่อสิ่งนั้น ส่วนความเข้มจะบ่งถึงความมากน้อยของทัศนคติทางบวกหรือลบ หรือบ่งชี้ระดับการประเมิน เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง ทัศนคติคงทนและเปลี่ยนได้ไม่ถ่วงนักทัศนคติที่ฝังแน่นลึกซึ้ง เนื่องจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจนถูกต้องแน่นอนหรือในกรณีที่มี การสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ ในกรณีเช่นนี้ การเพิ่มความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่ หรือแม้การบังคับให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ อยู่เสมอ

5. ทัศนคติต้องมีสิ่งที่หมายถึง ทัศนคติจะต้องมีสิ่งที่หมายถึงที่แน่นอน นั่นคือ ทัศนคติต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของหรือต่อสถานการณ์ จะไม่มีทัศนคติลอยๆ ที่ไม่หมายถึงสิ่งใด และบุคคลจะต้องมีความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น

6. ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ ทัศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ บุคคลอื่นหรือสถานการณ์ และความสัมพันธ์นี้เป็นความรู้สึกงูใจ ความสัมพันธ์นี้ยิ่งสูงมากเท่าใด การรวมตัวของแต่ละทัศนคติก็จะยิ่งแน่นแฟ้น ความแน่นแฟ้นจะเป็นตัวบ่งชี้ความ คงทนไม่เปลี่ยนแปลงของทัศนคติและความแม่นยำในการทำนายพฤติกรรม ฟีชบายนส์และไอเซน ซึ่งเชื่อว่าเจตจำนง (Behavioral Intention) ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งหรือองค์ประกอบหนึ่งของ ทัศนคติ แต่เป็น

ส่วนที่เกิดจากทัศนคติซึ่งจะผลักดันการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งนั้น เจตจำนงจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ เกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อ อาจเป็นความรู้สึกทางบวกหรือทางลบขึ้นอยู่กับความรู้ และประสบการณ์ที่ต่างกัน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพจากการประเมิน คือ ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ และเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเข้ม คือ ปริมาณการชอบมาก-ชอบน้อย เป็นสิ่งที่มีความคงทนเปลี่ยนแปลงยาก ทัศนคติเป็นสิ่งที่ต้องมีต่อสิ่งที่มีตัวตนอ้างอิงได้ และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.4 มาตรวัดทัศนคติ

แบบเทอร์สโตน

เทอร์สโตน (Thurstone, 1970, p.142) และ เซฟ (Shaw, 1967, p.86) กล่าวถึง มาตรวัดทัศนคติในรูปแบบสเกลต่อเนื่องหนึ่งมิติของความรู้สึกตรงข้าม จากบวกไปลบ หรือความรู้สึกชอบไปยังความรู้สึกไม่ชอบ ฉะนั้น มาตรวัดทัศนคติตามแนวคิดนี้ จึงหมายถึงสเกลวัดความรู้สึกชอบพอหรือต่อต้านเป้าหมายทางจิตวิทยา (Psy-chological object) กลุ่มนี้ได้พัฒนาวิธีการคิดคะแนนประจำข้อ (scale value) ให้ตรงกับทัศนคติที่มีอยู่ในข้อความนั้นๆ วิธีดังกล่าวมีหลายวิธี เป็นต้นว่า

- 1) วิธีการเปรียบเทียบเป็นคู่ (the method of paired comparisons)
- 2) วิธีการหาขนาดขั้นคะแนนเท่ากัน (the method of equal-appearing intervals)
- 3) วิธีให้ขั้นคะแนนต่อเนื่องกัน (method of successive interval)

แบบลิเคอร์ต (Likert)

ลิเคอร์ต (Likert, 1967, p.90) ได้คิดมาตรวัดทัศนคติขึ้นมา คุณลักษณะสำคัญของข้อคำถามในมาตรวัดแบบลิเคอร์ต มี 2 อย่างดังนี้(1) การประเมิน(Evaluation) (2) ระดับการประเมิน (Degree of Favorable)

1) การประเมิน ชอบหรือไม่ชอบ คำถามแต่ละข้อที่สร้างขึ้นจะกล่าวถึงส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีของเป้าหมายทัศนคติ (Attitude Object) เพื่อให้ผู้ตอบฯ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น อันจะแสดงถึงทัศนคติในทางบวก “ชอบ” หรือทางลบ “ไม่ชอบ” ต่อเป้าหมาย ทัศนคติที่กำลังต้องการทราบอยู่ การระบุด้านดี และไม่ดีต้องระบุในระดับปานกลาง เพราะจะวัดได้ดีกว่าข้อคำถามที่กล่าวถึงด้านดีหรือไม่ดีมากๆ นอกจากนี้ข้อคำถามในทางบวกและลบก็ควรต้องมีจำนวนพอๆ กัน

2) คำถามแต่ละข้อจะมีลักษณะสเกลในตัวมันเอง เพื่อบอกถึงระดับการประเมินว่า ชอบมาก ก่อนข้างมาก ปานกลาง ไม่ค่อยชอบ ไม่ชอบเลย มาตรวัดแบบลิเคอร์ต ใช้ขึ้นการประเมิน 5 ระดับข้างต้น

การคิดคะแนน ถ้าเป็นรูปคำถามเชิงบวก (Positive Items) คำตอบจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (ชอบมาก) ไปถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (ไม่ชอบเลย) คะแนนจะเป็น 4,3,2,1,0 ในทางตรงข้าม ถ้าเป็นคำถามเชิงลบ (Negative Items) คำตอบจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ไม่จนถึง “ไม่เห็นด้วยเลย” คะแนนจะเป็น 0,1,2,3,4 เนื่องจาก ลิเคอร์ต พบว่าการให้คะแนนง่ายๆ แบบที่กล่าวข้างต้น และการให้คะแนนด้วยวิธีซับซ้อนต่างๆ เป็นต้นว่า ให้คะแนนตามน้ำหนักที่คำนวณได้จากคำตอบ โดยอาศัยการแจกแจงปกติ จะมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = .99$) ส่วนใหญ่จึงนิยมให้คะแนนแบบง่ายคือ 4,3,2,1,0 สิ่งหนึ่งที่น่าจะพูดถึงคือการใช้ข้อคำถามแบบนี้กับกลุ่มตัวอย่างคนไทย พบว่ามากกว่า 50% มักเลือกตอบตรงกลาง คือ “ไม่มีความคิดเห็น” เมื่อตัดข้อเลือกตอบตรงกลางออก พบว่าค่าความเชื่อถือได้ แต่ละข้อจะสูงขึ้น และความเชื่อถือได้ของมาตรวัดทั้งฉบับก็จะสูงขึ้นด้วย

แบบกัตต์แมน (Guttman)

กัตต์แมน (Guttman, 1970, p.187) มีแนวคิดที่ว่ามาตรวัดหนึ่งมิตินั้นทุกข้อจะต้องเรียงได้ในรูปสเกล คือ แต่ละข้อจะต้องมีคุณลักษณะของความมากน้อย หนักเบา เข้มข้น หรือเจือจาง ในเนื้อหาเรื่องเดียวกันพอที่จะสามารถจัดเรียงอันดับให้อยู่ในมิติเดียวกันได้ ซึ่งหมายถึงว่าข้อที่อยู่อันดับสูงกว่าจะต้องมีคุณลักษณะสะสมของข้อที่อยู่ในอันดับต่ำกว่า ฉะนั้นข้อที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุดของสเกลย่อมจะรวมคุณลักษณะของทุกข้อในมาตรวัดนั้นไว้ ด้วยเหตุนี้มาตรวัดแบบกัตต์แมน จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สเกลรวมสะสม (Cumulative Scaling) และข้อคำถามแต่ละข้อจะมีความสัมพันธ์ภายในซึ่งกันและกันสูง (Internal Relationship) ลักษณะเด่นอีกอย่างคือ คนที่ตอบเห็นด้วยกับข้อใดข้อหนึ่ง จะต้องมีทัศนคติทางบวกมากกว่าคนที่ตอบไม่เห็นด้วยในข้อเดียวกันเสมอ

คำถามแบบกัตต์แมน ทุกข้อต้องเป็นคำถามเชิงบวก ถ้าข้อ 1 มีคนตอบเห็นด้วย 35% ข้อ 2 มีคนตอบเห็นด้วย 65% ข้อ 3 มีคนตอบเห็นด้วย 20% และ ข้อ 4 มีคนตอบเห็นด้วย 80% และถ้ามาตรวัดนี้มีความเป็นสเกลสะสมหนึ่งมิติที่สมบูรณ์ตามแนวคิดของกัตต์แมน

แบบจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

ออสกู๊ด และคณะ (Osgood, 1957, p.227) เชื่อว่าทัศนคติเป็นแรงจูงใจที่มีต่อการตอบสนองที่เกิดจากผลการประเมิน ฉะนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยง (ความรู้สึกชอบ หรือ ไม่ชอบ) สิ่งนั้น ด้วยเหตุนี้มาตรวัดทัศนคติของกลุ่มนี้จึงใช้สเกลต่อเนื่อง การประเมินสองขั้วโดย

อาศัยคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม คือ ทางบวกและทางลบ และมีจุดแบ่งครึ่งที่เป็น “กลาง” (Neutral) ซึ่งหมายความว่า แต่ละสเกลจะบ่งชี้ทิศทาง การประเมินและความเข้มในการประเมิน ที่สามารถจะระบุเป็นตัวเลขได้ การเชื่อมโยงสิ่งเร้าที่เป็นคำถามหรือข้อความ (Concept) เกี่ยวกับเป้าหมายที่สนใจได้ดังนี้

ดี +3 +2 +1 0 -1 -2 -3 เลว

ในที่นี้ “ดี” เป็นความรู้สึกทางบวก “เลว” เป็นความรู้สึกทางลบ ตรงกลางสเกล มีค่าเป็น (0) ไม่ดีไม่เลว (Neutral) (+1) หมายถึง มีความดีบ้าง (+2) ก่อนข้างดี และ (+3) หมายถึง ดี ในทางตรงกันข้าม (-1) หมายถึง มีความเลวบ้าง (-2) ก่อนข้างเลว และ (-3) หมายถึง เลว ฉะนั้นการตอบในแต่ละสเกล จะบ่งชี้ทิศทางและความเข้มในการประเมิน ซึ่งจะระบุทิศทาง การประเมินด้วยเครื่องหมาย และความเข้มของระดับการประเมินด้วยตัวเลข อี้อีก และคณะให้ชื่อสเกลของเขาว่ามาตรวัดทัศนคติแบบจำแนกความหมาย

1.5 ทัศนคติกับพฤติกรรม

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 133) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม พฤติกรรมในที่นี้หมายถึง การแสดงออกที่สามารถสังเกตได้ เรามักสันนิษฐานกันว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น จะเห็นจากคำจำกัดความของทัศนคติที่ นักวิชาการด้านนี้เห็นพ้องต้องกันว่า หมายถึงสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในลักษณะชอบหรือไม่ชอบที่ค่อนข้างจะคงที่ ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้การศึกษาในระยะต้นๆ จึงเชื่อว่าถ้าสามารถศึกษาและทราบทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะสามารถอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมได้ ฉะนั้นบ่อยครั้งที่นักวิจัยจะศึกษาเพียงทัศนคติ เพราะเชื่อว่าเมื่อทราบทัศนคติก็จะสามารถทราบพฤติกรรม แต่ความจริงไม่เป็นเช่นนั้น เพราะผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ ส่วนใหญ่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ ฟิชบายน และคณะเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะบ่งชี้ได้จากเจตนาที่จะกระทำ (Intention) มากกว่า แม้ว่าทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะสัมพันธ์กับพฤติกรรมรวมที่มีต่อสิ่งนั้น

ปัญหาทัศนคติมีความสัมพันธ์ต่ำกับพฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2547, หน้า 134)

1) ความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของมาตรวัดทัศนคติ เนื่องจากมาตรวัดทัศนคติที่สร้างขึ้น ไม่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือไม่ได้

2) ระดับความเฉพาะเจาะจง และความสอดคล้องระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมจะสูงขึ้นเมื่อการวัดตัวแปรแต่ละตัวเฉพาะเจาะจงขึ้น

3) สเกลหรือวิธีการวัดคะแนนพฤติกรรม ถ้าคิดไม่ละเอียด คะแนนเดียวกันรวมบุคคลหลายประเภทจะทำให้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรต่ำลงได้

4) ทัศนคติและพฤติกรรมจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์ต่ำ ในพฤติกรรมที่บุคคลไม่สามารถบังคับใจตนเองได้ เช่น การเสพยาเสพติด

ธีระพร อูรรณ โณ (2527, หน้า 79) ได้สรุปงานวิจัยของไวเกลและนิวแมนและการทบทวนงานวิจัย 109 เรื่องโดยไอเซ็น และพีชบายน์ แสดงให้เห็นชัดเจนว่า เราสามารถนำทัศนคติไปทำนายพฤติกรรมได้ จากการวัดทัศนคติและการวัดพฤติกรรม เป็นการวัดในระดับความจำเพาะระดับเดียวกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติและพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กัน ถ้าสามารถศึกษาและทราบทัศนคติของบุคคลได้ ก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมได้ แม้ว่าจะมีผลงานวิจัยบางเรื่องพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรนี้ มีความสัมพันธ์ต่ำ แต่นักวิจัยก็ยังศึกษาเพียงทัศนคติ เพื่อทราบถึงพฤติกรรม

1.6 การเปลี่ยนทัศนคติ

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 185) กล่าวว่า นักวิชาการส่วนใหญ่เชื่อว่า ทัศนคติจะเปลี่ยนได้ถ้าบุคคลยอมรับข้อมูลใหม่ที่แตกต่างจากข้อมูลเดิมที่มีอยู่ โดยผ่านบุคคลอื่น สื่อมวลชน หรือจากการมีประสบการณ์โดยตรง ทัศนคดียังอาจเปลี่ยนได้โดยอาศัยกระบวนการบางอย่าง เป็นต้นว่า การทำจิตบำบัด (Psychotherapy) การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training) การแสดงบทบาทของบุคคลอื่นที่แตกต่างจากบทบาทตนเอง (Role Playing) ฯลฯ นอกจากนี้ ทัศนคดียังสามารถเปลี่ยน โดยการบังคับบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทัศนคติที่มีอยู่เดิม ทริแอนดิส ได้ยกตัวอย่างคนผิวขาวที่มีกฎหมายห้ามการแบ่งแยกกับคนผิวดำในบางเรื่องและถูกบังคับให้ยอมรับสถานการณ์บางอย่างที่ต้องทำร่วมกัน ในสังคม เมื่อบุคคลต้องฝืนแสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้อง (Dissonance) กับทัศนคติ นานเข้าก็ทำให้เปลี่ยนทัศนคติได้

การเปลี่ยนทัศนคติตามแนวคิดทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 185) กล่าวว่า นักวิชาการที่เสนอทฤษฎีการเปลี่ยนทัศนคติตามแนวคิดนี้ได้แก่ ไฮเดอร์ (Heider) ซึ่งเสนอทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) ในปี 1948 พื้นฐานของทฤษฎีอยู่ที่ภาวะความสมดุล บุคคลรับรู้ความสอดคล้องของความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งที่ตนเกี่ยวข้องด้วย ทำให้ทัศนคติมีความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะไม่

สมดุลเกิดจากการรับรู้ความไม่สอดคล้องของความ สัมพันธ์ดังกล่าว ทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งจะกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนทัศนคติเพื่อเข้าสู่ภาวะสมดุล

การเปลี่ยนทัศนคติตามแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง (Dissonance Theory)

จิสระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 195) กล่าวว่า เฟสติงเจอร์ ได้เสนอทฤษฎีนี้เมื่อปี 1957 เขาเน้นที่ Cognitive ซึ่งเขาให้ความหมายค่อนข้างกว้าง คือ รวมทั้ง ความรู้ ความคิดเห็น ความเชื่อ เมื่อมีความขัดแย้งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกิดขึ้น ย่อมจะนำมาซึ่งความไม่สบายใจ ถ้ามากถึงระดับหนึ่งก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความเชื่อ หรือพฤติกรรม

เฟสติงเจอร์ (1957, หน้า 3, 18 อ้างถึงใน จิสระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2547, หน้า 196) อธิบายพื้นฐานหลักของภาวะขัดแย้งดังนี้ (1) ความคงอยู่ของความขัดแย้ง จะทำให้เกิดความไม่สบายใจ และจะกระตุ้นให้บุคคลพยายามหาทางลดความ ขัดแย้ง โดยหลีกเลี่ยงข้อมูล และสถานการณ์ที่มีแนวโน้มจะเพิ่มความขัดแย้ง (2) ขนาดของความ ขัดแย้งจะเพิ่มตามการเพิ่มความสำคัญหรือคุณค่าของสิ่งที่รู้ (3) ความแรงของแรงกระตุ้นที่จะลดความขัดแย้งขึ้นอยู่กับขนาดความขัดแย้ง

การเปลี่ยนทัศนคติตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

จิสระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 202) กล่าวว่า เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ จึงมีนักวิชาการด้านนี้จำนวนมากสนใจศึกษาการสร้างและการเปลี่ยนทัศนคติโดยอาศัย ทฤษฎีการเรียนรู้ เช่น ฮอฟแลนด์ แคมป์เบลล์ และแอนเดอร์สัน เป็นต้น ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มี ผู้นำไปศึกษาการเปลี่ยนทัศนคติดังนี้

1) การเสริมแรง บุคคลได้รับรู้ว่าพฤติกรรมหรือการแสดงออกของทัศนคติอย่างนั้นจะได้รับผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่พึงพอใจ ได้รับสิ่งที่ตนคาดหวัง เช่นรางวัลการยกย่องชมเชย เป็นต้น ทัศนคติดังกล่าวจะคงอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง ในทางตรงข้ามถ้าสิ่งที่ได้รับไม่เป็นที่พึงพอใจ เช่นได้รับการติเตียน ลงโทษ สังคมไม่ยอมรับ หรือผลไม่เป็นไปตามความคาดหมาย บุคคลก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการกระทำนั้น

2) การวางเงื่อนไข (Conditioning) เดิมบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจเป็นทัศนคติทางบวกหรือทางลบได้ ต่อมาเมื่อสิ่งอื่นเกิดควบคู่กับสิ่งนั้น เป็นเหตุให้บุคคลถูกวางเงื่อนไขให้มีทัศนคติเหมือนกันต่อสิ่งใหม่

3) การเชื่อมโยง (Association) ในบางครั้งทัศนคติเกิดจากการเชื่อมโยง เช่น เรา ไม่ชอบ ก. และทราบว่า ก. เป็นเพื่อนสนิทกับ ข. เราก็อาจไม่ชอบ ข. ไปด้วย

4) การเลียนแบบ (Identification) หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ว่าผู้ที่ตนเลื่อมใสศรัทธา หรือให้ความเคารพนับถือมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งนั้น ก็มักจะมีทัศนคติแบบเดียวกัน

การเปลี่ยนทัศนคติตามแนวคิดทฤษฎีการพิจารณาตัดสินสังคม

(Social Judgement Theory)

จิสระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 205) กล่าวว่า ฮอฟแลนด์ และไวส์ส, เคลแมน และฮอฟแลนด์ กล่าวถึงข้อมูลที่มาจากแหล่งข่าวที่มีความน่าเชื่อถือได้สูง ไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติของบุคคลเท่านั้น หากยังได้รับการพิจารณาว่าเป็นข้อมูลที่เป็นธรรม และไม่ลำเอียงมากกว่าข้อมูลที่มาจากแหล่งข่าวที่มีความเชื่อถือได้ต่ำ ผลการศึกษานี้พบว่าความเชื่อที่ว่าทัศนคติ มีผลกระทบต่อการพิจารณาสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ซึ่งหมายถึงถึงว่าทัศนคติเดิมของบุคคล มีอิทธิพลต่อการพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติด้วย

กระบวนการเปลี่ยนทัศนคติ (Process of Attitude Change)

จิสระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 227) กล่าวว่า แมคไกวร์ ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนทัศนคติซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน

1. ความใส่ใจ(Attention) ความใส่ใจข่าวสารหรือข้อมูลใหม่ในวันหนึ่งๆ จะมีสิ่งใหม่ๆ ผ่านการรับรู้ของประสาทสัมผัสมากมาย และส่วนใหญ่มักจะผ่านเลยไป มีเพียงบางส่วนที่บุคคลสนใจรับไว้พิจารณาศึกษา ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดหรือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ปัญหาสำคัญของขั้นตอนนี้คือความสนใจในการเลือกรับรู้ ซึ่งขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาและเนื้อหาของข่าวสาร ผู้ให้ข่าวหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความเชี่ยวชาญน่าเชื่อถือมีความเข้าใจและมี มนุษยสัมพันธ์ดี จะทำให้ผู้รับเกิดความสนใจสิ่งที่เขานำมามากกว่าผู้ให้ที่ไม่มีลักษณะดังกล่าว

2. ความเข้าใจ (Comprehension) ช่วงตอนนี้สำคัญสำหรับกระบวนการเปลี่ยนทัศนคติ เพราะถ้าผู้รับไม่สามารถทำความเข้าใจกับข้อมูลใหม่ได้หรือเข้าใจข้อมูลผิด การเปลี่ยนทัศนคติย่อมจะไม่เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา แต่การที่จะให้ผู้รับเข้าใจสิ่งใหม่ได้อย่างถูกต้อง บางครั้งไม่ใช่เรื่องง่าย มีปัจจัยหลายอย่างเกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า ระดับความสามารถของผู้รับความยากง่ายของเรื่อง ความเข้าใจในเนื้อหาและความสามารถในการอธิบายของผู้นำมา ความยากง่ายของเรื่อง ความเข้าใจในเนื้อหาและความสามารถในการอธิบายของผู้นำมา ความเหมาะสมของวิธีการถ่ายทอดข้อมูล

3. การยอมรับ (Yielding) การยอมรับมี 3 แบบ ดังนี้

- 3.1 การยอมตาม (Compliance) เป็นลักษณะการยอมรับแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเนื่องจากความเกรงกลัวอิทธิพล หรือมุ่งหวังได้รับความพอใจจากกลุ่มบุคคลหรือผู้มีอิทธิพล ซึ่งจะมีผลทำให้เขาได้รับสิ่งตอบแทนอย่างอื่นในภายหลัง

3.2 การเขียนแบบ (Identification) เป็นการยอมรับเนื่องจากบุคคลต้องการทำตนให้คล้ายคลึงกับผู้ที่ตนเลื่อมใส ศรัทธา เพราะพอใจในสิ่งที่บุคคลนั้นมีอยู่หรือต้องการได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

4. ความจำ (Retention) เมื่อมีการยอมรับสิ่งใหม่และมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกิดขึ้น ปัญหาที่ตามมาคือ ความคงอยู่ของทัศนคติใหม่ นั่นคือบุคคลจะจำไว้นานเท่าใด แน่นอนยอมขึ้นอยู่ กับปัจจัย 4 ด้าน อย่างที่กล่าวในเรื่องความเข้าใจเป็นต้นว่า ถ้าผู้ให้มีอำนาจดึงดูดและมีความน่าเชื่อถือ สามารถควบคุมหรือกระตุ้นให้ผู้รับทำซ้ำในเรื่องเดิมหลายๆ ครั้ง และถ้าสิ่งนั้นมีคุณค่าสำคัญ และตรงกับความต้องการของผู้รับ ก็จะยังคงอยู่นาน

5. การกระทำ (Action) เป็นขั้นตอนที่นำสิ่งใหม่ไปปฏิบัติจริง อาจมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างถาวรเกิดขึ้น ถ้าผู้รับประเมินแล้วผลลัพธ์เป็นไปตามความคาดหมาย หรือทัศนคติอาจไม่ได้รับการสนับสนุนให้คงอยู่ถ้าผลที่เกิดจากการกระทำเป็นไปในทิศทางเดิม

สมิทธา จิตตลดากร (2546, หน้า 166) กล่าวว่า ทฤษฎีการพัฒนาองค์การ (Organization Development Theory) เป็นแนวการศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติการเรียนรู้ พฤติกรรม และ/หรือประสพการณ์ สำหรับนักทฤษฎีองค์การที่เสนอแนวความคิดนี้คือ

1. ริชาร์ด เบ็คฮาร์ด (Richard Beckhard) ในหนังสือ Organization Development : Strategies and Models (1969) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การหมายถึงความพยายามที่จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ให้มีการวางแผน (Planned) อย่างทั่วถึงในองค์การ (Organization Wide)

1.2 ให้มีการจัดการดูแล (Managed) จากระดับสูงขององค์การ (Top)

1.3 ให้มีการเพิ่มประสิทธิผลและความสมบูรณ์ (Effectiveness & Health) ให้กับองค์การโดยอาศัยการวางแผน (Planned Interventions) ในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ ขณะเดียวกัน ให้นำความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) มาใช้ด้วย

2. เว็นเดล แอล เฟรนช์ แอนด์ เซซิล เบล (Wendell L. French and Cecil H. Bell) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจที่จะต้องกระทำในการพัฒนาองค์การไว้ 12 ประการ ในหนังสือ Organization Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement (1978) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 Diagnostic Activities การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา วิเคราะห์รูปแบบของการเจริญก้าวหน้า ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ

2.2 Team Building การสร้างกลุ่มทำงาน

- 2.3 Survey Feedback สำรวจข้อมูลย้อนกลับเมื่อวัดการรับรู้และทัศนคติ
- 2.4 Education การให้การศึกษาด้วยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 Intergroup Activities กิจกรรมระหว่างกลุ่มเพื่อเพิ่มการประสานงานและขัดข้อขัดแย้ง
- 2.6 Third Party Peacemaking ใช้บุคคลที่สามเพื่อเป็นตัวกลางในการเจรจาข้อขัดแย้ง
- 2.7 Technostructural Activities กิจกรรมด้าน โครงสร้างเชิงเทคนิค ได้แก่ การกระจายอำนาจ การออกแบบงานใหม่ การเปลี่ยนการไหลของงาน
- 2.8 Process Consultation การใช้ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหาในองค์กร
- 2.9 Life and Career Planning การวางแผนชีวิตและอาชีพ ช่วยให้ลูกจ้างกำหนดเป้าหมายและประเมินกลยุทธ์ที่จะผสานเป้าหมายของตนกับเป้าหมายขององค์กรได้
- 2.10 Coaching and Counselling การสั่งสอนและการแนะนำให้ปัจเจกชนพัฒนาคนไปในแนวทางที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
- 2.11 Planning and Goal Setting การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน จะช่วยให้ปัจเจกชนและกลุ่มทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น
- 2.12 Grid O.D. คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องการในการพัฒนาองค์กรคือรูปแบบผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและผลผลิตขององค์กร
3. แอดไมรัลเอลโม ซัมวอลท์ (Admiral Elmo Zumwalt) พลเรือเอกแห่งกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา ได้นำเอาการพัฒนาองค์กรมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของกองทัพเรือในช่วงปี ค.ศ. 1970-1974 โดยมีรายละเอียดดังนี้
- 3.1 จัดให้มีโครงการอบรมกับตันเรือและลูกเรือเพื่อปลี่ยนขนบธรรมเนียมเก่าๆ ของทหารเรือ โดยเฉพาะการมีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด
- 3.2 จัดให้มีการปรับปรุงปัจจัยอนามัย
- 3.3 ไม่ห้ามการไว้ผมยาว การไว้หนวดเครา และจัดให้มีดนตรีเพื่อสร้างความสำราญด้วยวิธีการต่างๆ ตามสโมสรของทหารเรือ
- 3.4 เปิดให้มีสายการสื่อสารในกองทัพเรือโดยจัดให้ผู้บังคับบัญชาได้นั่งประชุมร่วมกับลูกน้อง เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ขณะเดียวกันก็จัดให้มีฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ในกองทัพเรือด้วย
- 3.5 ตัดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง ด้วยการให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเดินเข้าหาผู้ใต้บังคับบัญชาระดับล่างด้วยตนเอง เพื่อรับฟังความเห็นจากระดับล่างบ้าง

3.6 จัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยๆ ระหว่างลูกเรือที่สูงอายุเพื่อให้อาสาสมัครช่วยกันวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อขัดข้องขององค์กร และนำเสนอแนะจากการประชุมกลุ่มย่อยนั้นส่งกลับไปให้ทหารทุกๆ คน

3.7 จัดโครงการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3.8 จัดโครงการพิเศษช่วยเหลือผู้ติดเหล้าและยาเสพติดให้โทษ

3.9 จัดให้มีฝ่ายที่ปรึกษาซึ่งจะทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนพัฒนาคนให้แต่ละหน่วยงาน รวมไปถึงการสร้างทีมงาน การกำหนดเป้าหมาย และการปรับปรุงทักษะของบุคคลด้วย

3.10 จัดให้มีโครงการการสร้างผู้นำแบบที่เน้นทั้งผลงานและขวัญของลูกน้องตามตัวแบบ 9,9 ของ Grid Model

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ทักษะจะเปลี่ยนได้ โดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และการยอมรับข้อมูลใหม่ที่แตกต่างจากข้อมูลเดิมที่มีอยู่ และข้อมูลที่มาจากแหล่งข่าวที่มีความน่าเชื่อถือได้สูง การเปลี่ยนทักษะจะผ่านกระบวนการ คือ ต้องมีความใส่ใจข่าวสารหรือข้อมูลใหม่ๆ มีความเข้าใจกับข้อมูลใหม่ที่ได้รับ มีการยอมรับในข้อมูลใหม่ที่ได้รับมา ความจำหรือความคงอยู่ของทักษะใหม่ และการกระทำที่นำสิ่งใหม่ไปปฏิบัติจริง

2. พฤติกรรมองค์การ

2.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์การ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 15) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การทำงานของหัวใจ การทำงานของกล้ามเนื้อ การเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 241) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคล กลุ่ม และโครงสร้าง ที่มีผลกระทบต่อการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น หรือเป็นทางการศึกษาและการประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่บุคคลและกลุ่มใช้ปฏิบัติภายในองค์กร หรือเป็นทางการศึกษาถึงสิ่งที่บุคคลคิด รู้สึก และกระทำภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

แอนดรู และ มาร์ค (Andrew and Marc, 1983, p.3) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายในสภาพแวดล้อมองค์กร ผลกระทบขององค์กรและของกลุ่มที่มีต่อทัศนคติการมองปัญหา ความรู้สึก และการกระทำ

ของคนงาน ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายต่างๆ ขององค์การ และผลกระทบของพนักงานที่จะมีต่อองค์การ และควมมีประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด

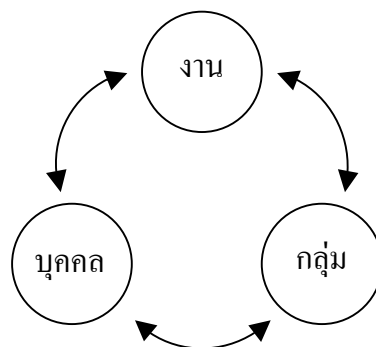
เจนส์ และคณะ (Janes, 1982, p.6) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมองค์การ โดยใช้ทฤษฎี วิธีการ และหลักการของสาขาวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมมาผสมผสาน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ของคน ค่านิยม ความสามารถในการเรียนรู้และการกระทำต่างๆ ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ในกลุ่มต่างๆ และภายในองค์การ โดยรวมด้วย พร้อมกันนั้นก็จะมีการวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อองค์การ และต่อทรัพยากรบุคคล จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ต่างๆ ด้วย

สตีเฟน (Stephen, 1983, p.3) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ เป็นแขนงวิชาที่ศึกษาและตรวจสอบผลกระทบของบุคคล กลุ่มต่างๆ และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าว เพื่อสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานและพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ ซึ่งมีการศึกษาพฤติกรรมองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 35) กล่าวว่า ส่วนประกอบพื้นฐานของพฤติกรรมองค์การ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังรูป



รูปภาพที่ 4 แสดงส่วนประกอบพื้นฐานของพฤติกรรมองค์การ

งาน (Tasks) ส่วนที่สำคัญที่สุดที่ถือหลักขององค์การก็คือ ภารกิจหรืองานที่พึงต้องกระทำ ให้เสร็จนั่นเอง งานต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นงานที่องค์การจะต้องกระทำให้ลุล่วงหมดสืบไป เพื่อให้ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคคล ส่วนประกอบที่ 2 ขององค์การก็คือ คน ซึ่งเป็นผู้ทำงานต่างๆ คนโดยทั่วไปจะมี ลักษณะสำคัญใน 3 ทาง คือ

1. คนแต่ละคนจะมีทักษะ ความถนัด และความสามารถต่างกัน ดังนั้น การที่คนจะเข้ามา ทำงานอยู่ในจุดใดขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับพื้นฐานความสามารถในการทำงานที่ต่างกันเป็นตัว กำหนด
2. คนแต่ละคนจะมีบุคลิกลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน เช่น มีความต้องการต่างกัน มีความเชื่อต่างกัน และมีประวัติพื้นฐานความเป็นมาต่างกัน
3. ทักษะคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล จะแตกต่างกันไปตามอิทธิพลผลกระทบที่มา จากชนิดของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ควบคู่กับปัจจัยทางสังคมต่างๆ ที่แวดล้อม และที่เกิดขึ้น ในงานนั้นๆ

กลุ่ม ส่วนประกอบที่สำคัญส่วนที่ 3 ก็คือ กลุ่มต่างๆ ในองค์การ กล่าวคือ ขณะที่คนแต่ละ คนทำงานอยู่นั้น จะเห็นว่งานส่วนใหญ่ขององค์การต่างต้องอาศัยกลุ่มคนเป็นผู้ทำโดยต้องมีการ ประสานร่วมมือกันด้วย การรวมกลุ่มทำงานของคนเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มขนาดเล็กเพียง 2 คน หรือมากกว่าก็ตาม การเกี่ยวข้องระหว่างกันจะเกิดขึ้น และทำให้เขาเหล่านั้นคิดคำนึงถึงหน่วยที่เป็น ส่วนรวม หรือที่เราเรียกว่า “กลุ่ม” นั้นเอง

กลุ่มต่างๆ จะมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. มีลักษณะเป็นการรวมกันเข้าของหลายๆ คน
2. มีลักษณะและประเภทของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายให้ทำปรากฏอยู่
3. กระบวนวิธีทำงานของกลุ่ม และความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นไปภายในกลุ่ม

ส่วนประกอบพื้นฐาน งาน บุคคล และกลุ่ม จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ แต่ สิ่งที่มีความสำคัญยิ่งกว่าก็คือ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ภายในองค์การ คือ พฤติกรรมของ บุคคลและของกลุ่มมากกว่าที่จะสนใจดูเพียงบุคคล งานที่ทำ หรือกลุ่ม ตามที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 15) แบ่งส่วนประกอบของพฤติกรรมเป็น 3 ส่วน คือ

1. พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Domain) พฤติกรรมด้านนี้ เกี่ยวข้องกับ การรู้ การจำ ข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถและทักษะทางสติปัญญา การใช้ วิจารณ์ญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญานี้ประกอบด้วยความสามารถ

ระดับต่างๆ ซึ่งเริ่มต้นจากการรู้ในระดับง่าย ๆ และเพิ่มการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญามากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งขั้นของความสามารถต่างๆ มีดังนี้

1.1 ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น

1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เมื่อบุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่งๆ อาจจะได้โดยการได้ฟัง ได้อ่าน หรือได้เขียน เป็นที่คาดว่าบุคคลนั้นจะทำความเข้าใจกับข่าวสารนั้นๆ ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถต่อไปนี้

1.2.1 การแปล (Translation)

1.2.2 การให้ความหมาย (Interpretation)

1.2.3 การคาดคะเน (Extrapolation)

1.3 การประยุกต์หรือการนำความรู้ไปใช้ (Application) คือ การแก้ปัญหา ความเข้าใจในหลักทฤษฎี วิธีการต่างๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

1.4 การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกส่วนประกอบย่อยๆ ของส่วนรวมออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้เข้าใจส่วนรวมได้อย่างเด่นชัดยิ่งขึ้น

1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลายๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วความสามารถนี้จะเกี่ยวข้องกับการนำเอาประสบการณ์เก่ามารวมกับประสบการณ์ใหม่ แล้วสร้างเป็นแบบแผนหรือหลักสำหรับปฏิบัติขบวนการในการรวมกันของส่วนประกอบต่างๆ นั้นเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน

1.6 การประเมินผล (Evaluation) ความสามารถในการประเมินผลนี้เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้ หรือข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์ หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมินผล มาตรฐานนี้อาจจะออกมาในรูปคุณภาพและปริมาณ

2. พฤติกรรมด้านทัศนคติค่านิยมความรู้สึกความชอบ (Affective Domain) พฤติกรรมด้านนี้ หมายความว่า ความสนใจ ความรู้สึก ท่าที ความชอบ ไม่ชอบ การให้คุณค่า การรับ-การเปลี่ยน หรือปรับปรุงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ พฤติกรรมด้านนี้ยากต่อการอธิบาย เพราะเกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือพิเศษในการวัดพฤติกรรมเหล่านี้ เพราะความรู้สึกภายในของคนนั้นยากต่อการที่จะวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก

การเกิดพฤติกรรมด้านทัศนคติ แบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 การรับ (Receiving)
- 2.2 การตอบสนอง (Responding)
- 2.3 การให้ค่า (Valuing)
- 2.4 การจัดกลุ่มค่า (Organization)
- 2.5 การแสดงคุณลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ (Characterization by a Value or Value Complex)

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) พฤติกรรมนี้ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้งการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ หรืออาจจะเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่า อาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป พฤติกรรมด้านนี้เมื่อแสดงออกมาจะสามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน ซึ่งเป็นปัญหาของการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การ มีองค์ประกอบหลายด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ความสนใจ ความชอบ-ไม่ชอบ และการปฏิบัติหรือการแสดงออกทางร่างกาย ด้านกลุ่มบุคคลต่างๆ ภายในองค์การ และด้านงานหรือภารกิจที่ต้องกระทำนั้นเอง

2.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 334) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ เพื่อที่จะทราบถึงปัญหาต่างๆ นั้น วิธีการอาจกระทำได้ 2 ทาง คือ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ กับวิธีการใช้ดุลยพินิจคิดวิเคราะห์เอง ซึ่งในกรณีหลังนี้ แม้ว่าประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารที่เคยมีอาจจะช่วยได้บ้าง แต่ก็อาจมีปัญหากับการใช้ดุลยพินิจหรือความเห็น โอกาสผิดพลาดจึงมีได้ ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ จะพลอยทำให้การดำเนินการแก้ไขต่างๆ เป็นไปโดยไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ชนิดของการวิเคราะห์องค์การ ในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การนั้น จุดมุ่งหมายก็คือ การพยายามค้นหาปัญหาต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่มีอยู่ หรือให้เห็นปัญหาที่ต้องมีการแก้ไข

การวิเคราะห์ปัญหาองค์การที่นิยมใช้กันมักจะมี 2 วิธี คือ

1. การวิเคราะห์องค์การ โดยอาศัยพื้นฐานจากปัญหาต่างๆ ซึ่งวิธีนี้จะยึดตามปัญหาที่มีอยู่ และจะจำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่อง กรณีนี้จะมีขึ้นเมื่ออาการปัญหาทางองค์การได้ปรากฏออกมา และผู้บริหารเลือกที่จะทำการวิเคราะห์กิจกรรมตามอาการปัญหาที่เกิดขึ้น โดยจะไม่ขยายการวิเคราะห์กว้างออกไปทั้งองค์การ ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาตามวิธีนี้ จะมีลำดับขั้นดังนี้

1.1 การค้นหาและพิจารณาอาการปัญหาต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบและแน่ใจว่า ปัญหาได้เกิดขึ้นจริง

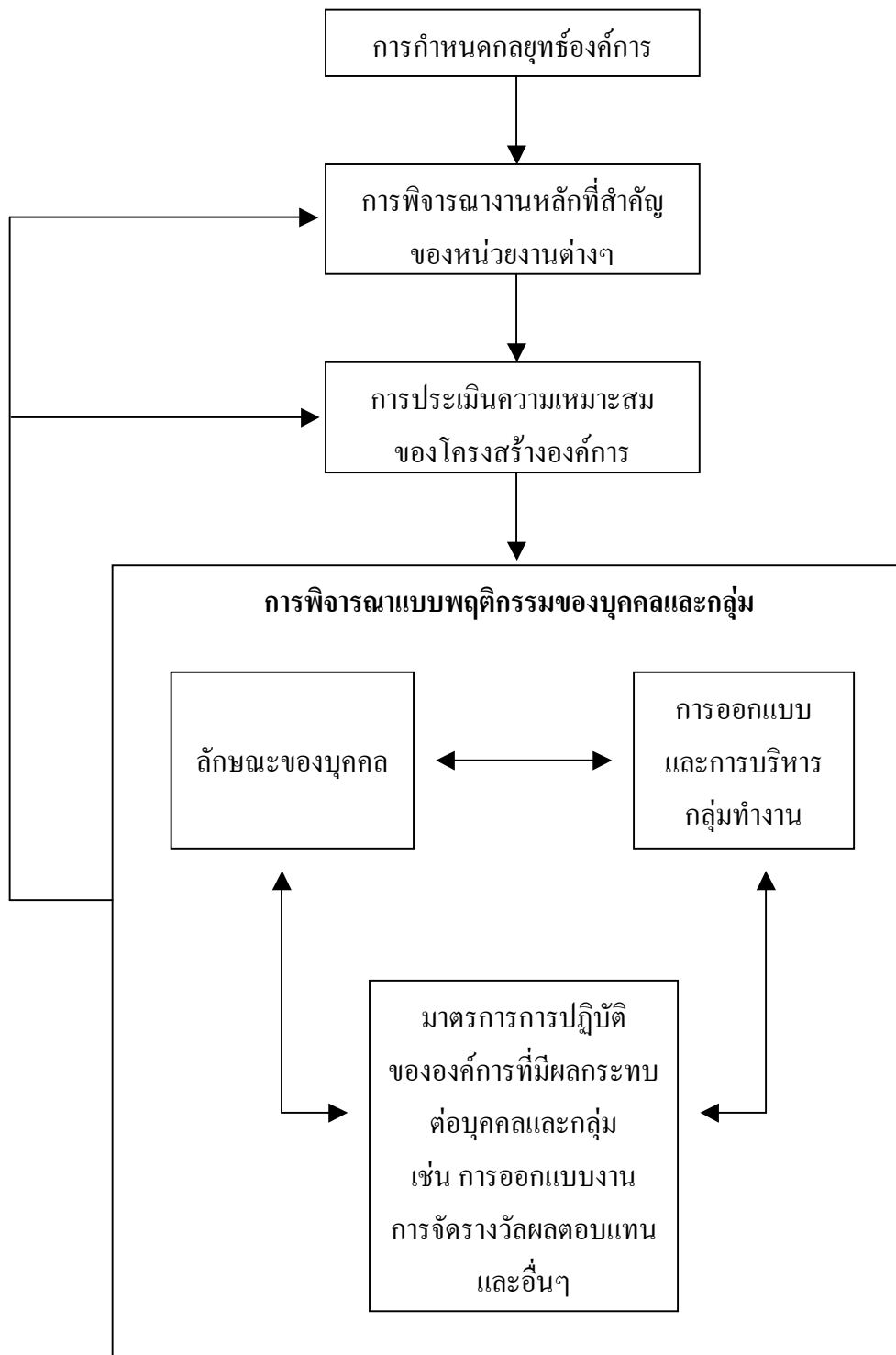
1.2 พิจารณาจุดมุ่งหมายและขอบเขตของงานวิเคราะห์ เพื่อป้องกันมิให้การวิเคราะห์เป็นไปโดยผิดพลาด

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะใช้วิเคราะห์

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่หามาได้

2. การวิเคราะห์แบบเชิงระบบและครบวงจร คือ การวิเคราะห์ปัจจัยผันแปรขององค์การทุกอย่าง นับตั้งแต่ กลยุทธ์องค์การ เรื่อยไปจนถึงความต้องการของตัวบุคคลในองค์การ การวิเคราะห์ตามวิธีนี้จะกระทำแบบกว้างทั้งระบบ และจะวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ในขอบเขตที่กว้างขึ้น การวิเคราะห์แบบนี้ในทางปฏิบัติอาจขยายตัวมาจากการวิเคราะห์ที่กำหนดขอบเขตไว้แคบในครั้งแรก แต่ต่อมาเมื่อค้นพบว่า จากปัญหาที่มีอยู่ได้ขยายตัวกว้างเป็นปัญหาทั้งองค์การ เช่น อาจมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์องค์การ หรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป กรณีนี้การขยายขอบเขตการวิเคราะห์ก็จะครอบคลุมกว้างตามความจำเป็น

สำหรับขอบเขตและลำดับขั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การทั้งระบบแบบครบวงจร จะแสดงได้ดังรูปภาพ ต่อไปนี้



รูปภาพที่ 5 แสดงลำดับขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์กร

จากรูปภาพ การพิจารณาจะเป็นไปตามลำดับ เริ่มแรกสุด คือ การพิจารณาเกี่ยวกับกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ต้องการทำให้สำเร็จให้ชัดเจนก่อน จากนั้นก็จะพิจารณาให้ทราบถึงงานหลักที่สำคัญ (Critical Tasks) ขององค์กรให้เห็นชัดว่าภายใต้กลยุทธ์ข้างต้น องค์กรจะต้องมีงานหลักสำคัญอะไรบ้าง ต่อจากนั้นจะพิจารณาถึงความเหมาะสมของโครงสร้างที่จะต้องใช้ให้มีการจัดรวมกลุ่มของเหมาะสม พร้อมกับการมีการประสานงานที่ดี ทั้งระหว่างตัวบุคคลและกลุ่มด้วย ซึ่งในเวลาเดียวกันเรื่องราวขององค์กรที่ไม่เป็นทางการและวิธีการที่ใช้แก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ก็ควรจะได้รับการตรวจสอบ ทบทวนด้วยพร้อมกัน ต่อจากนั้นก็พิจารณาถึงพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มที่เป็นอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเด็นที่สำคัญคือ

1. ลักษณะของตัวบุคคลต่างๆ ที่ทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งหมายรวมถึงทัศนคติงาน องค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติต่างๆ
2. การออกแบบและการบริหารกลุ่มทำงาน ซึ่งประกอบด้วยวิธีการควบคุมที่ไม่เป็นทางการ ที่กลุ่มใช้สำหรับการกำกับพฤติกรรมของสมาชิก
3. มาตรการการปฏิบัติขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคล ซึ่งครอบคลุมถึงระบบต่างๆ ตั้งแต่วิธีการออกแบบงาน การออกแบบรางวัลผลตอบแทน และกลไกที่ใช้ควบคุมทั้งหลาย

การพิจารณาประเด็นทั้ง 3 นี้ จะต้องกระทำพร้อมกันตลอดเวลา เพราะคน กลุ่มที่คนเหล่านั้นทำงานอยู่ และโครงสร้างองค์กร ตลอดจนมาตรการที่ใช้ปฏิบัติทางการบริหาร ซึ่งต่างก็จะมีอิทธิพลกระทบต่อพฤติกรรม จะต้องมีความสอดคล้องเข้ากันได้ และสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร เป็นการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น หรือปัญหาที่ต้องมีการแก้ไข ซึ่งมีวิธีการในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร คือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และวิธีการใช้ดุลยพินิจคิดวิเคราะห์

2.4 การเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2537, หน้า 211) ได้รวบรวมวิธีการและข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ดังนี้

1. พิจารณาและตรวจสอบว่าพนักงานมีพฤติกรรมอย่างไรบ้างที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน
2. ใช้แรงเสริมทางบวกกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และใช้แรงเสริมทางลบลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ

3. ใช้การลงโทษเฉพาะกรณีที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ เช่น พฤติกรรมที่ผิดปกติหรือก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง
4. สำหรับพฤติกรรมที่ต้องการไม่ต้องการแต่เป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนใดๆ ทั้งสิ้น คอยสังเกตดูแลและปล่อยให้เขาเลิกไปเอง
5. ใช้วิธีขัดเกลา (Shaping) เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมใหม่ที่ถูกต้อง
6. เมื่อให้แรงเสริมแล้วพนักงานมีพฤติกรรมตอบสนองถูกต้องกับความประสงค์ขององค์กร ต้องไม่ทิ้งช่วงเวลานานที่จะให้แรงเสริมครั้งต่อไป
7. ให้แรงเสริมบ่อยๆ ในจังหวะเวลาที่เหมาะสม

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 343) ได้กล่าวถึง วิธีการที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงมีการจัดไว้อย่างรอบคอบและเป็นไปโดยราบรื่น จะมี 3 วิธี คือ

1. การใช้วิธีจูงใจ (Motivation) คือ จูงใจให้คนยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยอาจใช้วิธีให้ข้อมูล ซึ่งให้เห็นถึงสภาพเงื่อนไขของงานที่ทำที่จะดีกว่าเก่า หรือให้เห็นถึงคุณประโยชน์ที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินการจูงใจนี้ ผู้บริหารต้องเตรียมข้อมูลที่พร้อมสมบูรณ์ เชื่อถือได้ เพื่อประกอบการชี้แจงจะต้องการจัดทำอย่างจริงจัง และโดยเฉพาะการจัดแผนงานการชี้แจง จะต้องมียุทธวิธีแบบวิธีการ ทั้งการชี้แจงแบบกลุ่ม และการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร จะต้องกระจายทั่วถึงและเข้าใจง่าย เพื่อให้การยอมรับเกิดขึ้นได้ และช่วยให้การเปลี่ยนแปลงสัมฤทธิ์ผลในที่สุด นอกจากนี้การให้ข้อมูลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและหลังการเปลี่ยนแปลง ก็มีความสำคัญที่เน้นย้ำให้เกิดความน่าเชื่อถือด้วย

2. การให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation) คือ การให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง และการดำเนินการตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การให้มีส่วนร่วมจะสามารถลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะ

- 2.1 จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง

- 2.2 ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและกับผู้บริหารที่เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงด้วย

- 2.3 ความเข้าใจในเหตุผลการเปลี่ยนแปลงจะมีมากขึ้น เพราะการได้ข้อมูลดังกล่าวสำหรับวิธีการที่จะให้มีส่วนร่วมจะทำได้หลายวิธี คือ การเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ความเห็นคนให้กว้าง การให้ออกเสียง การสำรวจความเห็น หรือการแต่งตั้งตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เข้ามาร่วม ซึ่งเท่ากับการให้มีส่วนร่วมเข้ามาร่วมตัดสินใจทางอ้อม หรืออีกวิธีหนึ่ง คือ การให้ใช้โครงการทดลอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจและเชื่อใจจากที่ได้เห็นได้ลอง ซึ่งการยอมรับจะเกิดตามหลังได้ง่าย

3. การใช้อำนาจ คือ การอิงกับบุคคลผู้มีอำนาจ ซึ่งมักจะเป็นที่ยอมรับส่วนหนึ่งแล้ว แต่คำว่า “บารมี” ก็เป็นปัญหาที่ทำให้ผู้มีอำนาจตามตำแหน่งบางคนใช้อำนาจที่มีอยู่ไม่ได้ผลและทางปฏิบัติ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมักจะกระทบต่อผลประโยชน์และฐานะของกลุ่มต่างๆอยู่มาก การต่อต้านจึงมักปรากฏขึ้นหลายรูปแบบต่างกัน ดังนั้น การจะใช้อำนาจได้ผลนั้นอาจต้องขึ้นกับปัจจัยหลายๆ ทาง คือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจมากต้องเข้ามาให้การสนับสนุนหรือเกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ผู้บริหารเจ้าของโครงการต้องสามารถสร้างการยอมรับในอำนาจ ด้วยความสามารถ ความรอบรู้และมีเหตุผลในทุกอย่างที่ได้รับผิดชอบอย่างครบถ้วน และผู้บริหารที่จะขึ้นหรือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจะต้องรู้จัก “ศิลปะ” การใช้อำนาจให้ได้ผลด้วย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีวิธีการเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การอยู่หลายวิธี ได้แก่ การใช้วิธีจูงใจให้คนยอมรับการเปลี่ยนแปลง การให้คนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และการใช้อำนาจบารมีของบุคคลผู้มีอำนาจ

3. การจัดการเชิงกลยุทธ์

3.1 ความหมายของกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 324) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การตอบคำถามว่า องค์การกำลังทำอะไร ซึ่งจากการพยายามกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การที่ควรจะเป็นนั่นเอง ก็จะสามารถช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การได้ชัดเจนพร้อมกัน

ปกรณ์ ปรียากร (2544, หน้า 49) ได้ประมวลความคิดของเฮนรี มินทซ์เบิร์ก (Henry Mintzberg) โดยใช้หลัก 5Ps หรือตัวอักษร P หัวตัวที่ใช้แทนความหมายต่างๆ ของคำว่ากลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์ คือ แผน (Strategy is a Plan = P1)
2. กลยุทธ์ คือ แบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a Pattern = P2)
3. กลยุทธ์ คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is a Position = P3)
4. กลยุทธ์ คือ ทิศนภาพ (Strategy is a Perspective = P4)
5. กลยุทธ์ คือ กลวิธีการเดินหมาก (Strategy is a Ploy = P5)

สมยศ นาวิการ (2541, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนด การดำเนิน และการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของบริษัท การกำหนดกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งภายในสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก การกำหนดภารกิจและเป้าหมายระยะยาว และการเลือกกลยุทธ์ ทางเลือกที่ดีที่สุดของบริษัท

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 92) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ขององค์การ ว่าเป็นขั้นตอนของการกำหนดทิศทาง (ตำแหน่ง) ขององค์การในสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน และการปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการแข่งขันได้อย่างประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทาง มาตรการ ทิศทาง หรือวิธีการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ (Goal) พันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ

3.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 320) ได้แบ่ง ส่วนประกอบพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การ ดังนี้

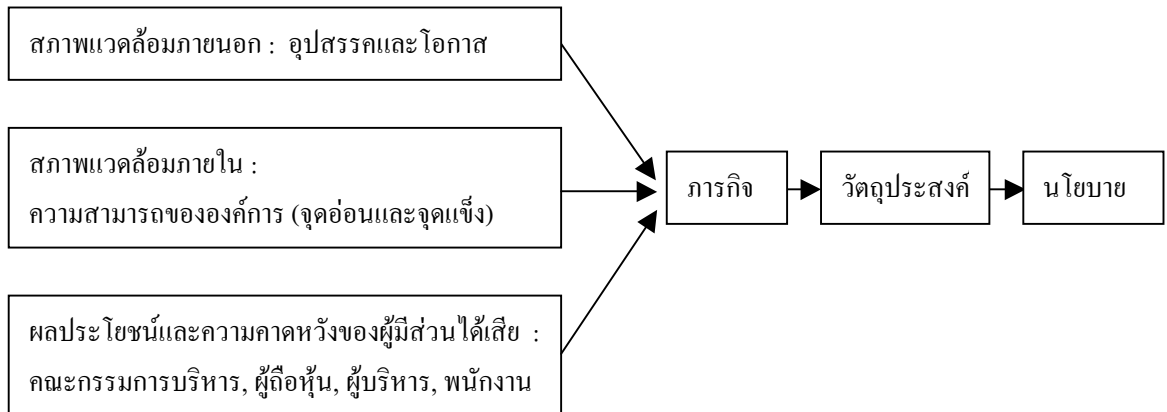
1. ขอบเขต คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับตลาดและลูกค้าที่จะตอบสนอง ชนิดและลักษณะของผลิตภัณฑ์ต่างๆ และกรอบการแข่งขัน

2. วัตถุประสงค์ คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะของผลงานที่ต้องการ หรือเป้าหมายต่างๆ ที่สัมพันธ์กันกับขอบเขตของกลยุทธ์ เช่น อัตราการเติบโต ส่วนแบ่งตลาด ความสามารถในการทำกำไร และอื่นๆ

3. การแบ่งสรรทรัพยากร คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการแบ่งสรรทรัพยากรขององค์การ เช่น เงินกองทุน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากร การทุ่มเทความสนใจในทางบริหาร และอื่นๆ ภายในระหว่างกิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่แตกต่างกัน

กลยุทธ์ จึงเป็นชุดของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของกิจกรรมขององค์การต่างๆ วัตถุประสงค์ทั้งหลายที่ต้องการจะบรรลุผลสำเร็จภายในขอบเขตที่กำหนดไว้และรวมถึงการแบ่งสรรทรัพยากรที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น การตัดสินใจต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ทั้งภายในและภายนอกขอบเขตขององค์การด้วยพร้อมกัน

สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 41) แบ่งองค์ประกอบของกลยุทธ์ 3 สิ่ง คือ 1) ถ้อยแถลงของภารกิจ 2) วัตถุประสงค์หลัก และ 3) นโยบายขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลผลิตของ 1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และ 3) การพิจารณาผลประโยชน์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ดังรูป



รูปภาพที่ 6 องค์ประกอบกลยุทธ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 93) แบ่งส่วนประกอบของกลยุทธ์ 4 ประการ คือ

1. ขอบเขต (Scope) เป็นอาณาเขตที่ผลิตภัณฑ์มีการเสนอขาย มีการปฏิบัติการ ให้บริการ ตลาดหรือมีความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิตซึ่งเป็นขอบเขตภายในกลยุทธ์
2. ความสามารถที่แตกต่าง (Distinctive Competence) หมายถึง การเหนือกว่าทางการแข่งขัน หรือความสามารถที่เป็นเอกลักษณ์ในทักษะเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ความสามารถนี้จะมีช่วงระยะเวลายาว
3. การจัดสรรทรัพยากร (Resource Deployment) เป็นวิธีการที่องค์กรจัดแบ่งทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน และทรัพยากรข้อมูล การกระจายทรัพยากรขึ้นอยู่กับขอบเขตของกลยุทธ์ และความสามารถที่แตกต่างซึ่งใช้ในการแข่งขัน
4. การร่วมมือกัน (Synergy) เป็นวิธีการซึ่งส่วนต่างๆ ขององค์กรจะให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ การกิจ วัตถุประสงค์ การจัดสรรทรัพยากร และนโยบายขององค์กร ซึ่งได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค) และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

3.3 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

สมยศ นาวิการ (2541, หน้า 266) กรอบขอบข่ายของการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนของข้อมูล 2) ขั้นตอนของการจับคู่ และ 3) ขั้นตอนของการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 1 : ขั้นตอนของข้อมูล		
ตารางการประเมินปัจจัยภายใน (IFE Matrix)	ตารางการประเมินปัจจัยภายใน (EFE Matrix)	ตารางโครงสร้างการแข่งขัน (Competitive Profile Matrix)
ขั้นตอนที่ 2 : ขั้นตอนของการจับคู่		
ตารางโอกาส-อุปสรรค-จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT Matrix)	ตารางการประเมินตำแหน่งและการกระทำเชิงกลยุทธ์ (SPACE Matrix)	
ตารางกลุ่มที่ปรึกษาบอสตัน (BCG Matrix)	ตารางภายใน-ภายนอก (IF Matrix)	ตารางกลยุทธ์หลัก (GS Matrix)
ขั้นตอนที่ 3 : ขั้นตอนของการตัดสินใจ		
ตารางการวางแผนกลยุทธ์เชิงปริมาณ (QSPM)		

รูปภาพที่ 7 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

ขั้นแรกของการวิเคราะห์กลยุทธ์จะประกอบด้วยตาราง IFE ตาราง EFE และตาราง โครงสร้างการแข่งขัน ขั้นตอนที่ 1 นี้จะเรียกว่าขั้นตอนของ “ข้อมูล” เพราะเครื่องมือการวิเคราะห์ เหล่านี้จะสรุปถึงข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสร้างกลยุทธ์ทางเลือกขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 2 นี้เรียกว่าขั้นตอน “การจับคู่” เพราะปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่สำคัญ จะถูกจับคู่ระหว่างกัน เครื่องมือการวิเคราะห์จะประกอบด้วยตาราง SWOT ตาราง SPACE ตาราง BCG ตาราง IF และตาราง GS เครื่องมือการวิเคราะห์เหล่านี้จะเสนอแนะกลยุทธ์ทางเลือกต่อ องค์การ

ขั้นตอนที่สามของการวิเคราะห์กลยุทธ์คือ ขั้นตอนของ “การตัดสินใจ” เครื่องมือการ วิเคราะห์ของขั้นตอนนี้มีอยู่เพียงอย่างเดียวคือ QSPM QSPM จะใช้ข้อมูลที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อการประเมินกลยุทธ์ทางเลือกที่กำหนดขึ้นมามาภายในขั้นตอนที่ 2 QSPM จะชี้ให้เห็นถึงกลยุทธ์ ทางเลือกที่ดีที่สุดได้

ขั้นตอนของข้อมูล

ตาราง IFE (Internal Factor Evaluation)

ตาราง IFE จะสรุปถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของปัจจัยที่สำคัญภายในของบริษัท คือ : การบริหาร การตลาด การผลิต การเงิน และการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือการวิเคราะห์นี้จะชี้ให้เห็นถึงฐานะเชิงกลยุทธ์ภายในของบริษัท

ตาราง EFE (External Factor Evaluation)

ตาราง EFE จะสรุปถึงโอกาสและอุปสรรคของปัจจัยภายนอกที่สำคัญของบริษัท คือ : เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประชากร การเมือง ภูมิศาสตร์ รัฐบาล กฎหมาย เทคโนโลยี และการแข่งขัน

ตารางโครงสร้างการแข่งขัน (The Competitive Profile Matrix)

ตารางโครงสร้างการแข่งขันจะสรุปถึงข้อมูลเกี่ยวกับคู่แข่ง ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องใช้ข้อมูลที่แท้จริงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ขั้นตอนของการจับคู่

ตาราง SWOT

ตาราง SWOT จะเป็นเครื่องมือของการจับคู่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ตาราง SWOT จะชี้ให้เห็นถึงกลยุทธ์ทางเลือกสี่อย่าง คือ : กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ WO กลยุทธ์ ST และกลยุทธ์ WT การจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในจะเป็นส่วนที่ยุงยากมากที่สุดของการพัฒนาตาราง SWOT ขึ้นมา

- กลยุทธ์ SO จะใช้จุดแข็งภายในของบริษัทเพื่อการแสวงหาประโยชน์จากโอกาสภายนอก
- กลยุทธ์ WO จะมุ่งที่การปรับปรุงจุดอ่อนภายในโดยการแสวงหาประโยชน์จากโอกาสภายนอก
- กลยุทธ์ ST จะใช้จุดแข็งภายในของบริษัทเพื่อหลีกเลี่ยงหรือการลดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอก

- กลยุทธ์ WT จะมุ่งที่การตั้งรับโดยการลดจุดอ่อนภายในและหลีกเลี่ยงอุปสรรคภายนอก

ตาราง SPACE (Strategic Position and Action Evaluation)

ตาราง SPACE จะมีสี่ช่องที่ชี้ให้เห็นถึงกลยุทธ์ทางเลือกสี่อย่าง การรุกราน การอนุรักษ์ การตั้งรับ การแข่งขัน และกลยุทธ์ไหนจะเหมาะสมกับองค์กรอะไรมากที่สุด แกนของตาราง SPACE จะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยภายในสองอย่าง (จุดแข็งทางการเงิน (FS) และข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (CA) และปัจจัยภายนอกสองอย่าง เสถียรภาพทางสภาพแวดล้อม (ES) และจุดแข็ง

ทางอุตสาหกรรม (IS) ปัจจัยสี่อย่างเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดของฐานะทางกลยุทธ์โดยส่วนรวมขององค์กร

ตาราง BCG

ตาราง BCG จะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างหน่วยธุรกิจของบริษัท บนรากฐานของส่วนแบ่งตลาดและการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม

ตาราง IF

ตาราง IF จะมีความคล้ายคลึงกับตาราง BCG โดยทั่วไปเราอาจจะเรียกตารางทั้งสองนี้ว่า ตารางกลุ่มธุรกิจ ขนาดของวงกลมแต่ละวงจะหมายถึงร้อยละของยอดขายของหน่วยธุรกิจแต่ละหน่วย และเส้นยาวของวงกลมจะหมายถึงร้อยละของกำไรของหน่วยธุรกิจแต่ละหน่วยที่จะเหมือนกัน ทั้งตาราง BCG และตาราง IF

ตารางกลยุทธ์หลัก (The Grand Strategy Matrix)

ตารางกลยุทธ์หลักได้ถูกใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกของบริษัทอย่างแพร่หลายด้วยบริษัท(หน่วยธุรกิจ) ทุกบริษัทสามารถวางตำแหน่งตัวเองภายในตารางกลยุทธ์หลัก ที่แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ทางเลือกได้อย่างได้

ขั้นตอนของการตัดสินใจ

QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix)

QSPM เครื่องมือของการวิเคราะห์นี้จะชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์ทางเลือกไหนจะดีที่สุด QSPM จะใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ของขั้นตอนที่ 1 และการจับคู่จากการวิเคราะห์ของขั้นตอนที่ 2 เพื่อ “การตัดสินใจ” เลือกกลยุทธ์ทางเลือกที่ดีที่สุดนี้จะประกอบด้วย 1) ตารางการวิเคราะห์โครงสร้างการแข่งขัน ตาราง EFE และตาราง IFE ของขั้นตอนที่ 1 และ 2) ตาราง SWOT ตาราง SPACE ตาราง BCG ตาราง IF และตาราง GS ของขั้นตอนที่ 2 เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลรากฐานของการสร้าง QSPM ขึ้นมา (ขั้นตอนที่ 3) เราจะใช้ QSPM เพื่อการประเมินกลยุทธ์ทางเลือกบนรากฐานของจุดแข็งและจุดอ่อนภายใน โอกาสและอุปสรรคภายนอก

QSPM จะพิจารณาความดึงดูดเปรียบเทียบระหว่างกลยุทธ์ทางเลือกของบริษัท บนรากฐานของปัจจัยภายนอกและภายในที่สำคัญ ความดึงดูดเปรียบเทียบระหว่างกลยุทธ์ทางเลือกเหล่านี้จะถูกคำนวณขึ้นมาจากผลกระทบสะสมของปัจจัยภายนอกและภายในที่สำคัญแต่ละอย่าง เราอาจจะมีกลุ่มของกลยุทธ์ทางเลือกได้หลายกลุ่มภายใน QSPM และกลุ่มกลยุทธ์ทางเลือกกลุ่มหนึ่งอาจจะมีกลยุทธ์ทางเลือกได้หลายอย่าง แต่กลยุทธ์ทางเลือกที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันเท่านั้นจะถูกเปรียบเทียบระหว่างกัน

4. ยุทธศาสตร์ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

4.1 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ

คุณค่า

มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท

ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 1 นวัตกรรมชั้นนำ

กลยุทธ์

1. จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ
2. สร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล
4. ส่งเสริม ขยายเชิงรุกเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ
3. พัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์
4. พัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง

กลยุทธ์

1. เพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม
2. วิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. สร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
4. ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่

กลยุทธ์

1. พัฒนาด้านแบบครูในฐานะปวงชนบุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน
2. สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
3. พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม
4. เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม

เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
2. ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น

กลยุทธ์

1. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
2. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
3. เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ ภูมิปัญญาไทยสู่สากล
4. สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้การ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก

4.2 เป้าหมายราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท

“ความเป็นไท” คือ อิสระภาพ (Spirit of Freedom) ซึ่งเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ต้องการให้หลุดพ้นจากความไม่รู้หรืออวิชชา การสร้างคนดี มีปัญญา และพึ่งตนเองได้เพื่อความ เป็นอิสระภาพ

เป้าหมาย “ความเป็นไท” คือ อิสระภาพ หมายถึง ภูมิปัญญาที่คนไทยมีความรู้ความสามารถ มีวิธีการในผลงานค้นคว้า รวบรวม และจัดเป็นความรู้ถ่ายทอดปรับปรุงจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่น หลังจนเกิดผลดี งดงาม มีคุณค่า นำมาแก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตพึ่งพาตนเองได้ในแต่ละชุมชน ท้องถิ่นล้วนมีการทำมาหากินที่สอดคล้องกับที่ตั้ง วัฒนธรรม และภูมิประเทศ เมื่อมีผู้นำที่สามารถ ประสานดำเนินการตัดสินใจแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้ผู้นำเหล่านี้เรียกว่าปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้ทรง ภูมิปัญญาไทย (Thai Wisdom)

เป้าหมาย “ความเป็นไท” ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครก็นำแนวคิดมาประยุกต์ใน การสร้างคุณค่าของบัณฑิตอย่างน้อย 2 ประการ คือ “ความมีปัญญา (Wisdom) และพึ่งตนเองได้ (Independent)” บัณฑิตจะต้องฝึกฝนและพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย และจิตใจอันจะนำไปสู่การ เกิด “ปัญญา” เมื่อคนเรามีปัญญา รู้จักแยกแยะความผิดชอบชั่วดี ฉลาดในการคิด พุด ทำ ในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อส่วนรวมเสมอ ด้วยเหตุนี้คน “มีปัญญา” จะสามารถ “พึ่งพาตน” ได้ และยังสามารถทำใจให้เป็นสุขได้แม้ในเรื่องที่ไม่น่าจะสุขหรือในเรื่องที่เป็นความทุกข์ ซึ่งทุกข์ก็คือ ปัญหาที่แก้ได้ด้วยปัญญา คนมีปัญญาเป็นคนฉลาดเต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรมจักไม่กลัวปัญหาหรือ ความทุกข์ที่เกิดขึ้นทุกขณะจิต ดังนั้น คุณค่าบัณฑิตผู้มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ นั้นเกิดค่านิยม ของ เขามีจิตสำนึกและศรัทธา “ความเป็นไท” นั่นเอง ดังคำปราชญ์มหาวิทยาลัย “ปัญญาเป็นแก้ว

ของนรชน” ปณฺณานิ นรานิ รตฺตานิ และ “ตนแลเป็นที่พึงแห่งตน” อตฺตาหิ อตฺตาโน นาโถ (ปรีธกิจรัตนกร, 2552, หน้า 1)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภร์ อุบล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานกิจกรรม นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคยะลา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาหลังการศึกษา ประสบการณ์ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเหมาะสมสิ่งแวดล้อม และความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคยะลาแตกต่างกัน ส่วนเพศ ศาสนา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคยะลาไม่แตกต่างกัน

สมศรี ลิ้มประสิทธิ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของบุคลากร ต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณี หน่วยงาน ราชการในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับระบบ GFMIS มีผลต่อทัศนคติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร การการเงินการคลังภาครัฐเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ และประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับงาน การเงินและบัญชี และการได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายของหน่วยงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการเงินการคลังของ ภาครัฐเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์

ตัณชัย แผ่ยนคร (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการฝ่ายปกครองต่อการปฏิบัติ งานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่และเงินเดือน ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน โดยข้าราชการฝ่ายปกครองส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่แตกต่างกัน

ธัมมพร สวัสดิไชย (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อโครงการเข้ารับ บริการในโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของประชาชนต่อการเข้ารับบริการในโครงการสร้าง หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และจำนวนครั้งที่เข้ารับบริการ ส่วนปัจจัยที่ ไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อทัศนคติของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนผู้อยู่ อาศัยในครอบครัว ภูมิลำเนาเดิม ที่อยู่ในปัจจุบัน ความคุ้มครองทางด้านสุขภาพทางอื่นๆ และ ความรู้ความเข้าใจในการเข้ารับบริการในโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ศศิกาญจน์ กันทาธรรม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาความเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณต่อการปฏิบัติงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณต่อการปฏิบัติงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้แก่ เพศและทักษะของข้าราชการต่อการปรับโครงสร้างองค์กร

นันทิชา สงจันทร์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรี คือ ระดับการศึกษา กล่าวคือ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี) มีความคิดเห็นที่ดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลฯ มากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับสูง (ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป)

สุทธนิภา ศรีไสย์ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการออกนอกระบบราชการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งทาง วิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการออก นอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยของรัฐไม่แตกต่างกัน 2) อาจารย์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน 3) อาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน 4) อาจารย์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการออกนอกระบบราชการ แตกต่างกัน 5) อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและอาจารย์มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะและความต้องการการออกนอกระบบราชการไม่แตกต่างกัน 6) การเปิดรับข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และความต้องการการออกนอกระบบ ราชการ แต่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 7) ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ แต่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 8) ทักษะมีความสัมพันธ์กับความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 9) ทักษะเป็นตัวแปรที่อธิบายความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้มากที่สุด

อาภาพร เอกวัฒน์กิจ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติของข้าราชการไทยเกี่ยวกับการลงทุนของกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. อยู่ในระดับต่ำ มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. อยู่ในระดับปานกลาง 2) ลักษณะทางประชากรของข้าราชการไทยที่เป็นสมาชิก กบข. ได้แก่ เพศ และภาค มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. 3) การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. จากสื่อมวลชน และสื่อบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. 4) การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. จากสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. 5) การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการลงทุนของ กบข. 6) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติที่มีต่อการลงทุนของ กบข.

ฉัตรชนก โสมาลย์ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจชายที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชายมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตรโดยรวมในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุราชการ สถาบัน การศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ของข้าราชการตำรวจชาย ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตร ข้อเสนอแนะจากการวิจัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรให้การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจหญิง และมีมาตรการเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างตำรวจหญิงและตำรวจชาย เพื่อพัฒนาทัศนคติของตำรวจชายที่มีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจหญิงให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพงานขององค์การ

ปริญดา โรหิตเสถียร (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาความรู้และทัศนคติของข้าราชการโรงพยาบาลเสนอต่อโครงการบริหารงบประมาณคลินิก ผลการศึกษาพบว่า อัตราตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 76.2 และ 80.5 ความรู้ของข้าราชการต่อโครงการพบว่ามีเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ในเดือนมีนาคมและกรกฎาคมพบความแตกต่างของความรู้ระหว่างกลุ่มการตลาดภายใน โดยกลุ่มผู้ขายบริการมีความรู้สูงที่สุด ในขณะที่กลุ่มผู้ซื้อบริการมีความรู้ต่ำที่สุด แต่ไม่พบความแตกต่างของความรู้ ในกลุ่มสถานะ ทัศนคติของข้าราชการต่อโครงการดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) โดยไม่พบความแตกต่างของทัศนคติระหว่างกลุ่มตลาดภายในและกลุ่ม

สถานะ ผลการศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลเสนาหรือโรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการ ตัดสินใจ บริหาร และดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการต่อไป

กนกวรรณ สรหงษ์ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการเข้ารับราชการ ผลการวิจัยพบว่า นิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีทัศนคติต่อการเข้ารับราชการอยู่ในระดับ ปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ผลการศึกษาและความมุ่งหวังของครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนสาขาวิชาที่ศึกษา ภูมิฐานะ รายได้ของครอบครัว อาชีพของบิดาหรือหัวหน้าครอบครัว และประสบการณ์ในการติดต่อกับหน่วยราชการ (ยกเว้น สถานศึกษา) ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คุณฉัตรดาว เลิศพิพัฒน์ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการกรมสรรพากรต่อการบริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเห็นด้วยต่อการบริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการในระดับปานกลาง และส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการบริหารกองทุน ได้แก่ ระดับเงินเดือน อายุราชการ และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ตามลำดับ

ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานประมาณ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในทัศนคติที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร แต่ระดับตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยส่วนรวมทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

วัชรรา ไชยสาร(2539: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการอัยการที่มีต่อพระราชบัญญัติเงินเดือนและ เงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอัยการเห็นด้วยต่อพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ในระดับปานกลาง ((-) = 2.66) โดยเห็นด้วยในด้านสถานภาพของอาชีพน้อยที่สุด ((-) = 2.46) และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ((-) = 3.28) ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการอัยการที่มีต่อพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ได้แก่ อายุ อายุราชการ อายุงานปัจจุบัน และชั้น สำหรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจาก พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ได้แก่ ต้องการให้บุคลากรสายวิชาชีพเดียวกันในต่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่ ต้องมีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ คุณวุฒิ ข้อจำกัดของวิชาชีพ และลักษณะงานเดียวกัน ได้รับเงิน

เดือนและเงินประจำตำแหน่งเท่าเทียมกัน โดยให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและในนานาอารยประเทศ จึงขอให้ แก้วใจพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 และขอให้รัฐบาลและสำนักงานอัยการสูงสุดปรับปรุง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ รวมทั้งขอให้สำนักงานอัยการสูงสุดและข้าราชการอัยการทบทวนบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้เด่นชัดและครอบคลุมยิ่งขึ้น

ทิพวรรณ อุดมสุวรรณ (2538: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการและประชาชนที่มีต่อการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองนครนายก ผลการวิจัยพบว่าเพศ อายุ และสถานภาพการสมรสของข้าราชการ และประชาชนไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในทัศนคติที่มีต่อการแต่งตั้งผู้ว่าราชการ จังหวัดหญิง แต่อาชีพ ระดับการศึกษา และความสนใจข่าวสารทางการเมือง ที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยส่วนรวมทัศนคติของข้าราชการและประชาชนต่อการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ศศิวิมล ปาลศรี(2537: บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน คือ ข้าราชการพนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานบริษัทเอกชนมีพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดแตกต่างกัน 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับทราบข่าวสารทั่วไปจากสื่อมวลชนในระดับปานกลาง รับทราบข่าวสารการณรงค์จากสื่อมวลชนในระดับน้ำที่เหลือเพื่ออุปโภคบริโภคมีความรู้และพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดในระดับสูงมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด 3) พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการณรงค์จากสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดไม่มีความ สัมพันธ์กับทัศนคติต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด 5) ความรู้เกี่ยวกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด 6) ทัศนคติต่อการ ใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลในด้านต่างๆ พบว่า ทัศนคติจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสูง แต่ความสำหรับความรู้ ความเข้าใจ และภูมิหลังของบุคคลจะมีทั้งที่สัมพันธ์กับทัศนคติและไม่สัมพันธ์กับทัศนคติ ดังนั้น พฤติกรรมมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากร ให้มีทัศนคติมุ่งสู่ความเป็น “ไท” โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจ (Survey) โดยการแจกแบบสอบถาม เกี่ยวกับทัศนคติการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อหาข้อเท็จจริงให้ได้คำตอบ ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดโดยมีวิธีการและขั้นตอนของการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมด 6 คณะ ภาคปกติ จำนวน 10,716 คน ภาค กศ.พท. จำนวน 772 คน และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สายสอน 363 คน สายสนับสนุน 371 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12,222 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) ตามคณะ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อนักศึกษาและบัญชีรายชื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครทั้งหมด ด้วยการจับสลากรายชื่อนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย จากจำนวนประชากรทั้งหมดของแต่ละกลุ่ม เพื่อสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ซึ่งกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ตามสูตรดังนี้

สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

ได้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน 1,031 คน ดังนี้

(1) กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ภาคปกติ

มีจำนวนประชากร 10,716 คน แทนค่าตามสูตร $n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$ ได้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 386 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) แต่ละคณะได้ดังนี้

ลำดับ	คณะ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะวิทยาการจัดการ	2,919	105
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1,647	59
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2,866	103
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1,637	59
5	วิทยาลัยการฝึกหัดครู	1,626	59
6	วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา	21	1
รวม		10,716	386

(2) กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ภาค กศ.พท.

มีจำนวนประชากร 772 คน แทนค่าตามสูตร $n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$ ได้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 263 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) แต่ละคณะได้ดังนี้

ลำดับ	คณะ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะวิทยาการจัดการ	697	237
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50	17
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	25	9
รวม		772	263

(3) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสอน

มีจำนวนประชากร 363 คน แทนค่าตามสูตร $n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$ ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสอน จำนวน 190 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) แต่ละคณะได้ดังนี้

ลำดับ	คณะ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะวิทยาการจัดการ	72	38
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	83	43
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	94	49
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	55	29
5	วิทยาลัยการฝึกหัดครู	47	25
6	วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา	12	6
รวม		363	190

(4) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน

มีจำนวนประชากร 371 คน แทนค่าตามสูตร $n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$ ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 192 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) แต่ละคณะได้ดังนี้

ลำดับ	คณะ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะวิทยาการจัดการ	9	5
2	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27	14
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	22	11
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	26	13
5	วิทยาลัยการฝึกหัดครู	13	7
6	วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา	6	3
7	สำนักงานอธิการบดี	155	80
8	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	56	29
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	40	21
10	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	8	4
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	5
รวม		371	192

เครื่องมือของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดในแบบสอบถาม
2. นิยามตัวแปร เพื่อนำแนวคิดต่างๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. หลังจากแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน
5. หลังจากหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการสุ่มมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วใช้สูตรหาความเชื่อมั่น คือ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' S Alpha Coefficient) ได้ค่า $\text{Alpha} = .9717$

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 2 ชุด ดังนี้คือ

1. แบบสอบถามสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน

2. แบบสอบถามสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

โดยรายละเอียดแบบสอบถามแต่ละชุดมีดังนี้คือ

- 2.1 แบบสอบถามสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงานสังกัด วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 3 ความรู้สึกรู้สึต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2.2 แบบสอบถามสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา หลักสูตร และคณะที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 3 ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดโดยกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ข้อมูลในส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในส่วนที่ 2, 4 และ 5 เป็นแบบสอบถามข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ

ในส่วนที่ 2, 4 และ 5 กำหนดน้ำหนักคะแนนในการตอบคำถามแต่ละข้อดังนี้

ผู้ตอบ	มากที่สุด	ให้คะแนน	5
	มาก	"	4
	ปานกลาง	"	3
	น้อย	"	2
	น้อยที่สุด	"	1

โดยในส่วนที่ 2, 4 และ 5 นี้จะแบ่งระดับของความคิดเห็นออกมาเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ค่าพิสัยของแต่ละระดับสามารถหาได้จากสูตรคำนวณดังนี้ เบสท์ (Best, 1977: p.14 อ้างถึงใน วรพจน์ พรหมสัตยพรต, 2544 : หน้า 148)

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลในส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 2 ระดับ คือ ดี และ ไม่ดี, ไม่แน่ใจ

ในส่วนที่ 3 นี้กำหนดน้ำหนักคะแนนในการตอบคำถามแต่ละข้อดังนี้

ผู้ตอบ	ดี	ให้คะแนน	1
	ไม่ดี, ไม่แน่ใจ	"	0

โดยในส่วนที่ 3 นี้จะแบ่งระดับของความคิดเห็นออกมาเป็น 2 ระดับ คือ ดี และ ไม่ดี, ไม่แน่ใจ โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ค่าพิสัยของแต่ละระดับสามารถหาได้จากสูตรคำนวณดังนี้ เบสท์ (Best, 1977: p.14 อ้างถึงใน วรพจน์ พรหมสัตยพรต, 2544 : หน้า 148)

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{1 - 0}{2} = 0.5$$

โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.51 - 1.00 หมายถึง มีความรู้สึกที่ดี

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.50 หมายถึง มีความรู้สึกที่ไม่ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เตรียมผู้ช่วยผู้วิจัย ที่ได้รับการฝึกอบรม แล้วกระจายไปแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วนำคืนไปปรับแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

1) สถิติพรรณนา

- (1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- (2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- (3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) สถิติวิเคราะห์

การวิเคราะห์ด้วยวิธีการ t – test และ One - Way ANOVA (F-test) ทดสอบเพื่อหาความแตกต่างของความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง Correlation เพื่อการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร และ Multiple Regression หาปัจจัยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยการแจกแบบสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผลการวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน

กลุ่มที่ 2 ผลการวิจัยนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

โดยในแต่ละกลุ่ม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 3 ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตอนที่ 5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ในการรายงานผลการศึกษาทั้งหมดนี้ได้แยกนำเสนอเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 การศึกษาเปรียบเทียบ

ส่วนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”

ผลการวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงพรรณนา

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยการแจกแบบสอบถามบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน ได้แบบสอบถามคืนครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ภูมิหลัง

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	140	36.65
หญิง	242	63.35
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	91	23.82
30 - 40 ปี	179	46.86
41 - 50 ปี	69	18.06
51 - 60 ปี	39	10.21
61 ปีขึ้นไป	4	1.05
ตำแหน่ง		
บุคลากรสายสอน	190	49.74
บุคลากรสายสนับสนุน	192	50.26
หน่วยงาน		
คณะวิทยาการจัดการ	43	11.25
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57	14.92
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	60	15.71
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	42	10.99
วิทยาลัยการฝึกหัดครู	32	8.38
วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา	9	2.36
สำนักงานอธิการบดี	80	20.94
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	29	7.59
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	1.31
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	4	1.05
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	21	5.50

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.30
ปริญญาตรี	163	42.67
ปริญญาโท	166	43.46
ปริญญาเอก	48	12.57
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	130	34.03
10,001 - 20,000 บาท	180	47.12
20,001 - 30,000 บาท	25	6.55
30,001 - 40,000 บาท	29	7.59
ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	18	4.71
ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย		
ราชภัฏพระนคร		
ต่ำกว่า 5 ปี	197	51.57
5 - 10 ปี	121	31.68
11 - 15 ปี	34	8.90
16 - 20 ปี	11	2.88
21 ปีขึ้นไป	19	4.97
รวม	382	100.00

จากตารางที่ 1 การวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน จำแนกตามภูมิหลัง พบว่า

เพศ เป็นชาย ร้อยละ 36.65 และ เป็นหญิงร้อยละ 63.35

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.86 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 23.82 และน้อยที่สุดมีอายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.05 ตามลำดับ

ตำแหน่ง เป็นบุคลากรสายสอน ร้อยละ 49.74 และ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 50.26

หน่วยงาน ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี มากที่สุด ร้อยละ 20.94 รองลงมา สังกัดหน่วยงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 15.71 และน้อยที่สุดสังกัดหน่วยงาน สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ร้อยละ 1.05 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท มากที่สุดร้อยละ 43.46 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.67 และน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.30

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 47.12 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 34.03 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 4.71 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 51.57 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 31.68 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี ร้อยละ 2.88 ตามลำดับ

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 382

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน”	3.67	.69	มาก	1
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”	3.53	.78	มาก	6
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของ ประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”	3.59	.76	มาก	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ	3.40	.89	ปานกลาง	14
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ	3.35	.93	ปานกลาง	18
กลยุทธ์	3.34	.88	ปานกลาง	19
(1) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผน ระยะสั้น ระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ				
(2) สร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและ ตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	3.41	.85	มาก	13
(3) พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพในการสอน วิจัย และบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล	3.47	.87	มาก	9
(4) ส่งเสริม ขก่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	3.54	.80	มาก	5
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า	3.56	.85	มาก	4
กลยุทธ์	3.61	.87	มาก	2
(1) ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒน ธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน				
(2) พัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้าง งาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ	3.53	.80	มาก	6
(3) พัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์	3.49	.85	มาก	8
(4) พัฒนาดตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมี เหตุผลและกล้าตัดสินใจ	3.51	.88	มาก	7
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์	3.53	.80	มาก	6
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง	3.42	.85	มาก	12
กลยุทธ์	3.45	.83	มาก	11
(1) เพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา ปัญญามนุษย์และสังคม				
(2) วิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจาก แนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.46	.85	มาก	10
(3) สร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับ หน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ	3.36	.84	ปานกลาง	17

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
(4) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.40	.90	ปานกลาง	14
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่	3.39	.83	ปานกลาง	15
กลยุทธ์	3.39	.83	ปานกลาง	15
(1) พัฒนาด้านแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน				
(2) สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.47	.86	มาก	9
(3) พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม	3.42	.80	มาก	12
(4) เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน	3.41	.79	มาก	13
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม	3.49	.90	มาก	8
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก	3.51	.95	มาก	7
กลยุทธ์	3.46	.91	มาก	10
(1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ				
(2) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.38	.93	ปานกลาง	16
(3) บูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร วัสดุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.40	.97	ปานกลาง	14
(4) กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	3.25	.99	ปานกลาง	24
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น	3.29	.92	ปานกลาง	22
กลยุทธ์	3.27	.94	ปานกลาง	23
(1) สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
(2) ศูนย์วัฒนธรรมพระนครศรีอยุธยาเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3.31	.98	ปานกลาง	21
(3) เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล	3.33	.98	ปานกลาง	20
(4) สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.19	1.04	ปานกลาง	25
รวม	3.43	.65	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มีระดับความรู้ความ เข้าใจอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาอันดับ 2 คือ กลยุทธ์ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้ การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (ค่าเฉลี่ย 3.19)

3. ความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและ สายสนับสนุน จำนวน 382 คน มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สรุป ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกรู้สึกต่อกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 382

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้สึก	อันดับ ที่
1. กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	.67	.47	ดี	1
2. กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	.63	.48	ดี	2
3. กระบวนการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ	.60	.49	ดี	3
4. กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	.54	.50	ดี	4
รวม	.61	.42	ดี	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกรู้สึกต่อกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระดับความรู้สึกในภาพรวม มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.67) รองลงมาอันดับ 2 คือ กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.63) และน้อยที่สุด คือ กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.54)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกรู้สึกต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 382

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้สึก	อันดับ ที่
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”	.77	.68	ดี	1
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”	.72	.45	ดี	5
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคมที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”	.75	.44	ดี	2
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ	.70	.46	ดี	7
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ	.67	.47	ดี	9
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า	.73	.45	ดี	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้สึก	อันดับ ที่
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์	.75	.43	ดี	2
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง	.71	.45	ดี	6
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่	.73	.44	ดี	4
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม	.74	.44	ดี	3
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก	.75	.43	ดี	2
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น	.68	.47	ดี	8
รวม	.73	.36	ดี	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระดับความรู้สึกในภาพรวมมีความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” (ค่าเฉลี่ย 0.77) รองลงมา อันดับ 2 มี 3 ด้านเท่าๆ กัน คือ 1) คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคมที่มี จิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไทย” 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์ และ 3) เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 0.75) และน้อยที่สุด คือ เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ (ค่าเฉลี่ย 0.67)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน

อันดับที่	เรื่อง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้สึก
1	กระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.61	ดี
2	แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.73	ดี
	รวม	.67	ดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 2 ส่วน มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีระดับความรู้สึกในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 0.61) ส่วนด้านแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.73)

4. พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 382

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	อันดับ ที่
1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาว เพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ	3.90	.93	มาก	3
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและ ตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	3.82	.96	มาก	8
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล	3.79	.96	มาก	9
4. การส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	3.78	.90	มาก	10
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	3.75	.90	มาก	13
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้าง งาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ	3.88	.87	มาก	4
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์	3.82	.86	มาก	8
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถถกวิเคราะห์ได้อย่าง มีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ	3.96	.88	มาก	1
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา ปัญญามนุษย์และสังคม	3.91	.87	มาก	2
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนว พระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.82	.93	มาก	8

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	อันดับ ที่
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ	3.72	.90	มาก	15
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.76	.89	มาก	12
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัย นวัตกรรมการเรียนการสอน	3.77	.91	มาก	11
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.76	.81	มาก	12
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพา ตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม	3.86	.83	มาก	5
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน	3.75	.81	มาก	13
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ	3.84	.87	มาก	7
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและ สามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.85	.90	มาก	6
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.84	.88	มาก	7
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	3.79	.94	มาก	9
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรม บนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น	3.72	.87	มาก	15
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่ นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3.71	.87	มาก	16
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล	3.73	.91	มาก	14
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.75	.89	มาก	13
รวม	3.80	.74	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยการพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ มีระดับการปฏิบัติอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาอันดับ 2 คือ การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.91) และน้อยที่สุด คือ ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 3.71)

5. การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการ เป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม จำนวน 382 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิชาการเป็นเลิศ

n = 382				
การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ	อันดับที่
1. การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ	3.46	1.01	มาก	4
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	3.47	1.02	มาก	3
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการบนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล	3.47	1.04	มาก	3
4. การส่งเสริม ขกช่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	3.42	1.01	มาก	6
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	3.52	.92	มาก	1
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ	3.50	1.01	มาก	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์	3.43	.96	มาก	5
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ	3.52	.97	มาก	1
รวม	3.47	.86	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 มี 2 ด้านเท่าๆ กัน คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และการพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาอันดับ 2 คือ การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิจัยสร้างสรรค์

n = 382

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม	3.50	.99	มาก	1
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.46	1.00	มาก	2
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ	3.38	1.01	ปานกลาง	5
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.35	1.02	ปานกลาง	6

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัย นวัตกรรมการเรียนการสอน	3.40	1.11	ปานกลาง	4
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.46	.92	มาก	2
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพา ตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม	3.46	.98	มาก	2
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน	3.43	.92	มาก	3
รวม	3.43	.86	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัย
สร้างสรรค์ ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การเพิ่มศักยภาพในการผลิต
งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาอันดับ 2 มี
3 ด้านเท่าๆ กัน คือการวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการ
พัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการ
พัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการ
ดำเนินชีวิตในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.46) และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิต
ครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร ด้านบริการเป็นเยี่ยม

n = 382

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ	3.38	1.07	ปานกลาง	2
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารการจัดการให้มีความคล่องตัวและ สามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	1.02	ปานกลาง	6
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.44	.93	มาก	1
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	3.33	1.03	ปานกลาง	4
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรม บนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น	3.28	.99	ปานกลาง	7
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่ นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3.32	1.06	ปานกลาง	5
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล	3.38	.94	ปานกลาง	2
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.34	1.00	ปานกลาง	3
รวม	3.35	.87	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้าน
บริการเป็นเยี่ยม ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 3.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การบูรณาการ
ใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาอันดับ 2 มี 2 ด้านเท่าๆ กัน คือ การพัฒนาระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
และการเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่
ภูมิปัญญาไทยสู่สากล (ค่าเฉลี่ย 3.38) และน้อยที่สุด คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่ม
มูลค่าทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน

อันดับที่	เรื่อง	ค่าเฉลี่ย	ระดับการดำเนินการ
1	ด้านวิชาการเป็นเลิศ	3.47	มาก
2	ด้านวิจัยสร้างสรรค์	3.43	มาก
3	ด้านบริการเป็นเยี่ยม	3.35	ปานกลาง
รวม		3.42	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม จำนวน 382 คน พบว่า การดำเนินการการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ ด้านวิชาการเป็นเลิศ (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาอันดับ 2 มี คือ ด้านวิจัยสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และน้อยที่สุด คือ ด้านบริการเป็นเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ส่วนที่ 2 การศึกษาเปรียบเทียบ

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน จำนวน 382 คน ด้วยสถิติ t-test และ F-test พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

การประเมิน	ชาย (n = 140)		หญิง (n = 242)		t-value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.58	.71	3.35	.60	3.497	.001**
- ความรู้สึกรู้ค่าต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.66	.33	.71	.34	-1.393	.165
- พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.96	.65	3.71	.77	3.368	.001**
- การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.65	.72	3.28	.85	4.549	.000**

** Significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกรู้สึต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติ t – test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

การประเมิน	บุคลากรสายสอน (n =190)		บุคลากรสายสนับสนุน (n = 192)		t-value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.55	.67	3.32	.62	3.512	.000**
- ความรู้สึกรู้สึต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.65	.35	.75	.32	-2.988	.003**
- พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.96	.75	3.64	.70	4.345	.000**
- การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.49	.89	3.35	.76	1.616	.107

** Significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกรู้สึต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติ t – test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกรู้สึต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน
วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4.745	4	1.186	2.829	.025*
	ภายในกลุ่ม	158.089	377	.419		
	รวม	162.834	381			
หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.875	10	1.288	3.185	.001**
	ภายในกลุ่ม	149.959	371	.404		
	รวม	162.834	381			
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	5.385	3	1.795	4.310	.005**
	ภายในกลุ่ม	157.449	378	.417		
	รวม	162.834	381			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	14.909	4	3.727	9.499	.000**
	ภายในกลุ่ม	147.925	377	.392		
	รวม	162.834	381			
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.153	4	1.038	2.467	.045*
	ภายในกลุ่ม	158.681	377	.421		
	รวม	162.834	381			

** Significant at the .01 level (2-tailed).

* Significant at the .05 level (2-tailed).

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน
วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระ
นคร ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ
และประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
.05 ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ต่อความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4.475	4	1.119	10.945	.000**
	ภายในกลุ่ม	38.539	377	.102		
	รวม	43.014	381			
หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.536	10	.554	5.480	.000**
	ภายในกลุ่ม	37.478	371	.101		
	รวม	43.014	381			
วุฒិการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	1.031	3	.344	3.094	.027*
	ภายในกลุ่ม	41.983	378	.111		
	รวม	43.014	381			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.921	4	.730	6.867	.000**
	ภายในกลุ่ม	40.093	377	.106		
	รวม	43.014	381			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.471	4	.368	3.337	.011*
	ภายในกลุ่ม	41.544	377	.110		
	รวม	43.014	381			

** Significant at the .01 level (2-tailed).

* Significant at the .05 level (2-tailed).

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างกัน มีความรู้สึกลึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้สึกลึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.167	4	.292	.531	.713
	ภายในกลุ่ม	207.060	377	.549		
	รวม	208.227	381			
หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.649	10	1.265	2.399	.009**
	ภายในกลุ่ม	195.578	371	.527		
	รวม	208.227	381			
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	14.866	3	4.955	9.687	.000**
	ภายในกลุ่ม	193.360	378	.512		
	รวม	208.227	381			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	15.110	4	3.777	7.374	.000**
	ภายในกลุ่ม	193.117	377	.512		
	รวม	208.227	381			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.117	4	.529	.968	.425
	ภายในกลุ่ม	206.110	377	.547		
	รวม	208.227	381			

** Significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร ต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3.373	4	.843	1.236	.295
	ภายในกลุ่ม	257.182	377	.682		
	รวม	260.555	381			
หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.701	10	1.770	2.704	.003**
	ภายในกลุ่ม	242.854	371	.655		
	รวม	260.555	381			
วุฒิกการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	1.659	3	.553	.807	.490
	ภายในกลุ่ม	258.896	378	.685		
	รวม	260.555	381			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	25.333	4	6.333	10.151	.000**
	ภายในกลุ่ม	235.222	377	.624		
	รวม	260.555	381			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.541	4	.385	.561	.691
	ภายในกลุ่ม	259.014	377	.687		
	รวม	260.555	381			

** Significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ส่วนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติ Correlation รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”

	ความรู้ความเข้าใจ	ความรู้สึ	พฤติกรรม	การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”
ความรู้ความเข้าใจ	1	.463**	.475**	.551**
ความรู้สึ	.463**	1	.196**	.307**
พฤติกรรม	.475**	.196**	1	.509**
การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”	.551**	.307**	.509**	1

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีดังนี้

ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และ พฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ	b	beta
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.547	.415
ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.028	.011
พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.333	.286
ค่าคงที่	.310	
Multiple R	.610	
R ²	.372	
Adjusted R ²	.367	
F	74.669**	

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Alpha = .01

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ที่ประกอบ ด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ($r = .610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Alpha = .01

ตัวแปรอิสระคือค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 37 โดยมีค่า $R^2 = .372$ และมีค่า $F = 74.669$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์

ปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์	b	beta
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.481	.364
ความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.184	.072
พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.374	.320
ค่าคงที่	.231	
Multiple R	.620	
R^2	.384	
Adjusted R^2	.379	
F	78.492**	

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์ ($r = .620$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ตัวแปรอิสระคือค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 38 โดยมีค่า $R^2 = .384$ และมีค่า $F = 78.492$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม

ปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม	b	beta
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.347	.261
ความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.350	.135
พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.375	.319
ค่าคงที่	.489	
Multiple R	.563	
R^2	.317	
Adjusted R^2	.312	
F	58.526**	

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ที่ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ($r = .563$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ตัวแปรอิสระคือค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ได้ร้อยละ 32 โดยมีค่า $R^2 = .317$ และมีค่า $F = 58.526$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ผลการวิจัยนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงพรรณนา

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยการแจกแบบสอบถามนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน ได้แบบสอบถามคืนครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ภูมิหลัง

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละจำแนกตามภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	255	39.29
หญิง	394	60.71
อายุ		
18 - 20 ปี	460	70.88
21 - 23 ปี	168	25.89
24 - 26 ปี	21	3.23
ชั้นปีที่ศึกษา		
ชั้นปีที่ 1	35	5.39
ชั้นปีที่ 2	377	58.09
ชั้นปีที่ 3	160	24.65
ชั้นปีที่ 4	77	11.87
หลักสูตร		
ภาคปกติ	386	59.48
ภาค กศ.พท.	263	40.52

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
คณะ		
คณะวิทยาการจัดการ	342	52.70
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	76	11.71
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	103	15.87
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	68	10.48
วิทยาลัยการฝึกหัดครู	59	9.09
วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา	1	0.15
รวม	649	100.00

จากตารางที่ 21 การวิจัยนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน จำแนกตามภูมิหลัง พบว่า

เพศ เป็นชาย ร้อยละ 39.29 และ เป็นหญิงร้อยละ 60.71

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 18 - 20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 70.88 รองลงมามีอายุ 21 - 23 ปี ร้อยละ 25.89 และน้อยที่สุดมีอายุ 24 - 26 ปี ร้อยละ 3.23 ตามลำดับ

ชั้นปีที่ศึกษา ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 มากที่สุด ร้อยละ 58.09 รองลงมาศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 24.65 และน้อยที่สุดศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 5.39 ตามลำดับ

หลักสูตร เป็นหลักสูตรภาคปกติ ร้อยละ 59.48 และ เป็นหลักสูตรภาค กศ.พท. ร้อยละ 40.52

คณะ ส่วนใหญ่สังกัดคณะวิทยาการจัดการมากที่สุด ร้อยละ 52.70 รองลงมาสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 15.87 และน้อยที่สุดสังกัดวิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา ร้อยละ 0.15 ตามลำดับ

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”	3.57	.69	มาก	16
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”	3.69	.78	มาก	8
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”	3.78	.71	มาก	1
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ	3.46	.77	มาก	22
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ	3.49	.80	มาก	21
กลยุทธ์	3.51	.74	มาก	19
(1) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ				
(2) สร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	3.54	.77	มาก	18
(3) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล	3.61	.78	มาก	12
(4) ส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	3.72	.82	มาก	5
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า	3.78	.74	มาก	1
กลยุทธ์	3.76	.72	มาก	3
(1) ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน				
(2) พัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ	3.71	.79	มาก	6
(3) พัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์	3.67	.76	มาก	9
(4) พัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ	3.69	.79	มาก	8

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์	3.58	.80	มาก	15
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง	3.59	.80	มาก	14
กลยุทธ์	3.62	.78	มาก	11
(1) เพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา ปัญญามนุษย์และสังคม				
(2) วิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.72	.87	มาก	5
(3) สร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ	3.57	.76	มาก	16
(4) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.63	.74	มาก	10
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่	3.69	.85	มาก	8
กลยุทธ์	3.73	.87	มาก	4
(1) พัฒนาด้านแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัย นวัตกรรมการเรียนการสอน				
(2) สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.70	.77	มาก	7
(3) พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเอง เพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม	3.77	.77	มาก	2
(4) เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน	3.70	.80	มาก	7
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม	3.55	.82	มาก	17
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก	3.60	.85	มาก	13
กลยุทธ์	3.53	.84	มาก	19
(1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ				
(2) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและ สามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	.81	มาก	20

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้ความเข้าใจ	อันดับ ที่
(3) บูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.52	.82	มาก	20
(4) กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	3.42	.79	มาก	23
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น	3.69	.77	มาก	8
กลยุทธ์	3.69	.77	มาก	8
(1) สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรมบน พื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น				
(2) ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่ นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3.58	.82	มาก	15
(3) เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล	3.59	.82	มาก	14
(4) สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.53	.80	มาก	19
รวม	3.63	.52	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไทย” และ เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า มีระดับความรู้ความเข้าใจอันดับ 1 เท่าๆ กัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาอันดับ 2 คือ กลยุทธ์พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.77) และน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 3.42)

3. ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกต่อกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้สึก	อันดับ ที่
1. กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	.69	.47	ดี	1
2. กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	.63	.48	ดี	4
3. กระบวนการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ	.66	.47	ดี	2
4. กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	.64	.50	ดี	3
รวม	.65	.40	ดี	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระดับความรู้สึกในภาพรวม มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.69) รองลงมาอันดับ 2 คือ กระบวนการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 0.66) และน้อยที่สุด คือ กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.63)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความรู้สึก	อันดับ ที่
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”	.82	.39	ดี	1
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”	.78	.41	ดี	3
3. คุณค่า “มีปัญหาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”	.81	.39	ดี	2
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ	.72	.45	ดี	6
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ	.65	.48	ดี	10
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า	.76	.43	ดี	4
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์	.71	.46	ดี	7
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง	.68	.47	ดี	8
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่	.75	.43	ดี	5
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม	.66	.47	ดี	9
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก	.71	.45	ดี	7
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น	.62	.52	ดี	11
รวม	.72	.30	ดี	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระดับความรู้สึกในภาพรวมมีความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” (ค่าเฉลี่ย 0.82) รองลงมา อันดับ 2 คือ คุณค่า “มีปัญหาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคมที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท” (ค่าเฉลี่ย 0.81) และน้อยที่สุด คือ เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 0.62)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน

อันดับที่	เรื่อง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้สึก
1	กระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.65	ดี
2	แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.72	ดี
รวม		.69	ดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 2 ส่วน มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีระดับความรู้สึกในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 0.65) ส่วนด้านแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.72)

4. พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม	อันดับที่
1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ	2.38	1.19	น้อย	20
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	2.28	1.20	น้อย	22
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการบนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล	2.42	1.22	น้อย	18
4. การส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	3.72	.79	มาก	2

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	อันดับ ที่
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	3.45	.81	มาก	6
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรม ในวิชาชีพ	3.55	.81	มาก	5
7. การพัฒนทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์	3.63	.76	มาก	3
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ	3.88	.87	มาก	1
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม	2.54	1.29	น้อย	16
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.21	1.54	ปานกลาง	8
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ	2.39	1.12	น้อย	19
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	2.36	1.18	น้อย	21
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่ง ศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน	3.14	.93	ปานกลาง	9
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.30	.76	ปานกลาง	7
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและ พึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม	3.59	.85	มาก	4
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน	2.62	1.25	ปานกลาง	14
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ	2.70	1.07	ปานกลาง	13
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว และสามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	2.38	1.14	น้อย	20

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม	อันดับ ที่
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้าน บุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	2.44	1.15	น้อย	17
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไก ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	2.81	1.14	ปานกลาง	11
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทาง วัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น	3.10	1.06	ปานกลาง	10
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่ นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	2.77	1.07	ปานกลาง	12
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล	3.14	.94	ปานกลาง	9
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	2.58	1.22	น้อย	15
รวม	2.93	.65	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93) โดยการพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ มีระดับการปฏิบัติอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาอันดับ 2 คือ การส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.72) และน้อยที่สุด คือ การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.28)

5. การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม จำนวน 649 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร ด้านวิชาการเป็นเลิศ

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
1. การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและดำเนินการตามแผนระยะสั้น ระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ	3.66	.69	มาก	3
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มี คุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น	3.59	.74	มาก	6
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล	3.67	.80	มาก	2
4. การส่งเสริม ขกช่องเชิงธุกิจผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง	3.66	.82	มาก	3
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	3.68	.78	มาก	1
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถ สร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ	3.68	.82	มาก	1
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์	3.63	.81	มาก	4
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ	3.61	.82	มาก	5
รวม	3.65	.58	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้าน
วิชาการเป็นเลิศ ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 3.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 มี 2 ด้านเท่าๆ กัน
คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และการพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้าง
รายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาอันดับ 2 คือ การพัฒนา
บุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการบนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล (ค่าเฉลี่ย 3.67)
และน้อยที่สุด คือ การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่ง
วิชาการสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร ด้านวิจัยสร้างสรรค์

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญาชนุญและสังคม	3.66	.79	มาก	5
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจาก แนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.81	1.43	มาก	1
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ	3.66	.77	มาก	5
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	3.72	.81	มาก	2
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็น แหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน	3.65	.82	มาก	6
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.70	.75	มาก	3
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและ พึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม	3.67	.79	มาก	4
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน	3.70	.79	มาก	3
รวม	3.70	.61	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัย
สร้างสรรค์ ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน
โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาอันดับ 2 คือ
การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย
3.72) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัย
นวัตกรรมการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร ด้านบริการเป็นเยี่ยม

n = 649

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การดำเนินการ	อันดับ ที่
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ	3.63	.83	มาก	6
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารการจัดการให้มีความคล่องตัวและ สามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	.89	มาก	3
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.61	.89	มาก	7
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	3.72	2.39	มาก	1
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรม บนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น	3.65	.84	มาก	5
22. การศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่ นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3.67	.86	มาก	4
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล	3.60	.86	มาก	8
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.71	.92	มาก	2
รวม	3.64	.67	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้าน
บริการเป็นเยี่ยม ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 3.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การกระจาย
งานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลัก
ธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาอันดับ 2 คือ การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้ง
ภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (ค่าเฉลี่ย 3.71) และน้อยที่สุด คือ
การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญา
ไทยสู่สากล (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแต่ละด้าน

อันดับที่	เรื่อง	ค่าเฉลี่ย	ระดับการดำเนินการ
1	ด้านวิชาการเป็นเลิศ	3.65	มาก
2	ด้านวิจัยสร้างสรรค์	3.70	มาก
3	ด้านบริการเป็นเยี่ยม	3.64	มาก
รวม		3.66	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จาก นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการ เป็นเยี่ยม จำนวน 649 คน พบว่า การดำเนินการการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการเป็นเลิศ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านวิจัยสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และด้านบริการเป็นเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ส่วนที่ 2 การศึกษาเปรียบเทียบ

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 649 คน ด้วยสถิติ t-test และ F-test พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

การประเมิน	ชาย (n =255)		หญิง (n =394)		t-value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.61	.59	3.63	.47	-.430	.667
- ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.66	.30	.74	.27	-3.368	.001**
- พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.09	.74	2.83	.55	4.825	.000**
- การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.67	.67	3.67	.54	-.081	.935

** Significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติ t -test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักสูตร

การประเมิน	ภาคปกติ (n = 386)		ภาค กศ.พท. (n = 263)		t-value	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.60	.52	3.66	.52	-1.426	.154
- ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.68	.29	.74	.27	-2.542	.011*
- พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	2.96	.66	2.90	.62	1.193	.233
- การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	3.66	.60	3.67	.59	-.183	.855

* Significant at the .05 level (2-tailed).

ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติ t -test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เรียนหลักสูตรต่างกัน มีความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และ
คณะ ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.079	2	1.040	3.874	.021*
	ภายในกลุ่ม	173.399	646	.268		
	รวม	175.478	648			
ชั้นปีที่ศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.761	3	.587	2.180	.089
	ภายในกลุ่ม	173.717	645	.269		
	รวม	175.478	648			
คณะ	ระหว่างกลุ่ม	3.314	5	.663	2.476	.031*
	ภายในกลุ่ม	172.164	643	.268		
	รวม	175.478	648			

* Significant at the .05 level (2-tailed).

ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา คณะ ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และคณะต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.441	2	.220	2.765	.064
	ภายในกลุ่ม	51.497	646	.080		
	รวม	51.937	648			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ชั้นปีที่ศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	.486	6.210	.000**
	ภายในกลุ่ม	50.479	645	.078		
	รวม	51.937	648			
คณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.033	5	.207	2.610	.024*
	ภายในกลุ่ม	50.904	643	.079		
	รวม	51.937	648			

** Significant at the .01 level (2-tailed).

* Significant at the .05 level (2-tailed).

ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา คณะ ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคณะต่างกัน มีความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนนักศึกษาที่มีชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน มีความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	16.278	8	2.035	5.122	.000**
	ภายในกลุ่ม	254.257	640	.397		
	รวม	270.536	648			
ชั้นปีที่ศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	18.785	3	6.262	16.043	.000**
	ภายในกลุ่ม	251.751	645	.390		
	รวม	270.536	648			

ตารางที่ 35 (ต่อ)

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
คณะ	ระหว่างกลุ่ม	8.631	5	1.726	4.238	.001**
	ภายในกลุ่ม	261.904	643	.407		
	รวม	270.536	648			

** Significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา คณะ ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะ ต่อการมุ่งสู่ความเป็น“ไท”ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การประเมิน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.159	2	.579	1.641	.195
	ภายในกลุ่ม	228.042	646	.353		
	รวม	229.201	648			
ชั้นปีที่ศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.379	3	.793	2.255	.081
	ภายในกลุ่ม	226.821	645	.352		
	รวม	229.201	648			
คณะ	ระหว่างกลุ่ม	4.548	5	.910	2.603	.024*
	ภายในกลุ่ม	224.653	643	.349		
	รวม	229.201	648			

* Significant at the .05 level (2-tailed).

ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นปีที่ศึกษา คณะ ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคณะ

ต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้วยสถิติ Correlation รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”

	ความรู้ความเข้าใจ	ความรู้สึก	พฤติกรรม	การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”
ความรู้ความเข้าใจ	1	.438**	.305**	.729**
ความรู้สึก	.438**	1	.105**	.489**
พฤติกรรม	.305**	.105**	1	.385**
การมุ่งสู่ความเป็น “ไท”	.729**	.489**	.385**	1

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีดังนี้

ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และ พฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ส่วนที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ
วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม**

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ	b	beta
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.627	.560
ความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.380	.185
พฤติกรรมปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.174	.193
ค่าคงที่	.597	
Multiple R	.741	
R ²	.549	
Adjusted R ²	.547	
F	261.798**	

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Alpha = .01

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ที่ประกอบ
ด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ($r = .741$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
Alpha = .01

ตัวแปรอิสระคือค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร ค่าเฉลี่ยความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท”

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิชาการเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 54 โดยมีค่า $R^2 = .549$ และมีค่า $F = 261.798$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์

ปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์	b	beta
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.678	.575
ความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.328	.151
พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.176	.186
ค่าคงที่	.492	
Multiple R	.732	
R^2	.536	
Adjusted R^2	.533	
F	247.988**	

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์ ($r = .732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = 0.01$

ตัวแปรอิสระคือค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ค่าเฉลี่ยความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านวิจัยสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 53 โดยมีค่า $R^2 = .536$ และมีค่า $F = 247.988$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\text{Alpha} = .01$

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม

ปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม	b	beta
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.671	.518
ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.599	.251
พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	.177	.170
ค่าคงที่	.267	
Multiple R	.733	
R ²	.538	
Adjusted R ²	.536	
F	249.398**	

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Alpha = .01

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ที่ประกอบ ด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ($r = .733$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Alpha = .01

ตัวแปรอิสระคือค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ค่าเฉลี่ยความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ได้ร้อยละ 53 โดยมีค่า $R^2 = .538$ และมีค่า $F = 249.398$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ Alpha = .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) พฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ (5) รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการแจกแบบสอบถามบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติอนุมาน คือ t - test F - test Correlation และ Multiple Regression ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุป

1. ผลการวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสายสอนและสายสนับสนุน

1.1 ภูมิหลัง

ส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 63.35 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.86 มีตำแหน่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 50.26 สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี มากที่สุด ร้อยละ 20.94 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ร้อยละ 43.46 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 47.12 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 51.57

1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป็นอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาอันดับ 2 คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และน้อยที่สุด คือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (ค่าเฉลี่ย 3.19)

1.3 ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ระดับความรู้สึกในภาพรวม มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.67) รองลงมาอันดับ 2 คือ กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.63) และน้อยที่สุด คือ กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.54) โดยแต่ละด้านมีตัวแปรองค์ประกอบ ที่สำคัญดังนี้

1.3.1 ด้านกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 2 ส่วน มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 0.67) และน้อยที่สุด คือ กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.54)

1.3.2 ด้านแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความรู้สึกต่อแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ระดับความรู้สึกในภาพรวมมีความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 0.77) และน้อยที่สุด คือ เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ (ค่าเฉลี่ย 0.67)

1.4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ มีระดับการปฏิบัติอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาอันดับ 2 คือ การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.91) และน้อยที่สุด คือ

ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 3.71)

1.5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการ เป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม พบว่า การดำเนินการการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ ด้านวิชาการเป็นเลิศ (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาอันดับ 2 มี คือ ด้านวิจัยสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และน้อยที่สุด คือ ด้านบริการเป็นเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย 3.35) โดยแต่ละด้านมีตัวแปรองค์ประกอบ ดังนี้

1.5.1 ด้านวิชาการเป็นเลิศ ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 มี 2 ด้านเท่าๆ กัน คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และการพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาอันดับ 2 คือ การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

1.5.2 ด้านวิจัยสร้างสรรค์ ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญาชนุญและสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมาอันดับ 2 มี 3 ด้านเท่าๆ กัน คือการวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.46) และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.35)

1.5.3 ด้านบริการเป็นเยี่ยม ระดับการดำเนินการในภาพรวม มีระดับการดำเนินการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมาอันดับ 2 มี 2 ด้านเท่าๆ กัน คือ การพัฒนา

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และการเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ ภูมิปัญญาไทยสู่สากล (ค่าเฉลี่ย 3.38) และน้อยที่สุด คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่ม มูลค่าทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 3.28)

2. ผลการวิจัยนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2.1 ภูมิหลัง

ส่วนใหญ่ นักศึกษาเป็นหญิงร้อยละ 60.71 มีอายุ 18 - 20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 70.88 ศึกษาอยู่ที่ชั้นปีที่ 2 มากที่สุด ร้อยละ 58.09 ศึกษาอยู่ในหลักสูตรภาคปกติ มากที่สุด ร้อยละ 59.48 และส่วนใหญ่สังกัดคณะวิทยาการจัดการมากที่สุด ร้อยละ 52.70

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความรู้ความเข้าใจอันดับ 1 มี 2 ด้านเท่ากัน คือ (1) นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไทย” (2) เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาอันดับ 2 คือ กลยุทธ์พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.77) และน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 3.42)

2.3 ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 2 ส่วน มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีระดับความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.65) ส่วนด้านแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความรู้สึกในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 0.72) โดยแต่ละด้านมีตัวประกอบประกอบ ที่สำคัญดังนี้

2.3.1 ด้านกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 0.69) และน้อยที่สุด คือ กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 0.63)

2.3.2 ด้านแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้สึกอันดับ 1 คือ วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 0.82) และน้อยที่สุด คือ เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 0.62)

2.4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.93) โดยการพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ มีระดับการปฏิบัติอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาอันดับ 2 คือ การส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.72) และน้อยที่สุด คือ การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.28)

2.5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม พบว่า การดำเนินการการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการเป็นเลิศ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านวิจัยสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และด้านบริการเป็นเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยแต่ละด้านมีตัวประกอบประกอบ ดังนี้

2.5.1 ด้านวิชาการเป็นเลิศ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 มี 2 ด้านเท่าๆ กัน คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และการพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และน้อยที่สุด การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59)

2.5.2 ด้านวิจัยสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปวงชนียบุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยวัตรกรรมการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

2.5.3 ด้านบริการเป็นเยี่ยม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการดำเนินการอันดับ 1 คือ การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 3.72) และน้อยที่สุด คือ การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล (ค่าเฉลี่ย 3.60)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 จากสมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ต่างกัน ส่งผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ที่แตกต่างกัน

3.1.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุนที่มีภูมิหลังต่างกันมีการประเมินต่างกันดังนี้

3.1.1.1 บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.1.2 บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่ง หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างกัน มีความรู้ลึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.1.3 บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่ง หน่วยงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.1.4 บุคลากรที่มีเพศ หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.2 นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิหลังต่างกัน มีการประเมินต่างกัันดังนี้

3.1.2.1 นักศึกษาที่มีอายุ และคณะต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.2.2 นักศึกษาที่มีเพศ ชั้นปีที่ศึกษา และหลักสูตรต่างกัน มีความรู้สึกรู้ค่าต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.2.3 นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา และคณะต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.2.4 นักศึกษาที่มีคณะต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 จากสมมติฐานข้อที่ 2 องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่า

3.2.1 ผลการประเมินจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน พบว่า ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.2 ผลการประเมินจากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และ พฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จากสมมติฐานข้อที่ 3 องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษาพบว่า

3.3.1 ผลการประเมินจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน พบว่า องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1.1 ตัวแปรอิสระคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิชาการเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 37 โดยมีค่า $R^2 = .372$

3.3.1.2 ตัวแปรอิสระคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิจัยสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 38 โดยมีค่า $R^2 = .384$

3.3.1.3 ตัวแปรอิสระคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ได้ร้อยละ 32 โดยมีค่า $R^2 = .317$

3.3.2 ผลการประเมินจากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ วิชาการเป็นเลิศ วิจัยสร้างสรรค์ และบริการเป็นเยี่ยม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.2.1 ตัวแปรอิสระคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิชาการเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 54 โดยมีค่า $R^2 = .549$

3.3.2.2 ตัวแปรอิสระคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สามารถอธิบายตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านวิจัยสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 53 โดยมีค่า $R^2 = .536$

3.3.2.3 ตัวแปรอิสระคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สามารถอธิบายตัวแปรตามคือการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครด้านบริการเป็นเยี่ยม ได้ร้อยละ 53 โดยมีค่า $R^2 = .538$

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” ผลการศึกษา พบว่า

การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนสายสนับสนุน มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่มีคะแนนระดับมากเกือบทุกด้านแต่ค่อนข้างต่ำระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงส่งผลทำให้ผลการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” จึงอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำระดับปานกลาง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครกับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ” ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุนที่มีเพศ หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน 2) นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีคณะต่างกัน มีการดำเนินการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่า เพศ หน่วยงาน/สังกัดคณะ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ส่งผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น

“ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกวรรณ สรหงษ์ (2540) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการเข้ารับราชการ ผลการวิจัยพบว่า เพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสอดคล้องกับการวิจัยของศศิกาญจน์ กันทาธรรม (2549) ได้วิจัยเรื่องความเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณต่อการปฏิบัติงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณต่อการปฏิบัติงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้แก่ เพศและทักษะของข้าราชการต่อการปรับโครงสร้างองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของสุทธนิภา ศรีไสย์ (2544) ได้วิจัยเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้องการออกนอกระบบราชการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์ (2539) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สายงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานประมาณก่อให้เกิดความแตกต่างกันในทัศนคติที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของคุณฉัตร เลิศพิพัฒน์ (2540) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของข้าราชการกรมสรรพากรต่อการบริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการบริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ได้แก่ ระดับเงินเดือน และความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน และสอดคล้องกับการวิจัยของธัมมพร สวัสดิ์ไชย (2549) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของประชาชนต่อโครงการเข้ารับบริการในโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของประชาชนต่อการเข้ารับบริการในโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้แก่ รายได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านปัญญาด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม กับ การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ” ผลการศึกษาพบว่า

องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิวิมล ปาลศรี (2537) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย

พบว่า ทักษะคิดต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด และสอดคล้องกับการวิจัยของสุทธนิภา ศรีไสย์ (2544) ได้วิจัยเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และความต้องการออกนอกระบบราชการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดมีความสัมพันธ์กับความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และทักษะคิดเป็นตัวแปรที่อธิบายความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้มากที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของอาภาพร เอกวัฒน์กิจ (2544) ได้วิจัยเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทักษะคิดของข้าราชการไทย เกี่ยวกับการลงทุนของกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุนของ กบข. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะคิดที่มีต่อการลงทุนของ กบข.

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 “เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ อุดมสุวรรณ (2538) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของข้าราชการและประชาชนที่มีต่อการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจข่าวสารทางการเมืองก่อให้เกิดความแตกต่างกันในทัศนคติที่มีต่อการแต่งตั้งผู้ว่าราชการ จังหวัดหญิง และสอดคล้องกับการวิจัยของสมศรี ลิ้มประสิทธิ์ (2550) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของบุคลากร ต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานราชการในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับระบบ GFMIS มีผลต่อทัศนคติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 “เพื่อเสนอรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” ผลการศึกษา พบว่า

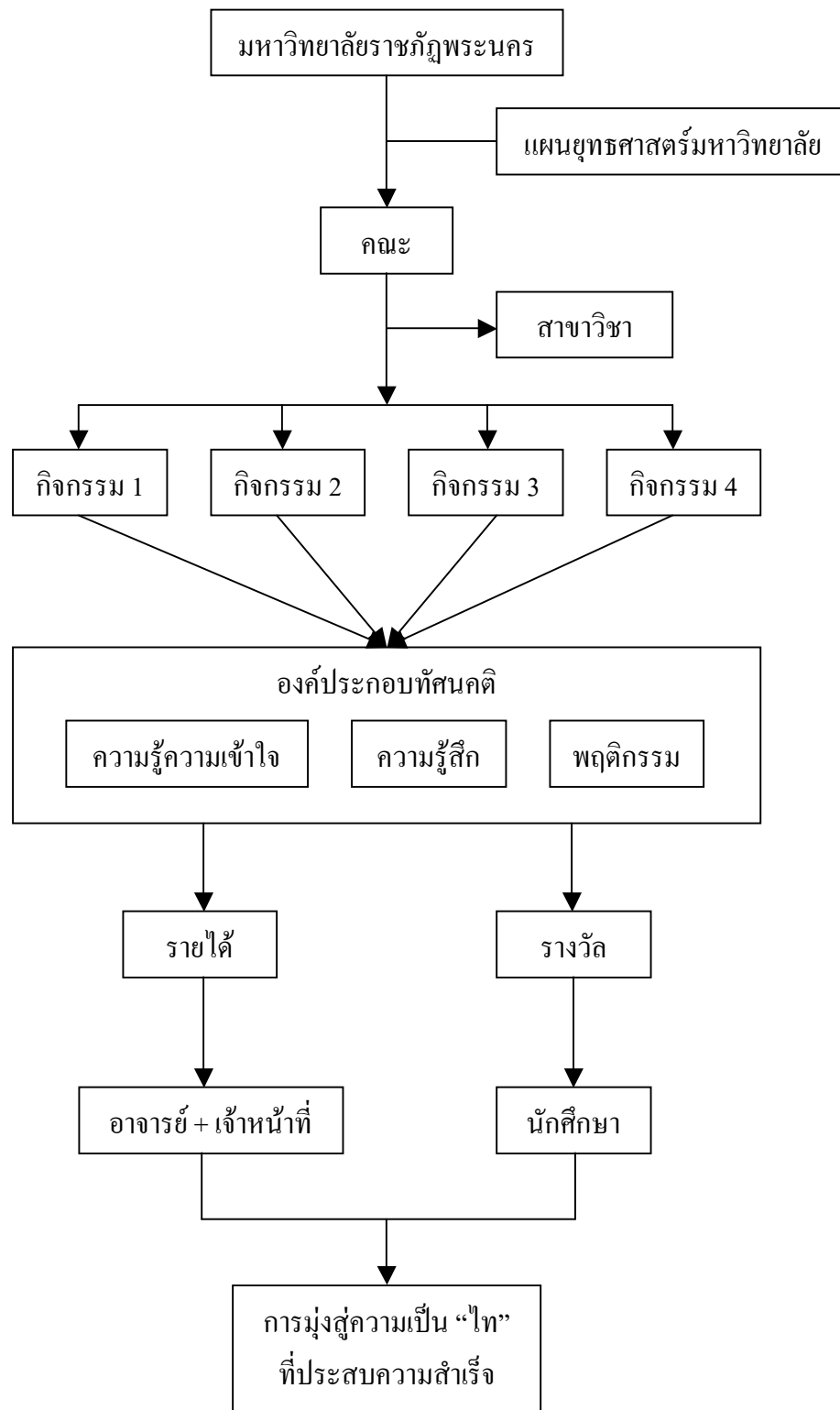
เพศ หน่วยงาน/สังกัดคณะ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ส่งผลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คณะ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และ พฤติกรรมการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” นั้นส่งผลต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ ดังนั้นข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยนำเสนอ จึงเป็นรูปแบบและวิธีการที่สร้างขึ้นจากผลการวิจัยดังกล่าว โดยลักษณะสำคัญของ Model มีดังต่อไปนี้



รูปภาพที่ 8 รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น "ไท"

รูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” นั้น มหาวิทยาลัยต้องกระจายยุทธศาสตร์ลงสู่หน่วยงานในระดับหน่วยงานหรือสังกัดคณะให้ดำเนินการเองให้มากที่สุด โดยมหาวิทยาลัยทำหน้าที่หลักคือการเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำ และประเมินผลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครแล้ว มหาวิทยาลัยจึงควรมอบหรือสั่งการให้คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยนำแผนยุทธศาสตร์ไปเป็นกรอบ/แนวทางของกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนของคณะ ดังต่อไปนี้

1. จัดอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. สร้างจิตสำนึกให้นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการเป็นเลิศ ด้านวิจัยสร้างสรรค์ และด้านบริการเป็นเยี่ยม
3. ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กิจกรรมข้างต้นจะส่งเสริมให้นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอนเกิดทัศนคติซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ส่วนที่สำคัญอีกประการ คือการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของนักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เช่น การเพิ่มรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพ ซึ่งส่งผลต่อการคำนึงถึงการเสียดสในการทำงานหรือการที่ต้องหารายได้เลี้ยงตนเอง ส่วนนักศึกษาก็ควรมีการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรให้มีทัศนคติการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ซึ่งพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของความเป็น “ไท” นั้นขึ้นอยู่กับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการของแต่ละคณะ ที่ทำให้นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีศักยภาพในด้านวิชาการเป็นเลิศ ด้านวิจัย

สร้างสรรค์ และด้านบริการเป็นเยี่ยม อันจะนำไปสู่การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงลึก ที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นถึงข้อค้นพบบางประการที่อาจจะมีมากกว่าคำถามที่เป็นตัวแปรในการวิจัยเชิงปริมาณ และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
2. เพื่อนำผลการประเมินยุทธศาสตร์ไปปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาประเมินทัศนคติของบุคลากรและนักศึกษา เมื่อมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติตามรูปแบบและวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักศึกษาและบุคลากรในการมุ่งสู่ความเป็น “ไท” แล้ว
3. เพื่อให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ของการดำเนินยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแนวทางการดำเนินยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอื่นที่ประสบความสำเร็จอันจะนำมาประยุกต์ใช้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ ที่สามารถดำเนินยุทธศาสตร์ได้บรรลุเป้าหมายค่อนข้างดี

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ สรหงษ์. (2540). **ทัศนคติของนิสิตชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเข้ารับราชการ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2547). **ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน).
- นัทรชนก โสมาลย์. (2542). **ทัศนคติของข้าราชการตำรวจชายที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา-ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัทรณัย อนุสรศักดิ์. (2539). **ทัศนคติของข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คุณัดาว เลิศพิพัฒน์. (2540). **ทัศนคติของข้าราชการกรมสรรพากรต่อการบริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ อุดมสุวรรณ. (2538). **ทัศนคติของข้าราชการและประชาชนที่มีต่อการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองนครนายก**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธัมมพร สวัสดิไชย. (2549). **การศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อโครงการเข้ารับบริการในโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระพร อูวรรณ โณ. (2527). **การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม**. บทความประกอบการนำอภิปรายในการสัมมนาระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาแบบทดสอบ ครั้งที่ 4 เรื่องเทคนิคการพัฒนาเครื่องมือวัดเพื่อระบบการติดตามปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โครงการพัฒนาแบบทดสอบ โครงการพัฒนาศึกษาอาเซียน.

- นันทิชา สงจันทร์. (2548). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาศักดิ์) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ปกรณั ปรียากร. (2544). **การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาธรรม.**
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). **ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.**
- ปริญดา โรหิตเสถียร. (2542). **ความรู้และทัศนคติของข้าราชการโรงพยาบาลเสนาต่อโครงการบริหารงบประมาณคลินิก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. เกษศาสตร์(บริหารเกस्थ्यกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- เป็รื่อง กิจรัตน์กร. (2552). **“เป้าหมายราชภัฏพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท” หนังสือ 117 ปี รากฐานการฝึกหัดครูไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553-2557. (2553). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2554). **จากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.pnru.ac.th/>**
- วรพจน์ พรหมสัตย์พรต. (2544). **การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือการทำวิจัยในหนังสือหลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: การพิมพ์.**
- วัชรรา ไชยสาร. (2539). **ทัศนคติของข้าราชการอัยการที่มีต่อพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ศรุดา สมพองและวัชรินทร์ อินทพรหม. (2548). **ทัศนคติมุ่งสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.**
- ศศิกาญจน์ กันทาธรรม. (2549). **ความเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณต่อการปฏิบัติงานระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาศักดิ์) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

- ศศิวิมล ปาลศรี. (2537). การศึกษาพฤติกรรม การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นิเทศศาสตร์ (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟาร์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภร์ อุบล. (2550). ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัย เทคนิยะลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ผู้จัดการ.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารโดยวัตถุประสงค์ : MBO. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991.
- สมศรี ลิ้มประสิทธิ์. (2550). ทักษะของบุคลากร ต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณี หน่วยงานราชการในจังหวัด อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมิหระ จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คงวุฒิพัฒนาการ.
- สัจชัย แผงนคร. (2550). ทักษะของข้าราชการฝ่ายปกครองต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทธนิภา ศรีไธย์. (2544). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการออกนอกระบบราชการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นิเทศศาสตร์ (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภาพร เอกวัฒน์กิจ. (2544). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติของข้าราชการไทยเกี่ยวกับการลงทุนของกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นิเทศศาสตร์ (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Andrew D. Szilagyi and Marc J. Wallace. (1983). ***Organizational Behavior and Performance***, Glensview, Ill.: Scott Foresman.
- Janes L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. (1982). ***Organizations Behavior, Structure, Process***. Plano, Texas : Business Publications.
- Leon Festinger. (1957). ***A Theory of Cognitive Dissonance***. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Likert, R.(1967).***The method of constructing and attitude scale***. New York.
- Likert, R. (1967). ***The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement***. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Guttman, L. (1970). The cornell technique for scale and intensity analysis. In G.F. Summers (Ed.), ***Attitude measurement***. Chicago : Rand McNally & Company.
- Osgood, C.E., Suci, G.J., and Tannenbaum, R.H. (1957). ***The Measurement of meaning***. Urbana, Illinois : University of Illinois Press.
- Shaw, M. E., and Wright, J.M. (1967). ***Scale for the measurement of attitudes***. New York : McGraw Hill Book Company.
- Stephen P. Robbins. (1983). ***Organizational Behavior-Concepts, Controversies, and Applications***. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Thurstone, L.L. (1970). The scale values. In G.F. Summers (Ed.), ***Attitude measurement***. Chicago : Rand McNally & Company.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แบบสอบถาม

(สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)

เรื่อง การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Search for Thai in Phranakhon Rajabhat University

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลหรือเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 สภาพภูมิหลัง

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ
() 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30 - 40 ปี
() 3. 41- 50 ปี () 4. 51 - 60 ปี
() 5. 61 ปี ขึ้นไป
3. ตำแหน่ง
() 1. บุคลากรสายสอน () 2. บุคลากรสายสนับสนุน
4. หน่วยงาน
() 1. คณะวิทยาการจัดการ () 2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
() 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ () 4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
() 5. วิทยาลัยการฝึกหัดครู () 6. วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา
() 7. สำนักงานอธิการบดี () 8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
() 9. สถาบันวิจัยและพัฒนา () 10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
() 11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด
() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
() 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001 - 20,000 บาท
() 3. 20,001 - 30,000 บาท () 4. 30,001 - 40,000 บาท
() 5. ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป
7. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
() 1. ต่ำกว่า 5 ปี () 2. 5 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. 16 - 20 ปี
() 5. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง
 - ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างๆ เหล่านี้
 มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	เข้าใจมากที่สุด	เข้าใจมาก	เข้าใจปานกลาง	เข้าใจน้อย	ไม่เข้าใจเลย
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”					
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”					
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”					
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ					
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ					
กลยุทธ์					
(1) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้น ระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ					
(2) สร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น					
(3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล					
(4) ส่งเสริม ขยายเครือข่ายเชิงธุรกิจผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง					
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า					
กลยุทธ์					
(1) ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					
(2) พัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ					
(3) พัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์					
(4) พัฒนานตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ					

ข้อความ	เข้าใจมากที่สุด	เข้าใจมาก	เข้าใจปานกลาง	เข้าใจน้อย	ไม่เข้าใจเลย
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์					
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง					
กลยุทธ์					
(1) เพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม					
(2) วิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
(3) สร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ					
(4) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา					
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่					
กลยุทธ์					
(1) พัฒนาด้านแบบครูในฐานะปุณนิบุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน					
(2) สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
(3) พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม					
(4) เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน					
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม					
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก					
กลยุทธ์					
(1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ					
(2) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
(3) บูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
(4) กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล					

ข้อความ	เข้าใจมากที่สุด	เข้าใจมาก	เข้าใจปานกลาง	เข้าใจน้อย	ไม่เข้าใจเลย
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น					
กลยุทธ์					
(1) สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น					
(2) ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม					
(3) เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล					
(4) สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยให้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก					

ตอนที่ 3 ความรู้สึกต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- ท่านรู้สึกอย่างไรต่อ**กระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์**ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อความ	ดี	ไม่ดี	ไม่แน่ใจ
1. กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			
2. กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			
3. กระบวนการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ			
4. กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			

- ท่านรู้สึกอย่างไรต่อ**แผนยุทธศาสตร์**ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อความ	ดี	ไม่ดี	ไม่แน่ใจ
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”			
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”			
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”			
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ			
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ			
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า			
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์			
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง			
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่			
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม			
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก			
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น			

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- ท่านได้ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ					
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น					
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล					
4. การส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง					
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ					
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์					
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ					
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม					
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ					
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญา และพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม					
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน					
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร จัดการ					
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความ คล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุก ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้าน บุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบ กลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลัก ธรรมาภิบาล					
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่า ทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น					
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิด รายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ ประชาชนมีส่วนร่วม					
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทย สู่สากล					
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก					

ตอนที่ 5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- หน่วยงานของท่าน ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เหล่านี้ มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ					
1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ					
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น					
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล					
4. การส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง					
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ					
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์					
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ					
ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์					
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม					
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ					
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น					
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญา และพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม					
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม					
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร จัดการ					
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความ คล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุก ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้าน บุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบ กลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลัก ธรรมาภิบาล					
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่า ทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น					
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิด รายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ ประชาชนมีส่วนร่วม					
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทย สู่สากล					
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก					

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แบบสอบถาม

(สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)

เรื่อง การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Search for Thai in Phranakhon Rajabhat University

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลหรือเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 สภาพภูมิหลัง

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ชั้นปีที่ศึกษา
() 1. ชั้นปีที่ 1 () 2. ชั้นปีที่ 2
() 3. ชั้นปีที่ 3 () 4. ชั้นปีที่ 4
4. หลักสูตร
() 1. ภาคปกติ () 2. ภาค กศ.พท.
5. คณะ
() 1. คณะวิทยาการจัดการ
() 2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
() 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
() 4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
() 5. วิทยาลัยการฝึกหัดครู
() 6. วิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง
 - ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างๆ เหล่านี้
 มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	เข้าใจมากที่สุด	เข้าใจมาก	เข้าใจปานกลาง	เข้าใจน้อย	ไม่เข้าใจเลย
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”					
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”					
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”					
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ					
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ					
กลยุทธ์					
(1) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้น ระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ					
(2) สร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น					
(3) พัฒนาศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล					
(4) ส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง					
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า					
กลยุทธ์					
(1) ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					
(2) พัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ					
(3) พัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์					
(4) พัฒนานตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ					

ข้อความ	เข้าใจมากที่สุด	เข้าใจมาก	เข้าใจปานกลาง	เข้าใจน้อย	ไม่เข้าใจเลย
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์					
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง					
กลยุทธ์					
(1) เพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม					
(2) วิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
(3) สร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ					
(4) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา					
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่					
กลยุทธ์					
(1) พัฒนาด้านแบบครูในฐานะปุณนิบุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน					
(2) สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
(3) พัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญาและพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม					
(4) เผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน					
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม					
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก					
กลยุทธ์					
(1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ					
(2) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
(3) บูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้านบุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
(4) กระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบกลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล					

ข้อความ	เข้าใจมากที่สุด	เข้าใจมาก	เข้าใจปานกลาง	เข้าใจน้อย	ไม่เข้าใจเลย
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น					
กลยุทธ์					
(1) สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น					
(2) ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิดรายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม					
(3) เพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยสู่สากล					
(4) สร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก					

ตอนที่ 3 ความรู้สึกรู้สึต่อแผนและกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- ท่านรู้สึกอย่างไรต่อ**กระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์**ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อความ	ดี	ไม่ดี	ไม่แน่ใจ
1. กระบวนการร่างยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			
2. กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			
3. กระบวนการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติ			
4. กระบวนการประเมินผลยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			

- ท่านรู้สึกอย่างไรต่อ**แผนยุทธศาสตร์**ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อความ	ดี	ไม่ดี	ไม่แน่ใจ
1. วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”			
2. เป้าหมาย “มีความเป็นไทที่เป็นอัตลักษณ์ของชาติ”			
3. คุณค่า “มีปัญญาและพึ่งตนเองได้ด้วยค่านิยมของประชาคม ที่มีจิตสำนึกและศรัทธาความเป็นไท”			
4. ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ			
4.1 เป้าประสงค์ 1 บุคลากรชั้นนำ			
4.2 เป้าประสงค์ 2 คุณธรรมนำหน้า			
5. ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์			
5.1 เป้าประสงค์ 1 ค้นหาความจริง			
5.2 เป้าประสงค์ 2 พัฒนาสิ่งใหม่			
6. ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม			
6.1 เป้าประสงค์ 1 อำนวยความสะดวก			
6.2 เป้าประสงค์ 2 เข้าถึงท้องถิ่น			

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- ท่านได้ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่างๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ					
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น					
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล					
4. การส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง					
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ					
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์					
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ					
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม					
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ					
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปวงชนียบุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น					
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญา และพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม					
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน					
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร จัดการ					
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความ คล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุก ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้าน บุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบ กลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลัก ธรรมาภิบาล					
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่า ทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น					
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิด รายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ ประชาชนมีส่วนร่วม					
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทย สู่สากล					
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก					

ตอนที่ 5 การมุ่งสู่ความเป็น “ไท” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

- หน่วยงานของท่าน ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เหล่านี้ มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 วิชาการเป็นเลิศ					
1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการตามแผนระยะสั้นระยะยาวเพื่อรองรับภาระงานทั้งระบบ					
2. การสร้างระบบกลไกการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น					
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสอน วิจัยและบริการ บนฐานวัฒนธรรมไทยสู่สากล					
4. การส่งเสริม ขกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ดีเด่นอย่างต่อเนื่อง					
5. การส่งเสริมความเป็นเลิศในการบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน					
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ					
7. การพัฒนาทักษะทางภาษา การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและสร้างสรรค์					
8. การพัฒนาตนเองให้เปี่ยมด้วยคุณธรรม สามารถคิด วิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผลและกล้าตัดสินใจ					
ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยสร้างสรรค์					
9. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปัญญามนุษย์และสังคม					
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
11. การสร้างเครือข่ายการวิจัยและงานสร้างสรรค์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนทั้งในและต่างประเทศ					
12. การส่งเสริมงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13. การพัฒนาต้นแบบครูในฐานะปราชญ์บุคคล และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยนวัตกรรมการเรียนการสอน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น					
15. การพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างปัญญา และพึ่งพาตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม					
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่ยั่งยืน					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการเป็นเยี่ยม					
17. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร จัดการ					
18. การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีความ คล่องตัวและสามารถรองรับการดำเนินงานทุก ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. การบูรณาการใช้ทรัพยากรแบบองค์รวมทั้งในด้าน บุคลากร อาคาร ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
20. การกระจายงานและความรับผิดชอบ โดยมีระบบ กลไกติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลัก ธรรมาภิบาล					
21. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเพิ่มมูลค่า ทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น					
22. ศูนย์วัฒนธรรมพระนครเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อเกิด รายได้แก่นักศึกษาและชุมชนในท้องถิ่นโดยให้ ประชาชนมีส่วนร่วม					
23. การเพิ่มศักยภาพการบริการวิชาการทั้งด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ภูมิปัญญาไทย สู่สากล					
24. การสร้างระบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร โดยใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ว่าที่ ร.ต. หญิง นันทพร ปานะรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	16 ตุลาคม 2521
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
E-Mail	beer2479@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) ศศ.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ศศ.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ศศ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ดร.วัชรินทร์ อินทพรหม
วัน เดือน ปี เกิด	27 กรกฎาคม 2509
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
E-Mail	pong9889@yahoo.com
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ. รังสีเทคนิค) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง Ph.D. Public Administration มหาวิทยาลัยรามคำแหง