



ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL FACTORS ON PERCEIVED
MISSION OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

วาสนา สังข์โพธิ์
WASSANA SUNGPHO

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560



ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL FACTORS ON PERCEIVED
MISSION OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

วาสนา สังข์โพธิ์
WASSANA SUNGPHO


วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ นามสกุล นางสาววาสนา สังข์โพธิ์
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

.....กรรมการ
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

.....กรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากดิน)

วันที่ 22 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ สกุล	วาสนา สังข์โพธิ์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 287 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวล และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยปัจจัยภายในองค์กรที่ ผลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านระบบ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านรูปแบบ และ 5) ด้านทักษะมีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม ได้ร้อยละ 66.2 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรและด้านค่านิยมร่วมไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำสำคัญ : ปัจจัยภายในองค์กร, พันธกิจ, การรับรู้

Thesis Title	The Effect of Organizational Factors On Perceived Mission of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Author	Wassana Sungpho
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Academic year	2017

ABSTRACT

The study was conducted to explore organizational factors influencing perceptions of Of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon mission. This research is quantitative research which its 287 samples used were Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel selected through proportional stratified random sampling. The data collected were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and multiple regression equations.

The research results revealed that the organizational factors affecting perceived mission of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel included factors such as 1) strategic aspect 2) system aspect, 3) Staff aspect, 4) Style aspect, and 5) skill aspect, which influenced the perception of the mission of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon staffs at 0.05 level of statistical significance. This could be explained jointly by the mission statement in the overall at 66.2 percent. However, the organizational aspect and value aspect had no influence on the perceived mission of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon staffs.

Keywords: Internal factors, Mission, Perception

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงของ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์นุกุล ชูทอง ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร.อมร ฤงสูรธรณ ดร.ณัฐชา อัมระโชติ ผศ.ดร.ธนพรรณ นุณยรัตกลิน และ ดร.ธนัท ทัทมงคล ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง ขอบขอบคุณอาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม และให้การความช่วยเหลือในทุก ๆ เรื่องตลอดมา และขอขอบพระคุณ พี่เซ็ง ที่ให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และครอบครัวรวมถึงสมาชิกทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้

วาสนา สังข์โพธิ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3. ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4. กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.5. สมมติฐานการวิจัย	7
1.6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร	11
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	17
2.3. เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	23
2.4. ความหมายของพันธกิจ	24
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1. การกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
3.3. การตรวจสอบเครื่องมือ	40
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1. สรุปผลการวิจัย	82
5.2. อภิปรายผลการวิจัย	85
5.3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือ	97
ภาคผนวก ข แบบตรวจความเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	102
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)	124
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	133

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 ตารางแสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	41
4.1 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	46
4.2 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	46
4.3 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	47
4.4 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร	47
4.5 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	48
4.6 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกหน่วยงานที่สังกัด	48
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม	49
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบุคลากร	50
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านทักษะ	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน องค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านโครงสร้างองค์กร	52
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน องค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านกลยุทธ์	53
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน องค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านรูปแบบ	54
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน องค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านระบบ	55
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน องค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่านิยมร่วม	56
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม	57
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการจัดการเรียนการสอน	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการองค์กร	59
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการวิชาการ	60
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย	61
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	63
4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ทั้งรายด้าน และโดยรวมกับการรับรู้พันธกิจ โดยรวม	64
4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษา	66
4.23 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวพยากรณ์ที่ดีใน การทำนายปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแยก เป็นรายด้าน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	68
4.25 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทของบุคลากร	70
4.26 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
4.27 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	73
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's	75
4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้ พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหาร จัดการองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's	77
4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้ พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริการ วิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดด้วยวิธี Scheffe's	78
4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้ พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการวิจัย จำแนก ตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's	79
4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้ พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's	80

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	แสดงกรอบ 7-S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework)	13
2.2	แผนผังแสดงกระบวนการรับรู้	18
2.3	กระบวนการรับรู้	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 34 ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการผลิตบัณฑิต ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ ได้ตามลักษณะตรงกับจุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร ทั้งในและนอกหลักสูตรตอบสนองความต้องการของนักศึกษา 2) ด้านการวิจัย มีการดำเนินการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน 3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมาย ที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการในหลายลักษณะ การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การให้บริการทางวิชาการ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่า หรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ และ 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การดำเนินการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริม และสนับสนุนให้ศิลปและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน โดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้ง และมีสุนทรียะต่อศิลปและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิถีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

พันธกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่าสามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิต ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล การพัฒนาภาคการผลิตจริง ทั้งอุตสาหกรรมและบริการ การพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ระดับท้องถิ่นและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

พันธกิจหลักตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 หมวด 1 มาตรา 7 ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม
3. ให้บริการงานวิชาการและการศึกษาที่มีแนวคิดสร้างสรรค์
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2548) และเมื่อปี พ.ศ. 2557 ได้มีการปรับพันธกิจจากเดิม 4 พันธกิจ เป็น 5 พันธกิจ โดยเพิ่มเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลเข้ามาในพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งผ่านการเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัยฯ ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 2/2556 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2556 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2557) ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านการจัดการเรียนการสอน 2. ด้านบริหารจัดการ 3. ด้านการบริการวิชาการ 4. ด้านการวิจัย และ 5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนางานในทุกด้าน เพื่อตอบสนองในทุกพันธกิจให้ก้าวทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนากำลังคน ที่รองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ จะเป็นข้อมูลของการพัฒนาและแนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ได้ตามวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตมีอาชีพ” ที่กำหนดต่อไป โดยผลการดำเนินงานสำคัญ ๆ มหาวิทยาลัย ฯ จำเป็นต้องพัฒนาทั้งในแง่ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานในอนาคตมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2560) บุคลากรสายวิชาการหรือสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอย่างมาก

ด้วยเหตุนี้การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีส่วนสำคัญต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อช่วยให้การวางแผนในการดำเนินงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการปรับ

กระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ นอกจากนี้ในการบริหารจัดการองค์กรจะเกิดประโยชน์ทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อันเกิดจากการพัฒนางานที่มีอยู่เข้าด้วยกัน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานความสูญเปล่าเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากรลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบสมบูรณ์อย่างเป็นระบบ และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มาใช้ในการวางแผนในเชิงกลยุทธ์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุน และสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2561 จำนวน 1,268 คน (ข้อมูล กองบริหารงานบุคคล ณ เดือนพฤษภาคม 2560)

2) กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร่ ยามาเน่ (อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งเท่ากับ 304 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น Proportional Stratified Random Sampling)

ในการตอบแบบสอบถาม

1.3.2 ขอบเขตเนื้อหา

1) ตัวแปรอิสระ

1.1. ตัวแปรด้านประชากร ประกอบด้วย

- 1.1.1. ประเภทของบุคลากร
- 1.1.2. ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.3. หน่วยงานที่สังกัด

1.2. ตัวแปรด้านปัจจัยภายในองค์กร ตามแนวคิดของ 7S McKinsey ประกอบด้วย

- 1.2.1. บุคลากร (Staff)
- 1.2.2. ทักษะ (Skills)
- 1.2.3. โครงสร้างองค์กร (Structure)
- 1.2.4. กลยุทธ์ (Strategy)
- 1.2.5. รูปแบบ (Style)
- 1.2.6. ระบบ (System)
- 1.2.7. ค่านิยมร่วม (Shared Value)

2) ตัวแปรตาม

พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดการเรียนการสอน
- 2.2 การบริหารจัดการองค์กร
- 2.3 การบริการวิชาการ
- 2.4 การวิจัย
- 2.5 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่

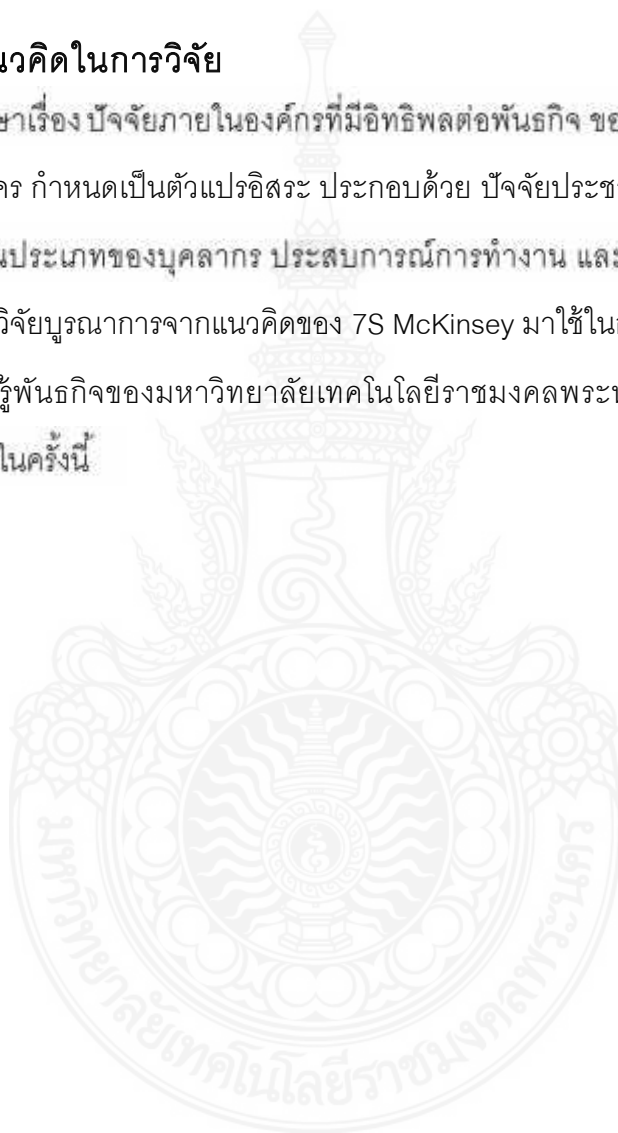
หน่วยวิเคราะห์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยศึกษาบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุนและสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือน กันยายน 2560

1.4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยประชากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรม ด้านประเภทของบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยภายในองค์กร ผู้วิจัยบูรณาการจากแนวคิดของ 7S McKinsey มาใช้ในการกำหนดตัวแปร ตัวแปรตาม คือ การรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้นำพันธกิจ 5 ด้าน มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกันมีการรับรู้พันธกิจที่ต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในประโยชน์ในการสนับสนุนส่งเสริม ปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์กรของมหาวิทยาลัยที่สามารถทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1) บุคลากร (Staff) หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชมงคลพระนครมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ มีนโยบายที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน และมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงานของมหาวิทยาลัย

2) ทักษะ (Skills) หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพอ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม โดยการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาประยุกต์ และผู้บริหารจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3) โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการแบ่งแยกหน้าที่มีสายการบังคับบัญชาของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการลดกฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อช่วยเพิ่มความคล่องตัวให้เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ

4) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจหลัก มีการทบทวนแผนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดอย่างชัดเจน มีมาตรการขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน

5) รูปแบบ (Style) หมายถึง ลักษณะรูปแบบการทำงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือการบริหารจัดการองค์กร มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร มีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการซักถามรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ

6) ระบบ (System) หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น มีระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อทำงานของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์อันเกิดจากความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร

การรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการดำเนินการตามพันธกิจ 5 ด้านของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านบริการวิชาการ 4) ด้านวิจัย และ 5) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1) ด้านการเรียนการสอน หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ มีความชัดเจนทางวิชาการและคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเอง ให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี มีความสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ ความรับผิดชอบทางสังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม พิคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม ชุมชน

2) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ชุมชน และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมหาวิทยาลัย เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในฐานะมหาวิทยาลัยของชุมชน

3) ด้านการบริการวิชาการ หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการบริการวิชาการที่ช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับคนในสังคม มีการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนา สังคมอย่างยั่งยืน ดำเนินการบริการวิชาการร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์กรในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมมีการสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค อันเป็นก ่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและ ถ่ายทอดไปสู่ท้องถิ่น และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น เป็นการบูรณาการก ำหนดการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน/ท้องถิ่น

4) ด้านการวิจัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการ สร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการสังคม ชุมชน และสถานประกอบการ มีการจัดงบประมาณให้กับการวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหา ชุมชน/ท้องถิ่นอย่างเพียงพอ มีการสร้ ักเครือข่ายการวิจัยภูมิภาคระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อผลิตงานวิจัยที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการวิจัยบูรณาการภูมิ บัญญาท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ตลอดจนมีการดำเนินงานด้านการวิจัย

เพื่อสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน

5) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยบูรณาการประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม มีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับคนในชุมชน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จัก และยอมรับในระดับภูมิภาค ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วม และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และชุมชน ให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ ดังนี้

- 2.1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร
- 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.3. เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2.4. ความหมายของพันธกิจ
- 2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

2.1.1 ความหมายของปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร ที่เกิดในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลากร ทักษะ โครงสร้างขององค์กร กลยุทธ์ รูปแบบ ระบบ และค่านิยมร่วมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ และเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรมีผู้ให้ความหมาย และความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กร ดังนี้

Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยภายในองค์กรว่า เป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กรซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงานตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น

Streets (1977) ได้กล่าวว่าปัจจัยภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดย 2 สิ่งนี้เป็นตัวปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล

ในองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
ความสำเร็จขององค์กร

ศุภสร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของปัจจัยภายในองค์กร คือ
บรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร
นั้น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา
แนวคิดของ Brown & Moberg (1980) ได้สรุปว่าบรรยากาศองค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบ
ความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและ
ความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรไว้ว่า ปัจจัย
ในองค์กรเป็นเครื่องมือซึ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงานความท้าทายของงาน ความ
หลากหลายของงานโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุม
ทำงานและวิธีการทำงาน
- 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง
เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของ
งานชัดเจน

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายใน
องค์กรที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดอิทธิพลต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่ง
เป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร คือ องค์ประกอบที่สำคัญใน
การดำเนินงานของแต่ละองค์กร มีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
ของบุคลากรเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์
สูงสุดขององค์กร

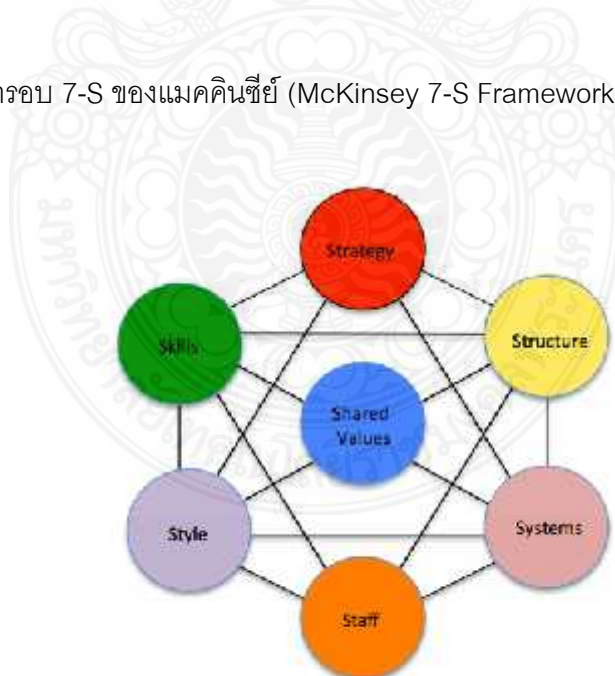
2.1.2 การบริหารจัดการตามแนวคิดแมคคินซี (7-S McKinsey Framework)

เอกกมล เขียมศรี (2560) ได้อธิบายถึงกรอบแนวคิด 7's McKinsey ว่าเป็นกระบวนการสร้างความมั่นใจว่าทุกส่วนขององค์กรทำงานด้วยความสามัคคี

Tom Peter และ Robert Waterman (อ้างถึงในไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2557) ได้เสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ประการ ซึ่งแนวคิด 7-S McKinsey เป็นทฤษฎีที่ช่วยให้การบริหารองค์กรมีความชัดเจน และเป็นระบบมากขึ้น มีเครื่องมือในการสร้างความสอดคล้องเพื่อเชื่อมโยงการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยนำทฤษฎีนี้มาใช้ในการประเมินการดำเนินงานขององค์กร โดยเชื่อมโยงปัจจัย S ให้สอดคล้องกัน เพื่อส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานกลยุทธ์ต่อไป

พสุ เดชะรินทร์ (2551) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ในช่วงต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งให้ความสนใจกับวิธีการจัดการองค์กรธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นไปที่การศึกษากลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร กับผู้จัดการที่มีชื่อเสียงขององค์กรทั่วโลก ตลอดจนนักทฤษฎี และนักวิชาการจากสถาบันศึกษาชั้นสูงทั่วยุโรปและอเมริกา ประเด็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการดังนี้

ภาพ 2.1 แสดงกรอบ 7-S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework)



ที่มา : พสุ เดชะรินทร์ (2551)

1) โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างองค์การที่ตั้งขึ้นตามกระบวนการทำงานหรือการจัดระบบการดำเนินงาน การควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การที่ดีจะต้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพราะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัว ลดความผิดพลาดและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ในการทำงาน องค์การที่มีโครงสร้างเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์จะเป็นจุดแข็งขององค์การ

2) กลยุทธ์ (Strategy) คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยใช้กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ และเป็นแนวทางที่บุคลากรขององค์การรู้ถึงทิศทางการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

3) ระบบ (System) คือ การจัดระบบการทำงานหรือกระบวนการในการดำเนินงานภายในองค์การ เช่น ระบบการเงิน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามประเมินผล เป็นต้น องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ต้องมีการจัดระบบการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันทุกระดับและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) รูปแบบ (Style) คือ รูปแบบการบริหารองค์การหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง เช่น การควบคุม การจูงใจ การสั่งการ เป็นต้น เพราะบทบาทของผู้นำองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้น

5) บุคลากร (Staff) คือ บุคลากรภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงความต้องการบุคลากรขององค์การในอนาคต โดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะและการคัดเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสม การมีบุคลากรที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับแผนที่ตั้งไว้จะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้ตลอดเวลา รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

6) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่องค์การสามารถทำได้ดีกว่าองค์การอื่นรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านอาชีพ เป็นทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และทักษะที่เป็นความถนัดหรือความสามารถพิเศษ เป็นความสามารถที่ทำให้มีความโดดเด่นกว่าคนอื่นซึ่งจะทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าและอาจเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว

7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) คือ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือบุคลากร และเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงาน หรือเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ อันได้แก่ ความรู้ แนวคิด ความเชื่อ ซึ่งได้รับการยอมรับทั่ว ทั้งองค์การ จนเกิดเป็นบรรทัดฐาน และปฏิบัติตามค่านิยมร่วมเหล่านั้น ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โครงสร้างและกลยุทธ์เป็นส่วนสำคัญ ซึ่งในอดีตผู้บริหารให้ความสนใจ ส่วนอีก 5 ตัวที่ค้นพบใหม่ในอดีตผู้บริหารมักไม่ให้ความสนใจมากนัก ซึ่ง McKinsey เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่ากรอบ 7-S ของ McKinsey ต่อมา McKinsey ได้มอบหมายให้โรมัส เจ ปีเตอร์ส และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน จูเนียร์ทำการศึกษาวิธีการนำตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ไปปฏิบัติ

โรมัส เจ ปีเตอร์ส และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน จูเนียร์ (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2554) เขียนในหนังสือชื่อ In Search of Excellence คุณลักษณะ 8 ประการของการบริหารของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จ คือ

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (A bias for Action) บริษัทดีเด่นได้มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ การทำองค์การให้คล่องตัว การทดลองปฏิบัติ และการทำระบบให้ง่าย
2. มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (Close to the Customer) บริษัทดีเด่นได้ใกล้ชิดกับลูกค้าด้วยการใช้กลยุทธ์ด้านบริการ คุณภาพ และความเชื่อถือ รวมทั้งความเป็นนักหาช่องว่างและการฟังความเห็นของลูกค้า
3. มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneur-ship) บริษัทได้ให้ความมีอิสระในการทำงานแก่พนักงานด้วยการกระจายอำนาจการดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ช่วยคิดค้นสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ
4. เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (Productivity through people) บริษัทดีเด่นได้ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การด้วยการปฏิบัติให้พนักงานเห็นอย่างจริงจัง เช่น ให้เกียรติและไว้วางใจแก่พนักงานทุกระดับ รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่าง ๆ ในด้านบวกส่งเสริมจิตใจพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อันเป็นผลทำให้บริษัทดีเด่นสามารถเพิ่มผลผลิตอย่างเห็นได้ชัด
5. สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดและความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Hands-on and Value Driven) ผู้บริหารของบริษัทดีเด่นจะลงมาสัมผัสกับการปฏิบัติงานจริง

บริหารงานอยู่แต่ในสำนักงานเท่านั้น และพยายามปลูกฝังพนักงานให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ดีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the Knitting) บริษัทดีเด่นจะเลือกทำแต่เฉพาะธุรกิจที่ตนเองมีความถนัดหรือเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่ได้ทำอยู่เท่านั้น เพราะมีความเชื่อว่าการทำธุรกิจที่ไม่เชี่ยวชาญมีโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวได้มาก และอาจกระทบกระเทือนธุรกิจเดิมที่ได้ดำเนินการมาด้วยดีอยู่แล้ว จะสังเกตได้ว่าความคิดนี้เริ่มสวนทางกับการพยายามทำให้กิจการของบริษัทครอบคลุมกว้างขวาง และอาศัยความได้เปรียบในกิจกรรมขนาดใหญ่ หรือที่เรียกกันว่า Economy of Scales คือความเชื่อที่ว่าใหญ่กว่าก็ยิ่งทำให้ต้นทุนถูกกว่า

7. รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยความสะดวกหรือส่วนกลางมีจำกัด (Simple form and Lean Staff) บริษัทดีเด่นได้จัดองค์การของหน่วยงานในระดับบนด้วยการใช้รูปแบบโครงสร้างที่มีความเรียบง่าย คือสายงานที่จัดตามประเภทสินค้าพร้อมกับได้กระจายอำนาจให้กับแต่ละสายงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้พนักงานอำนวยความสะดวกและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่มีจำนวนน้อยไปด้วย นอกจากนี้บริษัทดีเด่นยังมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะให้พนักงานทุกคนได้ทำงานด้านปฏิบัติการมากกว่าด้านอำนวยความสะดวก

8. เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Simultaneous loose-tight Properties) บริษัทดีเด่นได้เข้มงวดในการทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้าคุณภาพของสินค้าและบริการ การสื่อความแบบไม่มีพิธีรีตอง และการต้องคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ได้ผ่อนให้พนักงานมีความอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และได้ใช้สิ่งที่ผ่อนปรนไปให้กลับมาควบคุมการทำงานของพนักงานด้วยการมีวินัยในการทำงานด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการตามกรอบ 7S ของ McKinsey ถือได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน และมีความครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ มากที่สุด และยังเป็นกุญแจที่สำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ประกอบด้วยแนวคิด 7 ประการ ได้แก่ บุคลากร ทักษะ โครงสร้าง กลยุทธ์ รูปแบบ ระบบ และค่านิยมร่วม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

2.2.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกันมากมาย ดังนี้

Robbins (2003) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ปัจเจกบุคคลจัดระบบหรือตีความสิ่งที่ประสาทสัมผัสได้ เพื่อให้ความหมายให้กับสภาพแวดล้อมของสิ่งนั้น ๆ ส่วน **Wagner and Hollenbeck 2005** กล่าวว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่เป็นปัจเจกบุคคลเลือก (Select) จัดการ (Organize) เก็บ (Store) และรับ (Retrieve)

Assael (1998) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้บริโภคเลือกหรือจัดองค์ประกอบ และแปลความหมายของสิ่งเร้าต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้มีความหมายเข้าใจ ผู้บริโภคจะเลือกเปิดรับต่อสิ่งเร้า และเลือกการรับรู้ที่ได้มีความสนใจมากเป็นพิเศษ และมีแนวโน้มค่อนข้างมากที่จะไม่ให้ความสนใจต่อความเชื่อเดิมของเขามืออยู่กับผลิตภัณฑ์นั้น

Kast & Rosenzweig (1985) กล่าวว่า การรับรู้เป็นการแปลความหมายของสิ่งเร้าและการตอบสนองของร่างกายของคนต่อสิ่งเร้าจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม และทำให้บุคคลจะพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่ละบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ และความพอใจอย่างไรก็ตาม ยังขึ้นกับพื้นฐานของกระบวนการของแต่ละบุคคล ความต้องการค่านิยม การคาดหวังและปัจจัยอื่น ๆ นอกจากนี้การรับรู้ยังหมายถึง “กระบวนการตีความผ่านประสาทสัมผัสโดยตรง ความหมายเดียวกับการรับรู้การสัมผัสรู้อันเป็นการที่เกิดจากการรับรู้ความรู้สึกเข้ามาทางประสาทสัมผัสเกิดเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกภายในของบุคคล

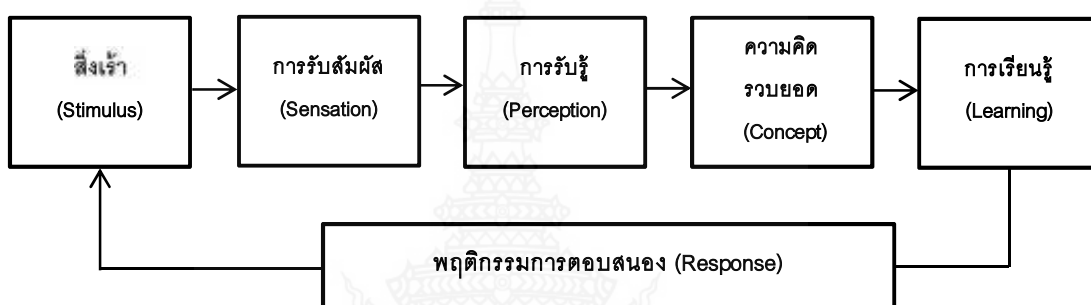
พรทิพย์ ชื่นแสงชัย (2556) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่สมองของมนุษย์รับเอาสิ่งเร้าต่าง ๆ ประกอบด้วยประสาทสัมผัส ทั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้นและผิวหนัง จนเกิดความรู้สึก ขึ้นมา ทำให้บุคคลทราบถึงสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสนั้นเป็นอย่างไร

เลิศเชาว์ คำชุมภู (2556) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ ว่าเป็นกระบวนการที่มนุษย์ได้มีประสบการณ์กับวัตถุ หรือสิ่งเร้า และเกิดการแปลความหมายของสิ่งที่รับรู้ นั้น โดยอาศัยประสบการณ์ และองค์ความรู้เดิม

นิตยา สุภาภรณ์ (2552) การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามาผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำความรู้ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้สึกความเข้าใจ

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึงกระบวนการในการแปลความหมายที่เกิดขึ้นภายหลังร่างกายเกิดการรับรู้จากสิ่งเร้าทั้งหลายในการแปลความหมายของสมอง จะถูกต้องละเอียดและชัดเจนมากน้อยเพียงใดจะเกิดจากประสบการณ์เดิมความระมัดระวัง ความจำ ความเชื่อ ทักษะคิดและค่านิยมซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ภาพ 2.2 แผนผังแสดงกระบวนการรับรู้



ที่มา : เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546)

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้หมายถึง กระบวนการที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด และนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิด ทักษะคิด และพฤติกรรม เกิดขึ้นจากประสบการณ์และการสังมทางสังคม การรับรู้ยังรวมถึงวิธีที่เราตอบสนองต่อข้อมูล เป็นกระบวนการที่เราใช้ข้อมูลประสาทสัมผัสจากสภาพแวดล้อม

2.2.2 กระบวนการรับรู้

กระบวนการของการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างเรื่อง ความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making) (NovaBizz,2009)

วรรณิสรา คงกะทรัพย์ (2555) กระบวนการรับรู้ของคน จะประกอบด้วยลำดับพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอนคือ

1. ประสบการณ์ (Experiences) โดยปกติทุกคนจะมีประสาทการรับรู้อยู่ด้วยกัน อาจมาจาก จมูก ตา หู ลิ้น และผิวหนัง ประสาทรับรู้เหล่านี้จะทำให้บุคคลรับรู้และตอบสนองสิ่งเร้าต่าง ๆ

2. ความเข้าใจ (Understanding) กระบวนการนี้อาจเกิดขึ้นในสมองหรือจิตบุคคลที่มักเกิดมาจากการเกิดสัญชาตญาณและมีความทรงจำเกิดขึ้น เมื่อบุคคลที่ได้รับประสบการณ์มาแล้วนั้นต่อไปก็คือการนำประสบการณ์เหล่านั้นมาตีความหมายซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจ

3. ความนึกคิด (Thinking) คือ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากในสมองของคนเรา และความนึกคิดของคนเราที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถจัดระเบียบ สามารถค้นหาความสัมพันธ์ ประสบการณ์ที่เคยเกิดขึ้นมาได้ ทำให้เกิดบูรณาการการเรียนรู้อย่างแท้จริง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546 อ้างถึงใน สุภาพรรณ หงสนันท์, 2552) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการเลือกที่รับสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหลาย
2. การจัดระบบ (Organization) คนเรามักจะจัดระบบสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธี คือ
 - 2.1. ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่ง ที่พุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษเรียกว่าภาพ และส่วนอื่น ๆ ที่เราไม่สนใจที่เป็นพื้น
 - 2.2. การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่งเร้าภายนอกเข้ามาจัดระบบอีกวิธีหนึ่งซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่ว ๆ ไป คือ การจัดสิ่งเร้าให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้น ตัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อน และสับสนทิ้งไป
3. การแปลความหมาย (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ในขั้นนี้ คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตัวเอง เช่น ทักษะสติ ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วยให้การพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดังนั้นการแปลความหมายจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัยของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเต็มที่เสนอต่อบุคคลต่างกัน บุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน

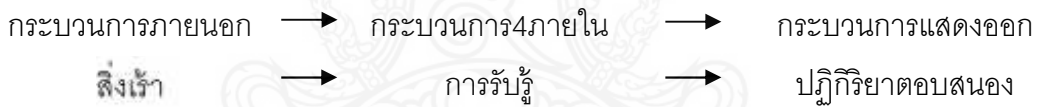
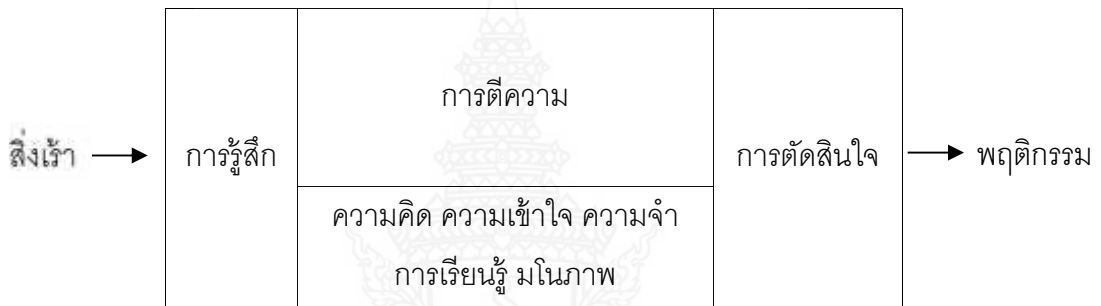
วิภาพร มาพบสุข (2540) กล่าวขั้นตอนกระบวนการรับรู้ไว้ดังนี้

1. สิ่งเร้า (Stimulus) มากกระทบอวัยวะสัมผัส เมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าจะมีการจัดระบบเพื่อแยกแยะสิ่งเร้าที่เกิดออกมาเป็นส่วนที่สนใจ หรือมุ่งความสนใจไปยังสิ่งนั้นเป็นพิเศษ และจัดสิ่งเร้าให้รับรู้และเข้าใจมากขึ้น
2. กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่สมองเพื่อส่งการตรงนี้เกิดการรับรู้ (Perception) ซึ่งเป็นตัวกำหนดข่าวสารว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับโดยเ่ กระบวนการเลือกที่จะรับรู้ทำให้เกิดการรับรู้เด่นชัดเฉพาะสิ่งที่สนใจเท่านั้น
3. สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจโดยอาศัย ความรู้เดิมและ

ประสบการณ์เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ ปทัสถาน บุคลิกภาพ เซอวน์ปัญญา ทำให้เกิดการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากขั้นตอนการรับรู้ทำให้เกิดกระบวนการของการรับรู้ (Process of Perception) ซึ่งเป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรม โดยกระบวนการรับรู้ดังนี้

ภาพ 2.3 กระบวนการรับรู้



ที่มา : กัญญา สุวรรณแสง (2544)

จากแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปกระบวนการรับรู้ได้ว่ามีกระบวนการทั้งจากภายนอกและภายใน ปัจจัยภายนอกนั้นเป็นสภาพแวดล้อมของบุคคล เช่น กลุ่มอ้างอิง การติดต่อกับบุคคลอื่น ประสบการณ์เดิมในรูปความรู้ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยภายในของบุคคลนั้นเป็นประสบการณ์ที่สะสมมากับประสาทสัมผัสซึ่งเป็นลักษณะทางสรีระของบุคคล ซึ่งกระบวนการรับรู้จะมีการแปลความเพื่อแสดงออกไป ระดับของการรับรู้ของบุคคลจะสูงหรือต่ำ มากหรือน้อยนั้น ย่อมต้องมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง หรืออาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีพฤติกรรม หรือการกระทำที่แตกต่าง เนื่องจากบุคคลมีการรับรู้ในสถานการณ์เฉพาะตัว หรือสภาพแวดล้อมส่วนตัว จึงทำให้การรับรู้ของบุคคลไม่เหมือนกัน ส่งผลให้พฤติกรรมแตกต่างกันออกไป

2.2.3 ลักษณะของผู้รับรู้

ลักษณะของผู้รับรู้ พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลังมากหรือน้อย อย่งไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ผู้รับรู้สามารถ แบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา

1) ด้านกายภาพ

หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่ มีความรู้สึกกับ สัมผัสสมบูรณ์เพียงใดถ้าผิดปกติหรือหย่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้การรับสัมผัสผิดไปด้วย สมรรถภาพในการรับรู้ลงไป ความสมบูรณ์ของอวัยวะสัมผัสจะทำให้รับรู้ได้ดีการรับรู้บางอย่าง เกิดจากอวัยวะสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกัน รับรู้รส การรับรู้ คุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เรา แปลความหมายของสิ่งเร้าได้ถูกต้องขึ้นอีกประการหนึ่งต้องขึ้นกับขอบเขตความสามารถในการ รับรู้ด้วยคือ ขอบเขตความสามารถโดยธรรมชาติในการรับรู้ของคนซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถใน การรับสัมผัส และความสามารถในการแปลความหมายของสิ่งเร้า ความสามารถของอวัยวะสัมผัส มีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถรับสัมผัสสิ่งเร้าได้ทุกชนิด ขนาดหรือความเข้มของสิ่งเร้าที่สามารถทำ ให้อวัยวะสัมผัสเกิดความรู้สึกได้เรียกว่า Threshold การเปลี่ยนแปลงความเข้ม หรือขนาดของสิ่ง เร้าเพื่อให้บุคคลสามารถรับรู้ได้เรียกว่า The differential threshold ดังนั้น ลักษณะของผู้รู้ด้าน กายภาพ หรือสรีระวิทยาของบุคคล จะต้องสมบูรณ์การรับรู้จึงจะสามารถแปลความออกมาได้

2) ด้านจิตวิทยา

ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ นั้น มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะค่า วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจาก การเรียนรู้เดิม และประสบการณ์เดิม ทั้งสิ้น นักจิตวิทยาถือว่าการรับรู้เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกสรรอย่างยิ่ง (High Selective) เริ่มตั้งแต่ รับสัมผัสเลือกเอาเฉพาะที่ต้องการ และแปลความให้เข้ากับตนเองบุคคลจึงจะเลือกรับรู้สำหรับ ลักษณะของผู้รับรู้ทางด้านจิตวิทยานั้น ยังมีปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้อีก 14 ข้อ

คือ ความรู้เดิมความต้องการหรือความปรารถนา สภาพของจิตหรืออารมณ์ เจตคติ อิทธิพลของสังคม ความตั้งใจ ความสนุกสนานเพลิดเพลินที่มีผลต่อการรับรู้ แรงจูงใจ คุณค่าและความสนใจที่มีผลต่อการรับรู้ ความดึงดูดในทางสังคม สติปัญญา การพิจารณาสังเกต ความพร้อมหรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ และการคาดหวังโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

ความรู้เดิม และประสบการณ์ (Experience) ของแต่ละบุคคลจะทำให้บุคคลเข้าใจรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ หรือภาพต่าง ๆ แตกต่างกันไปโดยที่กระบวนการรับรู้ เมื่อบุคคลรับสัมผัสแล้ว จะแปลความหมายอาจแปลในรูปสัญลักษณ์หรือภาพต่าง ๆ การแปลความหมายนี้จะต้องอาศัยความรู้เดิม และประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้นถ้าหากไม่มีความรู้เดิม ไม่มีประสบการณ์เดิม ในเรื่องนั้น ๆ มาแต่ก่อน ก็ย่อมจะทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง

ความต้องการ ความปรารถนา (Need) หรือแรงขับใคร่ต้องการอะไรก็สนใจแต่สิ่งนั้น เช่น คน 2 คนไปซื้อของด้วยกัน คนที่จะซื้อหนังสือก็ดูแต่หนังสือ คนที่จะซื้อเครื่องกีฬา ก็ดูแต่เครื่องกีฬา คนที่หิวก็มองแต่ร้านอาหาร

สภาพของจิตใจหรือภาวะของอารมณ์ คนเราขณะอารมณ์ดี มักจะไม่พิจารณารายละเอียดของสิ่งที่เร้ามากนักมองไม่เห็นข้อบกพร่องมองเห็นสิ่งนั้น สิ่งนี้ดีไปหมด การแปลความหมายย่อมจะดีและถูกต้องขึ้น แต่ถ้าหากอยู่ในภาวะอารมณ์ไม่ดีไม่พอใจ ทำให้การแปลความหมายผิดพลาดเกิดการรับรู้ไม่ดี

เจตคติ มีผลต่อการแปลความหมายคนที่เรามีเจตคติไม่ดีย่อมให้เราเรารู้ว่ายัมเยาะถ้าเขาหกล้มก็ว่าเซ่อ คนที่เราเคารพรัก รับประทานได้มาก ก็รับรู้ว่าเป็นเจริญอาหาร คนรับใช้ กินมากกว่าตะกละ

อิทธิพลของสังคม (Social Factor) สภาพความเป็นอยู่ของสังคม และลักษณะของวัฒนธรรมปทัสถาน (Norm) เป็นกรอบของการอ้างอิง (Frames of Reference) จารีตประเพณี ค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดค่านิยม เป็นเครื่องกำหนด การรับรู้ของคน ทำให้คนแต่ละกลุ่มรับรู้สิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป ความตั้งใจ (Attention) ที่จะรับรู้ และความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่

รอบ ๆ ตัวเรามีมากมาย ล้วนแต่มีโอกาสก่อให้เกิดการรับรู้ขึ้นในตัวเราได้แต่เราไม่ได้รับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราพร้อม ๆ กันเราจะเลือกรับรู้ มีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่าง ๆ มากน้อยต่างกัน ไม่เสมอเหมือนกัน นักจิตวิทยาให้หลักการว่ามนุษย์เรานั้นมีแนวโน้มที่จะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่ไม่ขัดกัน หรือไม่ทำลายสถานการณ์สิ่งใดที่คิดว่าจะทำลายชื่อเสียงเกียรติคุณก็จะไม่รับรู้สิ่งนั้นทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นเข้าสู่ประสาทสัมผัสแล้วก็ตาม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้รับรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใดถ้าผิดปกติหรือหย่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้การรับสัมผัสผิดไปด้วย ส่วนทางด้านจิตวิทยาของสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ นั้น มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้ และประสบการณ์เดิม และยังคงถึงปัจจัยอีกหลายอย่าง

2.3 เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พุทธศักราช 2548 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคลเกิดจากการยกฐานะของวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 5 แห่ง คือ วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ วิทยาเขตเทเวศร์ และวิทยาเขตพระนครเหนือรวมกัน เป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ต่อมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ปรับเปลี่ยนเป็นศูนย์การบริการ 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์เทเวศร์ ศูนย์โชติเวช ศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร ศูนย์พระนครเหนือ มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่น ในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการแบ่งการเรียนการสอนออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

2.4 ความหมายของพันธกิจ

พันธกิจมีคำที่ใช้แทนกันอยู่หลายคำ เช่น ภารกิจหรือปณิธาน พันธกิจคือ จุดมุ่งหมายพื้นฐานซึ่งแสดงเหตุผลหรืออธิบายว่าทำไมองค์กรจึงถือกำเนิดขึ้นมาหรือดำรงอยู่ เป็นหลักการที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ภารกิจหรือพันธกิจขององค์กร (Mission Analysis) เพื่อตรวจสอบว่า งานหลักขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ยังมีความเป็นอยู่หรือไม่ พันธกิจใดควรยกเลิก เพราะเหตุใด พันธกิจใดควรดำรงอยู่ เพราะเหตุใด และพันธกิจใดควรปรับเปลี่ยนใหม่หรือเพิ่มขึ้นใหม่ เพราะเหตุใด บุคลากรในองค์กรต้องตระหนักว่าภารกิจใดคือภารกิจหลัก ภารกิจรอง ซึ่งบางหน่วยงานหลงบทบาทหน้าที่ 'ไปทำ' ภารกิจรองแทน ภารกิจหลักก็จะทำให้องค์กรนั้นมีปัญหาในการดำเนินงานได้ 'ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พันณรงค์ ยุทธวงศ์ (2554) ได้ให้ความหมายของพันธกิจ หมายถึง ความผูกพันภายใต้ข้อตกลงระยะยาว ระหว่างองค์กรหนึ่งที่จะปฏิบัติภารกิจอันหนึ่งอันใด ที่ต้องอาศัยความเชื่อถือเชื่อมั่นในระดับหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ ด้วยการนำเอาศักยภาพและความมีประสิทธิภาพสูงสุดทางทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาใช้

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) ได้ให้ความหมายของพันธกิจ หรือ Mission ว่า พันธกิจหมายถึง วัตถุประสงค์หรือเหตุผลที่ทำให้กิจการต้องดำรงอยู่ พันธกิจจะเป็นข้อความที่บอกว่า องค์กรหรือบริษัทอยู่ในธุรกิจหรือทำธุรกิจเกี่ยวกับอะไร และมักบอกได้ด้วยว่า องค์กรจะตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างไร องค์กรให้จำหน่ายสินค้าหรือบริการอย่างไร พันธกิจนี้ เป็นข้อความทั้งที่

ยาวและสั้น พันธกิจโดยทั่วไปจะเป็นข้อความที่กดดันให้องค์กรจะต้องกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายของพันธกิจที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า พันธกิจหมายถึง ความมุ่งประสงค์ขององค์กร หรือการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ หรือการนำไปจุดมุ่งหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2.4.1 ความเป็นมาของพันธกิจ

การศึกษาเกี่ยวกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วยมาตรฐาน การอุดมศึกษา ภาระหน้าที่ และการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานการอุดมศึกษา

ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐานที่สอดคล้องกับพันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพบัณฑิต บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรับผิดชอบในฐานะเป็นพลเมืองโลก

มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการดำเนินงานตามพันธกิจของอุดมศึกษา 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือร่วมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชน และสังคมในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1) มีหลักสูตรและการเรียน การสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน

2) มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายพรมแดนความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบัน

3) มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ

4) มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปะ วัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา สังคมและประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการแสวงหา การสร้างและการจัดการความรู้ตามแนวทางหรือหลักการอันนำไปสู่สังคมความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ยังได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 2 ด้าน ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

1. มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

1) ด้านกายภาพ สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของ อาคารเรียนที่ดี มีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและภารกิจกรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอย อาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำ อาคารครุภัณฑ์ การศึกษา และคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ หรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

2) ด้านวิชาการ สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติการ ด้านวิชาการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการ

ผลิต บัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกัน ผู้เรียนจะได้รับการบริการการศึกษาที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการ

3) ด้านการเงิน สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวม และงบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนานาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่าย ที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควบคุมไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบการติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

4) ด้านการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับ นโยบาย การดำเนินการตามแผน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหาร สวัสดิการ ที่จัดให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนด มีการเผยแพร่ผลการกำกับ การดำเนินงานของสภาสถาบันและการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วยหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า

2. มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

1) ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติ และจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิต อย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบันตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การ

จัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้อย่าง ทั้งในและนอก
หลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2) ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่าง
มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน
งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากร
สมรรถนะ ในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน
เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สมอง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ได้ในวงกว้างและ
ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษามีการ
ให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับ
บุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบ
ให้กับสังคม การให้บริการ ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่อง บริการ
แก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบ
เปล่าหรือเป็นการให้ บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับ
พัฒนาและ ปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการ
ดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน
ระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดก
เรียนการสอนโดยตรงหรือ โดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังใ้
ความรู้ ตระหนักถึง คุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของช
สามารถนำไปใช้ เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่
ปรารถนา และเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุม
การดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ การ
ดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

สรุปในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จะมี
กรอบมาตรฐาน การอุดมศึกษาและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้ความสำคัญใน 4 ด้าน

คือ 1) ด้านการผลิตบัณฑิต 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการให้บริการวิชาการทางวิชาชีพแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน วิจัย ผลิตครูวิชาชีพให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสังคม ทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งดังกล่าว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้ 5 ด้าน ดังนี้ (พระราชบัญญัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2548)

1. ด้านการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ มีความชัดเจนทางวิชาการและคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะ อาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความประณีตความสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบทางสังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน

2. ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินงานด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาและนำผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม ของอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเผยแพร่สู่สาธารณชน ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการร่วมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย บุคลากรมหาวิทยาลัยและเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์ผลงานของมหาวิทยาลัยสู่สาธารณชน รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา มหาวิทยาลัยต่อไป

3. การบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร บริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการและเชิงรุก โดยมีการประชาสัมพันธ์จุดแข็งจัดระบบการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรให้เป็นระเบียบแ่แผนง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สร้างพื้นที่น่าอยู่และอำนวยความสะดวกให้นักศึกษา และยังส่งเสริมจุดเด่นด้านกายภาพ

4. ด้านการบริการวิชาการ

การบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นพันธกิจหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ท้องถิ่น ประชาชน ทั้งในเมืองและชนบท เพื่อนำมา แนวคิดและพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 มาแปลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชนและภาคีต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ตระหนักในความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาโดยตลอดด้วยเชื่อมั่นว่า วัฒนธรรมอันดีงามจะช่วยปลูกฝังรากฐานอันดีงามของจิตใจ ช่วยเสริมคุณค่าให้บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของชาติต่อไป โดยจัดกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเร่งปลูกฝังจิตสำนึกให้นักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทยซึ่งเป็นเอกลักษณ์และมรดกที่ล้ำค่าของชาติให้คงอยู่อย่างมั่นคงต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร ลักษณะงานปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร 3 ด้าน มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

หมายความว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแ
ด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้นและพบว่าปัจ
ภายในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์เพื่อประมาณค่าความผูกพันต่อองค์การ คิดเป็น
ร้อยละ 47.70

สุพร ศุภลักษณ์นารี และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความคาดหวังของศิษย์เก่าที่มีต่อ
พันธกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความคาดหวังของศิษย์เก่าที่มีต่อพันธกิจมหาวิท
ยาลัยรามคำแหง 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุ
บำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหารจัดการ มีสภาพความเป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลางทุกด้าน และสภาพความคาดหวังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพความเป็นจริง
และความคาดหวังของศิษย์เก่าที่มีต่อพันธกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตัวแปรเพ
คณะที่สำเร็จการศึกษา ปีที่สำเร็จการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน
ยกเว้นสภาพความเป็นจริงของศิษย์เก่าจำแนกตามปีที่สำเร็จการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ชาลี ตระกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการบูรณาการพันธกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า 1. สภาพ และปัญหาการบูรณาการพันธกิจ
โดยภาพรวมสภาพการบูรณาการพันธกิจอยู่ในระดับมาก สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง
สภาพการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการจัดการเรียนการสอนในประเด็น
สาขาวิชาหรือคณะหรือมหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์มีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่
สังคมกับการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัญหาการบูรณาการทำนุบำรุงศิลป
วัฒนธรรมกับการเรียนการสอนในประเด็นอาจารย์ไม่มีคู่มือที่ใช้ในการบูรณาการทำนุบำรุงศิลป
และวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูง ด้านสภาพ ปัญหา และปัจจัย
เกี่ยวข้องกับการบริหารการบูรณาการพันธกิจ พบว่า สภาพด้านการวางแผนในการให้ความรู้ โดย
การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการค่อนข้างชัดเจนส่วนปัญหาการจัดโครงสร้างองค์การ
มอบหมายผู้รับผิดชอบยังไม่ชัดเจน และการควบคุมติดตาม การบูรณาการยังไม่เป็นระบบ ส่วน
ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหาร บุคลากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจการบูรณาการพันธกิจ
มีการสนับสนุนงบประมาณทั้งภายใน และภายนอก การมีแหล่งเรียนรู้ในการบูรณาการพันธกิจ
และมีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน ส่วนปัจจัยที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารต้องเป็นผู้

เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การบริหาร การบูรณาการพันธกิจในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ผลการประเมินกลยุทธ์พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์และตัวชี้วัดมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริหารลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์กรการ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรการ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการ ด้านความเต็มใจ ที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรการ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรการในระดับมาก

พิชญนันท์ ภิรมย์ริน (2551) ศึกษาสภาพปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็น องค์กรการแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงและ ทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรการแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง มีจำนวน 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัย บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรการแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยภายในองค์กรการที่มีอิทธิพลทางอ้อม มี 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ของผู้บริหารในองค์กรการ รองลงมาคือปัจจัยความสามารถในการดำเนินงานบริหารจัดการ ปัจจัย บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรการแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการ ระบายบุคคลและทีมงาน ปัจจัยโครงสร้างองค์กรการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรการแห่งการเรียนรู้ i วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการเป็นองค์กรการแห่งการเรียนรู้ ของการไฟฟ้านครหลวงได้ร้อยละ 85

ปวีณา ชัยฉัตรพรสุข (2552) ได้ทำการศึกษาสถานภาพองค์กรการ : สำนักงานเทศบาล เมืองบางบัวทอง จ.นนทบุรี พบว่า 1) สถานภาพองค์กรการของสำนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จ.นนทบุรี ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey 7s ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ บุคลากร รูปแบบการบริหาร และค่านิยมร่วม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูงทุกด้าน ทั้ง เนื่องจากนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบางบัวทอง ให้ความสำคัญและให้การ องค์กรการประกอบทั้ง 7 ด้าน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรการสามารถบริหาร ราชการภายในได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยปัจจัยสนับสนุนตามกรอบแนวคิด McKinsey 7s 2) ปัญหาอุปสรรคของ

หน่วยงานได้แก่ การขาดอิสระในการตัดสินใจต่อกระบวนการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา ไม่ได้เป็นไปตามผู้บริหารระดับสูงกำหนดไว้ อีกทั้งยังขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดอ่อน และจุดแข็งอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแผนกลยุทธ์นั้นยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อม

ยงยุทธ เกษสาคร (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การปฏิบัติงานตามพันธกิจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนในระดับมาก รองลงมาคือด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ส่วนด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ยังมีการปฏิบัติงานในระดับน้อย และศักยภาพส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ คือระดับการศึกษา อายุ การเป็นวิทยากร บรรยาย และการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระงานสอน การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การเป็นกรรมการต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย และวิชาที่สอน

จากที่ได้ศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรเป็นแนวคิดที่มีคำจำกัดความ และมีการปฏิบัติที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยตามแนวคิดของ 7s McKinsey ที่ผู้ศึกษาส่วนใหญ่นิยมนำมาใช้อ้างอิงโดยทั่วไปอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมตามสภาพขององค์กร และสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร สร้างผลตอบแทนให้แก่องค์กร ชุมชน ท้องถิ่น อย่างไรก็ตามในการพัฒนาจำเป็นต้องคำนึงบริบทขององค์กรนั้น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิด 7S McKinsey มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยโดยใช้ปัจจัย 7 ประการ อันได้แก่ บุคลากร ทักษะ โครงสร้าง กลยุทธ์ รูปแบบ ระบบ และค่านิยมร่วม มาใช้ในการศึกษางานวิจัยการรับรู้พันธกิจ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมถึงนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุนและสายวิชาการ ของเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งสิ้น 1,268 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ เดือนพฤษภาคม 2560)

3.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุนและสายวิชาการในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ ± 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$N = \frac{N'}{1 + N'E^2}$$

- n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 E = ระดับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{วิธีคำนวณ} \quad N &= \frac{1,268}{1+1,268(0.05)^2} \\
 &= 304 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 304 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)

คณะ/หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์พัฒนศึกษาการพระนคร	343 คน	83 คน
คณะบริหารธุรกิจ	169 คน	41 คน
คณะศิลปศาสตร์	116 คน	28 คน
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	58 คน	14 คน
ศูนย์โชติเวช	179 คน	43 คน
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	130 คน	31 คน
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	49 คน	12 คน

ตาราง 3.1 (ต่อ)

คณะ/หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์พระนครเหนือ	286 คน	68 คน
คณะวิศวกรรมศาสตร์	185 คน	44 คน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	101 คน	24 คน
ศูนย์เทเวศร์	126 คน	30 คน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	66 คน	16 คน
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	60 คน	14 คน
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	141 คน	34 คน
สถาบันวิจัยและพัฒนา	21 คน	5 คน
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	64 คน	15 คน
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	33 คน	8 คน
สำนักงานตรวจสอบภายใน	7 คน	2 คน
ศูนย์การจัดการความรู้	4 คน	1 คน
สถานีวิจัยสาธารณะเพื่อการสื่อสาร	5 คน	1 คน
สถาบันภาษา	3 คน	1 คน
ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	4 คน	1 คน
สำนักงานอธิการบดี	193 คน	46 คน
รวมทั้งสิ้น	1,268 คน	304 คน

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ พฤษภาคม 2560

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิด 7s McKinsey และปรับปรุงข้อคำถามของ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554) และ ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยมีข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านทักษะ จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านกลยุทธ์ จำนวน 4 ข้อ
- 5) ด้านรูปแบบ จำนวน 5 ข้อ
- 6) ด้านระบบ จำนวน 4 ข้อ
- 7) ด้านค่านิยมร่วม จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะของข้อคำถามที่ใช้มีลักษณะมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นเกณฑ์ในการวัด โดยลักษณะมาตรวัดในส่วนนี้จะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยภายในองค์กร ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแบบสอบถามได้กำหนดไว้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากการศึกษาข้อมูลรายงานประจำปี 2559 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 4 ข้อ
- 2) ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 ข้อ
- 3) ด้านการบริการวิชาการ จำนวน 6 ข้อ
- 4) ด้านการวิจัย จำนวน 5 ข้อ
- 5) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ

ผู้วิจัยได้ลักษณะของข้อคำถามที่ใช้มีลักษณะมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) เป็นเกณฑ์ในการวัด โดยลักษณะมาตรวัดในส่วนนี้จะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการรับรู้พันธกิจ ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแบบสอบถามได้กำหนดไว้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้ การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยการศึกษารายละเอียดจากแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)

1. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด
2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำวิจัย ทำการตรวจ วิเคราะห์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 3 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา และวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ธนพวรรณ บุญรัตกลิน
2. ดร.ณัชชา อังรังโชติ
3. ดร.อมร อุกสูวรรณ
4. ดร.ธนธัส ทัพมงคล

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.3.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หรือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างแบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เนื้อหา โดยพิจารณาเป็นรายข้อ และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	เป็นค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อสอบข้อนั้นไว้ใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุง โดยมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ค่าให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

ผลจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร ได้คะแนนระหว่าง 0.50 – 1.00 คะแนน สามารถใช้สอบถามได้ แต่มีข้อที่ได้คะแนน 0.25 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามนั้นออก ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องการรับรู้พันธกิจได้คะแนน 0.50 – 0.75 คะแนน และมีข้อที่ได้คะแนน 0.25 คะแนน ผู้วิจัยจึงตัดออก ส่วนข้อคำถามที่เหลือจึงใช้สอบถามได้ (แสดงตารางในภาคผนวก ข)

3.3.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (r - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (สรชัย พิศาลบุตรและคณะ, 2553) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad r_k = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ r = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
 k = จำนวนของแบบสอบถาม
 S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถาม
 S^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าใกล้ 0.5 หรือมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นปานกลางหรือมีความเชื่อมั่นค่อนข้างน้อย

ตาราง 3.2 ตารางแสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ค่าแอลฟา
ปัจจัยภายในองค์กร	0.942
1. บุคลากร (Staff)	0.712
2. ทักษะ (Skills)	0.776
3. โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.789
4. กลยุทธ์ (Strategy)	0.774
5. รูปแบบ (Style)	0.895
6. ระบบ (System)	0.868
7. ค่านิยมร่วม (Shared Value)	0.854
การรับรู้พันธกิจ	0.934
1. ด้านการเรียนการสอน	0.748
2. ด้านการบริหารจัดการ	0.602

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ค่าแอลฟา
3. ด้านการบริการวิชาการ	0.847
4. ด้านการวิจัย	0.854
5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.922

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้านปัจจัยภายในองค์กรค่าเท่ากับ 0.942 และค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือด้านการรับรู้พันธกิจ ค่าเท่ากับ 0.934 สามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น เพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.7 (สรชัย พิศาลบุตรและคณะ, 2553) นอกจากนี้แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงสรุปว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุนและสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.4.2 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนในจำนวนที่ครบถ้วนสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ทำการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรและการรับรู้ พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้

3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (Independent Samples t-test)

3.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

3.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในองค์กร และการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

3.4 การทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด อยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบได้โดยการดูกราฟ หรือวิธีการทางสถิติ เช่น ใช้ Kolmogorov-Smirnov Test ในกรณีที่ไม่ทราบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของประชากร จะใช้ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแทน หรือใช้ Shapiro-Wilk Test ในกรณีที่ทราบ

หรือไม่ทราบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของประชากรก็ได้ แต่กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดไม่เกิน 50 เป็นต้น

2. ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง (Linearity) ตรวจสอบได้โดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R_{xy}

3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ทุก x (Homoscedasticity) ตรวจสอบได้โดยการดูจากกราฟ หรือใช้วิธีการทางสถิติ เช่น Non-constant Variance Score Test หรือ The Spearman rank-correlation test หรือ The Goldfeld and Quadrant test หรือ White's test

4. ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ต้องอยู่ในระดับอันตรภาคขั้นขึ้นไปและไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ไม่ควรเกิน 0.8) สถิติที่ใช้ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการรับรู้พันธกิจ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังตารางต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1.00
มากกว่า 0.90 ถึง 0.99
0.70 ถึง 0.90
0.30 ถึง 0.69
น้อยกว่า 0.30

ความสัมพันธ์เชิงความหมาย

มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
มีความสัมพันธ์กันสูง
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
มีความสัมพันธ์กันต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน และการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของข้อมูลยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรการพยากรณ์
R ²	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adj R ²	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ (n = 287)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	95	33.1
หญิง	192	66.9
รวม	287	100

จากตาราง 4.1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 และเพศชาย 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

ตาราง 4.2 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ (n = 287)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 -30 ปี	65	22.65
31 - 40 ปี	149	51.92
41 - 50 ปีขึ้นไป	73	25.43
รวม	287	100

จากตาราง 4.2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 รองลงมา มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65 และมีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43

ตาราง 4.3 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 287)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	158	55
ปริญญาโทขึ้นไป	129	45
รวม	209	100

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ตาราง 4.4 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร (n = 287)

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	38	13.2
พนักงาน	181	63.1
ลูกจ้าง	68	23.7
รวม	287	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นบุคลากรประเภทพนักงานมากที่สุด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือลูกจ้าง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และเป็นข้าราชการ จำนวน 38 คิดเป็นร้อยละ 13.2

ตาราง 4.5 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 287)

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	88	30.7
5 – 10 ปี	128	44.6
11 – 15 ปี	35	12.2
16 – 20 ปีขึ้นไป	36	12.5
รวม	287	100

จากตาราง 4.5 พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.7 ประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกหน่วยงานที่สังกัด (n = 287)

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ศูนย์พัฒนชยการพระนคร	71	24.7
ศูนย์เทเวศร์	116	40.4
ศูนย์โชติเวช	49	17.1
ศูนย์พระนครเหนือ	51	17.8
รวม	287	100

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สังกัดหน่วยงานศูนย์เทเวศร์มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.4 รองลงมาคือสังกัดศูนย์พัฒนชยการพระนคร จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 สังกัดศูนย์พระนครเหนือ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และสังกัดที่น้อยที่สุดคือ ศูนย์โชติเวช จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบ ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วม มีดังนี้

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม (n= 287)

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านบุคลากร	3.64	0.647	มาก	2
ด้านทักษะ	3.67	0.802	มาก	1
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.61	0.764	มาก	5
ด้านกลยุทธ์	3.62	0.800	มาก	3
ด้านรูปแบบ	3.53	0.702	มาก	6
ด้านระบบ	3.61	0.947	มาก	4
ด้านค่านิยมร่วม	3.53	0.657	มาก	7
ภาพรวม	3.60	0.657	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.802) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.647) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.800) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.947) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.764) ด้านรูปแบบ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.702) และด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.657) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบุคลากร (n= 287)

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน	3.77	0.764	มาก	2
2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.82	0.735	มาก	1
3) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.63	0.895	มาก	3
4) มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน	3.57	0.837	มาก	4
5) จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับปริมาณงานของมหาวิทยาลัย	3.44	0.858	มาก	5
ภาพรวม	3.64	0.647	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.647) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X}= 3.82$, S.D. = 0.735) บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน ($\bar{X}= 3.77$, S.D. = 0.764) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}= 3.63$, S.D. = 0.895) มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน ($\bar{X}= 3.57$, S.D. = 0.837) และจำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับปริมาณงานของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.858) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านทักษะ (n= 287)

ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน	3.74	0.752	มาก	1
2) มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.813	มาก	3
3) มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเพียงพอ	3.63	0.930	มาก	4
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม การอบรม โดยการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำเอาความรู้มาประยุกต์	3.71	0.884	มาก	2
5) ผู้บริหารจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.55	0.959	มาก	5
ภาพรวม	3.67	0.802	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.67, S.D.= 0.802) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.752) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม โดยการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำเอาความรู้มาประยุกต์ (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.884) มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.813) มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการ

ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.63$, S.D = 0.930) และผู้บริหารจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D = 0.959) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขอ ปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านโครงสร้างองค์กร (n= 287)

ด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกหน้าที่มีสายการบังคับบัญชาของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	3.76	0.891	มาก	1
2) มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.70	0.777	มาก	2
3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ชัดเจน	3.63	0.817	มาก	3
4) มหาวิทยาลัยมีการลดกฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อช่วยเพิ่มความคล่องตัวให้เหมาะสม	3.48	0.975	ปานกลาง	5
5) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.50	0.934	มาก	4
ภาพรวม	3.61	0.764	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.= 0.764) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกหน้าที่มีสายการบังคับบัญชาของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.891) มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.777) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.817) มหาวิทยาลัยให้

ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.934) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มหาวิทยาลัยมีการลดกฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อช่วยเพิ่มความคล่องตัวให้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.975) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขอ ปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านกลยุทธ์ (n= 287)

ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจหลัก	3.66	0.879	มาก	2
2) มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.880	มาก	1
3) มหาวิทยาลัยมีมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.58	0.893	มาก	4
4) มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.59	0.915	มาก	3
ภาพรวม	3.62	0.800	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.800) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.880) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจหลัก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.879) มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.915) และมหาวิทยาลัยมีมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.893) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: ปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านรูปแบบ (n= 287)

ด้านรูปแบบ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือบริหารจัดการองค์กร	3.57	0.936	มาก	2
2) ผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.63	0.925	มาก	1
3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร	3.50	0.881	มาก	3
4) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.45	0.907	ปานกลาง	4
5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการซักถามรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ	3.41	0.907	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.53	0.702	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.702) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ: 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดัง ผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.925) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.936) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรใน ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.881) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.907) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการซักถามรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.907) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: ปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านระบบ (n= 287)

ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน	3.71	0.833	มาก	1
2) มหาวิทยาลัยมีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	3.63	0.795	มาก	2
3) มหาวิทยาลัยมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.55	0.782	มาก	4
4) มหาวิทยาลัยมีความพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.57	0.837	มาก	3
ภาพรวม	3.61	0.947	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.947) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.833) มหาวิทยาลัยมีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.795) มหาวิทยาลัยมีความพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.837) และมหาวิทยาลัยมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.782) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่านิยมร่วม (n= 287)

ด้านค่านิยมร่วม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน	3.46	0.851	ปานกลาง	2
2) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์อันเกิดจากความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร	3.46	0.822	ปานกลาง	3
3) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร	3.57	0.833	มาก	1
ภาพรวม	3.53	0.657	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.833) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วย ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.851) และมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.822) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีดังนี้ตามตารางที่ 4.15

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม (n= 287)

การรับรู้พันธกิจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การจัดการเรียนการสอน	3.66	0.897	มาก	2
การบริหารจัดการองค์กร	3.58	0.833	มาก	5
การบริการวิชาการ	3.65	0.717	มาก	3
การวิจัย	3.59	0.738	มาก	4
การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.71	0.783	มาก	1
ภาพรวม	3.64	0.690	มาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.690) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.783) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.897) ด้านการบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.717) ด้านการวิจัย ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.738) และด้านการบริหารจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.883) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการจัดการเรียนการสอน (n= 287)

ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัย จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ	3.66	0.939	มาก	2
2) บัณฑิตมีความชัดเจนทางวิชาการและคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพพร้อมที่จะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี	3.64	0.958	มาก	4
3) บัณฑิตมีความสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบทางสังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง	3.70	0.979	มาก	1
4) มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน	3.65	1.027	มาก	3
ภาพรวม	3.66	0.897	มาก	

จากตาราง 4.16 พบว่า การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.897) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ บัณฑิตมีความสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบทางสังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.979) มหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.939) มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม

พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.027) และบัณฑิตมีความ ชัดเจนทางวิชาการและคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถ ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.958) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานฯ การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการองค์กร (n= 287)

ด้านการบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ชุมชน	3.62	1.007	มาก	1
2) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม	3.57	1.004	มาก	2
3) มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและได้รับการ ยอมรับในฐานะมหาวิทยาลัยของชุมชน	3.56	0.846	มาก	3
ภาพรวม	3.58	0.833	มาก	

จากตาราง 4.17 พบว่า การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.883) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัย สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ชุมชน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.007) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้าน สังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.004) และมหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและได้รับการ ยอมรับในฐานะมหาวิทยาลัยของชุมชน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.846) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริการวิชาการ (n= 287)

ด้านการบริการวิชาการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยจัดการบริการวิชาการที่ช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับคนในสังคม	3.71	0.788	มาก	1
2) มหาวิทยาลัยมีการให้คำปรึกษา และถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน	3.64	0.841	มาก	4
3) มหาวิทยาลัยดำเนินการบริการวิชาการ ร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์กรในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	3.66	0.817	มาก	3
4) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค อันเป็นการเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.64	0.806	มาก	6
5) มหาวิทยาลัยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและถ่ายทอดไปสู่ชุมชน	3.66	0.829	มาก	2
6) มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน เป็นการ บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน	3.64	0.811	มาก	5
ภาพรวม	3.65	0.717	มาก	

จากตาราง 4.18 พบว่า การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้านการบริการวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.717) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย มหาวิทยาลัยจัดการบริการวิชาการที่ช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับคนในสังคม ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.788) มหาวิทยาลัยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษา และถ่ายทอดไปสู่ชุมชน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.829) มหาวิทยาลัยดำเนินการบริการวิชาการร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์กรในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.817) มหาวิทยาลัยมีการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.841) มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.811) และมหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค อันเป็นการเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.806) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานฯ การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัย (n= 287)

ด้านการวิจัย	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยมีการสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการสังคม ชุมชน และสถานประกอบการ	3.66	0.808	มาก	1
2) มหาวิทยาลัยมีการจัดงบประมาณให้กับการวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหาชุมชน/ท้องถิ่นอย่างเพียงพอ	3.53	0.835	มาก	5

ตาราง 4.19 (ต่อ)

ด้านการวิจัย	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยภูมิภาคระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อผลิตงานวิจัยที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	3.62	0.812	มาก	2
4) มหาวิทยาลัยมีการวิจัยบูรณาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของคนในชุมชน	3.58	0.848	มาก	4
5) มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน	3.61	0.862	มาก	3
ภาพรวม	3.59	0.738	มาก	

จากตาราง 4.19 พบว่า การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.738) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย มหาวิทยาลัยมีการสร้างสรรคงานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการสังคม ชุมชน และสถานประกอบการ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.808) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยภูมิภาคระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อผลิตงานวิจัยที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.812) มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.862) มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.848) และมหาวิทยาลัยมีการจัดงบประมาณให้การวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.835) ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (n= 287)

	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม	3.71	0.847	มาก	3
2) มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	3.74	0.834	มาก	1
3) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับภูมิภาค	3.68	0.850	มาก	4
4) มหาวิทยาลัยสร้างการมีส่วนร่วม และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และชุมชน ให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย	3.72	0.861	มาก	2
ภาพรวม	3.71	0.783	มาก	

จากตาราง 4.20 พบว่า การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.783) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.834) มหาวิทยาลัยสร้างการมีส่วนร่วม และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และชุมชน ให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.861) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.847)

และมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับภูมิภาค (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.850) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับการรับรู้พันธกิจ

ตาราง 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรทั้งรายด้านและภาพรวมกับการรับรู้พันธกิจ โดยรวม (n=287)

ปัจจัยภายในองค์กร	การรับรู้พันธกิจ โดยรวม		ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
	r	Sig.		
1. ด้านบุคลากร	0.647	0.000**	ปานกลาง	5
2. ด้านทักษะ	0.660	0.000**	ปานกลาง	3
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.709	0.000**	สูง	2
4. ด้านกลยุทธ์	0.726	0.000**	สูง	1
5. ด้านรูปแบบ	0.656	0.000**	ปานกลาง	4
6. ด้านระบบ	0.709	0.000**	สูง	2
7. ด้านค่านิยมร่วม	0.560	0.000**	ปานกลาง	6
ภาพรวม	0.843	0.000**	สูง	

** มีการแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่นัยสำคัญ .01

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบ ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการรับรู้พันธกิจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.843$, $p < .01$) หมายถึง เมื่อการรับรู้ปัจจัยภายในองค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้การรับรู้พันธกิจสูงขึ้นด้วย

เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับการรับรู้พันธกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ($r = 0.709$, $p < .01$) ด้านกลยุทธ์ (0.726, $p < .01$) และด้านระบบ (0.709 $p < .01$)

ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ($r = 0.647, p < .01$) ด้านทักษะ ($r = 0.660, p < .01$) ด้านรูปแบบ ($r = 0.656, p < .01$) และด้านค่านิยมร่วม ($r = 0.560, p < .01$)

4.2.5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ

การวิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจนั้น โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 7 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและความหมายไว้ ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่

$Y =$ ระดับการรับรู้พันธกิจ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

$X_1 =$ ด้านบุคลากร

$X_2 =$ ด้านทักษะ

$X_3 =$ ด้านโครงสร้างองค์กร

$X_4 =$ ด้านกลยุทธ์

$X_5 =$ ด้านรูปแบบ

$X_6 =$ ด้านระบบ

$X_7 =$ ด้านค่านิยมร่วม

ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอย ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง เพราะจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 28 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.797 ถึง 0.509 ดังรายละเอียดในตาราง 4.22

ตาราง 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	0.690*	0.685*	0.609*	0.548*	0.558*	0.509*	0.647*
X ₂	1	0.735*	0.636*	0.577*	0.607*	0.791*	0.660*
X ₃		1	0.797*	0.665*	0.707*	0.573*	0.709*
X ₄			1	0.679*	0.726*	0.545*	0.726*
X ₅				1	0.643*	0.597*	0.656*
X ₆					1	0.565*	0.709*
X ₇						1	0.560*

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้เกณฑ์แบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ น้อยกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์กันต่ำ 0.30 – 0.69 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.70 – 0.90 มีความสัมพันธ์กันสูง มากกว่า 0.90 – 0.99 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 1.00 มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการที่จะนำตัวแปรเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้นั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.8 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูงถึงปานกลาง (0.797 ถึง 0.509) ดังนั้นตัวแปรทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์ขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.3) (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแยกเป็นรายด้าน (n= 287)

Model Summary					
Model	ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	Std.Error
1	X ₄	0.726	0.528	0.526	0.47507
2	X ₄ X ₆	0.773	0.597	0.594	0.43954
3	X ₄ X ₆ X ₁	0.800	0.640	0.636	0.41648
4	X ₄ X ₆ X ₁ X ₅	0.808	0.653	0.648	0.40943
5	X ₄ X ₆ X ₁ X ₅ X ₂	0.814	0.662	0.656	0.40478

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากทั้งหมด 7 ด้าน มีปัจจัยภายในองค์กรที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกัน ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ ซึ่งสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ด้านกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.726 อธิบายการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 52.8 (R²=0.528)

รูปแบบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ และด้านระบบ สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.773 อธิบายการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 59.7 (R²=0.597)

รูปแบบที่ 3 ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านบุคลากร สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่าสัมประสิทธิ์การ

ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.800 อธิบายการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 64.0 ($R^2=0.640$)

รูปแบบที่ 4 ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านบุคลากร และด้านรูปแบบสามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นด้านที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.808 อธิบายการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ ($R^2=0.653$)

รูปแบบที่ 5 ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะสามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นด้านที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.814 อธิบายการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 66.2 ($R^2=0.662$)

เมื่อพิจารณา รูปแบบของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการ:
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.662 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือก รูปแบบที่ 5 เป็นรูปแบบปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังรายละเอียดในตาราง 4.24

ตาราง 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตัวพยากรณ์	B	S.E	β (Beta)	t	Sig.	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.430	0.149	-	2.894	0.004	-	-
ด้านกลยุทธ์ (X_4)	0.210	0.050	0.244	4.199	0.000**	0.357	2.803
ด้านระบบ (X_6)	0.244	0.053	0.248	4.578	0.000**	0.410	2.442
ด้านบุคลากร (X_1)	0.189	0.054	0.177	3.482	0.001**	0.466	2.144
ด้านรูปแบบ (X_5)	0.119	0.040	0.150	2.961	0.003**	0.469	2.134
ด้านทักษะ (X_2)	0.125	0.046	0.146	2.740	0.007**	0.426	2.348

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	B	S.E	β (Beta)	t	Sig.	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
R = 0.814, R ² = 0.662, Adjusted R ² = 0.656, SE _{est} = 0.404, F = 110.0							
Dubin – Watson = 1.775							

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตาราง 4.24 แสดงว่าความสามารถในการทำนายระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร คือ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบ ด้านระบบ สามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้พันธกิจโดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 66.2 ส่วนที่เหลือร้อยละ 33.8 เป็นตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้

การรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.357 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.803 ด้านระบบ Tolerance เท่ากับ 0.410 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.442 ด้านบุคลากร Tolerance เท่ากับ 0.466 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.144 ด้านรูปแบบ Tolerance เท่ากับ 0.469 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.134 และด้านทักษะ Tolerance เท่ากับ 0.426 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.348 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.2 มีค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5 -2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) ด้านกลยุทธ์ เท่ากับ 0.210 ด้านระบบ เท่ากับ 0.244 ด้านบุคลากร เท่ากับ 0.189 ด้านรูปแบบ เท่ากับ 0.119 ด้านทักษะ เท่ากับ 0.125 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ด้านกลยุทธ์ เท่ากับ 0.244 ด้านระบบ เท่ากับ 0.248 ด้านบุคลากร เท่ากับ 0.177 ด้านรูปแบบ เท่ากับ 0.150 ด้านทักษะ เท่ากับ 0.146 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ (ปัจจัยภายในองค์กร และตัวพยากรณ์ (X_4, X_6, X_1, X_5, X_2) มีค่าเท่ากับ 0.814 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.2

และค่าความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.404 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบ
คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนครในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.430 + 0.210 X_4 + 0.244 X_6 + 0.189 X_1 + 0.119 X_5 + 0.0125 X_2$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนครในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = 0.244 X_4 + 0.248 X_6 + 0.177 X_1 + 0.150 X_5 + 0.146 X_2$$

สรุปได้ว่าปัจจัยภายในองค์กรด้านระบบ มีค่า β (Beta) เท่ากับ 0.248 ส่งผลมากที่สุดต่อ
การรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประเภท
ของบุคลากรต่างกันมีระดับการรับรู้พันธกิจ แตกต่างกัน

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

การรับรู้พันธกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.768	0.384	0.475	0.623
	ภายในกลุ่ม	284	229.698	0.809		
	รวม	286	230.466			
การบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.175	0.087	0.125	0.883
	ภายในกลุ่ม	284	198.652	0.699		
	รวม	286	198.826			

ตาราง 4.25 (ต่อ)

การรับรู้พันธกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
การบริการวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.874	0.437	0.849	0.429
	ภายในกลุ่ม	284	146.212	0.515		
	รวม	286	147.086			
การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.763	0.382	0.699	0.498
	ภายในกลุ่ม	284	155.018	0.546		
	รวม	286	155.781			
การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.041	0.521	0.847	0.430
	ภายในกลุ่ม	284	174.575	0.615		
	รวม	286	175.617			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.525	0.263	0.550	0.578
	ภายในกลุ่ม	286	135.660	0.478		
	รวม	286	136.186			

จากตาราง 4.25 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปรประเภทบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้วยค่า F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นประเภทบุคลากรต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นประเภทบุคลากร มีการรับรู้พันธกิจ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการองค์การ การบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การรับรู้พันธกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.425	0.142	0.174	0.914
	ภายในกลุ่ม	283	230.041	0.813		
	รวม	286	230.466			
การบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.886	0.295	0.422	0.737
	ภายในกลุ่ม	283	197.940	0.699		
	รวม	286	198.826			
การบริการวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.134	0.045	0.086	0.968
	ภายในกลุ่ม	283	146.953	0.519		
	รวม	286	147.086			
การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.398	0.33	0.241	0.867
	ภายในกลุ่ม	283	155.384	0.549		
	รวม	286	155.781			
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.174	0.725	1.183	0.317
	ภายในกลุ่ม	283	173.442	0.613		
	รวม	286	175.617			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.389	0.130	0.270	0.847
	ภายในกลุ่ม	283	135.797	0.480		
	รวม	286	136.186			

จากตาราง 4.26 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับ การรับรู้พันธกิจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์

การทำงาน ด้วยค่า F-test พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้พันธกิจ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการองค์การ การบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกันมีระดับการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การรับรู้พันธกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.301	2.100	2.652	0.049*
	ภายในกลุ่ม	283	224.165	0.792		
	รวม	286	230.466			
การบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.740	2.913	4.337	0.005*
	ภายในกลุ่ม	283	190.086	0.672		
	รวม	286	198.826			
การบริการวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	9.798	3.266	6.733	0.000*
	ภายในกลุ่ม	283	137.288	0.485		
	รวม	286	147.086			
การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	13.015	4.338	8.599	0.000*
	ภายในกลุ่ม	283	142.767	0.504		
	รวม	286	155.781			
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.052	2.684	4.533	0.004*
	ภายในกลุ่ม	283	167.564	0.592		
	รวม	286	175.617			

ตาราง 4.27 (ต่อ)

การรับรู้พันธกิจ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.227	2.742	6.065	0.001*
	ภายในกลุ่ม	283	127.959	0.452		
	รวม	286	136.186			

* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.27 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด ด้วยค่า F-test พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างก็มีการรับรู้พันธกิจ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ องค์กร การบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับ การรับรู้พันธกิจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการองค์กร การบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธี Scheffe's test ปรากฏผลดังตาราง 4.28 – 4.33

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พัฒนวิชาการ	ศูนย์	ศูนย์	ศูนย์
	พระนคร (\bar{X} =3.51)	เทเวศร์ (\bar{X} =3.52)	โชติเวช (\bar{X} =3.85)	พระนครเหนือ (\bar{X} =3.89)
ศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร (\bar{X} =3.51)	-	-0.003	-0.333	-0.377*
ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.52)		-	-0.330*	-0.374*
ศูนย์โชติเวช (\bar{X} =3.85)			-	-0.044
ศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} =3.89)				-

* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.28 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's พบว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวมแตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร (\bar{X} = 3.51) มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} = 3.89) นอกจากนี้พบว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} = 3.52) มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวช (\bar{X} = 3.85) และศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} = 3.89)

ตาราง 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พัฒนชย การพระนคร (\bar{X} =3.65)	ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.50)	ศูนย์ โชติเวช (\bar{X} =3.80)	ศูนย์ พระนครเหนือ (\bar{X} =3.88)
ศูนย์พัฒนชยการพระนคร (\bar{X} =3.65)	-	0.151	-0.147	-0.223
ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.50)		-	-0.299	-0.375
ศูนย์โชติเวช (\bar{X} =3.80)			-	-0.076
ศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} =3.88)				-

จากตาราง 4.29 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนชยการพระนครกับศูนย์เทเวศร์

โดยบุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนชยการพระนคร (\bar{X} = 3.65) มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวช (\bar{X} = 3.80) และศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} = 3.88)

ตาราง 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พัฒนชย การพระนคร (\bar{X} =3.44)	ศูนย์ เทเวศร์ (\bar{X} =3.46)	ศูนย์ โชติเวช (\bar{X} =3.77)	ศูนย์ พระนครเหนือ (\bar{X} =3.86)
ศูนย์พัฒนชยการพระนคร (\bar{X} =3.44)	-	-0.019	-0.329	-0.416
ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.46)		-	-0.309	-0.397*
ศูนย์โชติเวช (\bar{X} =3.77)			-	-0.087
ศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} =3.86)				-

* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.30 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการบริหารจัดการองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการบริหารจัดการองค์กร แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่สังกัด ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} = 3.46) มีคะแนนเฉลี่ยระดับ การรับรู้พันธกิจด้านการบริหารจัดการองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} = 3.86)

ตาราง 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่ส่ง ด้วยวิธี Scheffe's

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พันธชย การพระนคร (\bar{X} =3.49)	ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.54)	ศูนย์ โชติเวช (\bar{X} =3.85)	ศูนย์ พระนครเหนือ (\bar{X} =3.95)
ศูนย์พันธชยการพระนคร (\bar{X} =3.49)	-	-0.055	-0.363	-0.463*
ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.54)		-	-0.307	-0.408*
ศูนย์โชติเวช (\bar{X} =3.85)			-	-0.100

ตาราง 4.31 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พันธชย การพระนคร (\bar{X} =3.49)	ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.54)	ศูนย์ โชติเวช (\bar{X} =3.85)	ศูนย์ พระนครเหนือ (\bar{X} =3.95)
ศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} =3.95)				-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.31 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการบริการวิชาการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วย Scheffe's พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์ พระนครเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยระดับ การรับรู้พันธกิจด้านการบริการวิชาการ แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดศูนย์ พณิชยการพระนครกับศูนย์เทเวศร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่สังกัดศูนย์พันธชยการพระนคร (\bar{X} = 3.49) มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการบริการวิชาการน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} = 3.54) และศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} = 3.95)

ตาราง 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พันธชย การพระนคร (\bar{X} =3.50)	ศูนย์ เทเวศร์ (\bar{X} =3.40)	ศูนย์ โชติเวช (\bar{X} =3.85)	ศูนย์ พระนครเหนือ (\bar{X} =3.90)
ศูนย์พันธชยการพระนคร (\bar{X} =3.50)	-	0.095	-0.352	-0.405*
ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.40)		-	-0.448*	-0.500*
ศูนย์โชติเวช (\bar{X} =3.85)			-	-0.052
ศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} =3.90)				-

* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.32 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วย Scheffe's พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือมีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจ ด้านการวิจัย แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดศูนย์พันธชยการพระนครกับศูนย์เทเวศร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ ($\bar{X} = 3.90$) มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการวิจัยสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์ ($\bar{X} = 3.40$) และศูนย์พันธชยการพระนคร ($\bar{X} = 3.50$) และพบว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์ ($\bar{X} = 3.40$) มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจน้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวช ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่าง (Scheffe's) การรับรู้พันธกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธี Scheffe's

หน่วยงานที่สังกัด	ศูนย์พัฒนชย การพระนคร (\bar{X} =3.48)	ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.67)	ศูนย์ โชติเวช (\bar{X} =3.96)	ศูนย์ พระนครเหนือ (\bar{X} =3.86)
ศูนย์พัฒนชยการพระนคร (\bar{X} =3.48)	-	-0.188	-0.476*	-0.379
ศูนย์เทเวศร์ (\bar{X} =3.67)		-	-0.287	-0.190
ศูนย์โชติเวช (\bar{X} =3.96)			-	-0.096
ศูนย์พระนครเหนือ (\bar{X} =3.86)				-

* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.33 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe's พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนชยการพระนคร มีคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดศูนย์ โชติเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่สังกัดศูนย์ โชติเวช (\bar{X} = 3.96) มีคะแนนเฉลี่ยระดับ การรับรู้พันธกิจด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนชยการพระนคร (\bar{X} = 3.48)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายสนับสนุน และสายวิชาการ จำนวน 287 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงานและหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามที่ใช้มีลักษณะมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามที่ใช้มีลักษณะมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับสถิติที่ใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และค่า t-test, F-test ด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 ชุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 เป็นบุคลากรประเภทพนักงาน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 และหน่วยงานที่สังกัดเป็นศูนย์เทคโนโลยี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ ด้านบุคลากร ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างด้านระบบ ด้านรูปแบบ และด้านค่านิยม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านทักษะ ด้านบุคลากร ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ และด้านค่านิยม

5.1.3 การวิเคราะห์การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่ามีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการบริหารจัดการองค์กร

5.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการรับรู้พันธกิจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้งรายด้านและโดยรวม: พบว่าปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการรับรู้พันธกิจ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายถึง เมื่อคะแนนปัจจัยภายในองค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้การรับรู้พันธกิจสูงขึ้น เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับการรับรู้พันธกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ และด้านระบบ ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ และด้านค่านิยมร่วม

5.1.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้พันธกิจ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้พันธกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร คือ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบ ด้านระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 81.4 สามารถร่วมอธิบายการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 66.2

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีการรับรู้พันธกิจที่แตกต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

5.1.6.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้พันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

5.1.6.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้พันธกิจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้พันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

5.1.6.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับ

การศึกษาต่างกัน มีการรับรู้พันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

5.1.6.4 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นประเภ
บุคลากรต่างก็มีการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นประเภทบุคลากรต่างกัน มีระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นประเภ
บุคลากร มีการรับรู้พันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

5.1.6.5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประสบการณ์
การทำงานต่างก็มีการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้พันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้าน
การบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้าน การทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

5.1.6.6 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดหน่วยงาน
ต่างก็มีการรับรู้พันธกิจแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย
ระดับการรับรู้พันธกิจ โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่สังกัด
หน่วยงานต่างก็มีการรับรู้พันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร
ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย
ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย
และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่
พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร มีการรับรู้พันธกิจโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัด
ศูนย์พระนครเหนือ นอกจากนี้พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์มีระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม
ต่ำกว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวชและศูนย์พระนครเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า
บุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือมีการรับรู้พันธกิจสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์ ด้านการ
บริหารจัดการ พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร มีการรับรู้พันธกิจด้านการบริหาร
จัดการองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ ด้านการบริการวิชาการและด้านการวิจัย

พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ มีการรับรู้ที่ ธกษด้านการบริการวิชาการและวิจัยสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์และศูนย์ ไซติเวช และบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์: การรับรู้พันธกิจต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์ไซติเวช ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์ไซติเวช มีการรับรู้พันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์ศูนย์พัฒนศึกษาพระนคร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมของปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบมีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบ และด้านทักษะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1) ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีนโยบายที่จะปฏิรูปมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระยะ 15 ปี) จึงมุ่งเน้นให้พนักงานในมหาวิทยาลัยนำระบบเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในด้านการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมต่อการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาธิ์ย์ ฟองแพ้ว (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง พบว่า ปัจจัยด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญักรูพันธ์ เขจรนนท์ (2541) กล่าวว่า ระบบ คือ ระเบียบวิธี กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งนี้ในลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์กร โดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

และการประสานงานในองค์กร ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกันและเป็นไปในทิศทางเกือหนุนกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร

2) ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน และมีการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ แผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล เอี่ยมผา (2554) กล่าวว่า กลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาคือการมุ่งเน้นส่งมอบผลิตภัณฑ์คือนักศึกษาที่ดีที่สุด ภายใต้การควบคุมคุณภาพ การจัดการศึกษาในทุกกระบวนการ และด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม โดยมุ่งเน้นส่งมอบบัณฑิตสู่สังคมอย่างต่อเนื่องตลอดไป การที่องค์กรนั้นจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งบรรลุตามเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน ดังนั้น วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงพยายามผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรมีความดีตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ และมหาวิทยาลัยฯ ยังสร้างขวัญและกำลังใจและเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน โดยได้มีการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชยานนท์ สุทธิโต (2557) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่พร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุงองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด มีสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

4) ปัจจัยภายในองค์กร ด้านรูปแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีผู้บริหารที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือการบริหารจัดการองค์กร มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จ เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารในแต่ละระดับอย่างชัดเจน และกล้าตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ ภัคดีเหล่า (2554) กล่าวว่า รูปแบบเกี่ยวข้องกับภาระหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญ สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ผู้นำองค์กรให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและเทคโนโลยี ส่วนคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่คล้ายคลึงกันสรุปได้ดังนี้ การวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็น กล้าเสี่ยง มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ลูกน้อง กระตุ้นให้พนักงานคิดและสร้างนวัตกรรม เป็นตัวแบบด้านนวัตกรรม โดยบริษัทปูนซีเมนต์ไทยโดดเด่นในเรื่อง กำหนดคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรม Inno - leader เอาไว้อย่างชัดเจน ปัจจุบันองค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องกระตุ้นตัวพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจแข่งขัน องค์กรของรัฐก็เช่นกัน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับต้นทุน ความรวดเร็วและคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเหมาะสม ความสามารถในการปรับตัวใน องค์กรนั้น ส่วนหนึ่งจำเป็นต้องมีปัจจัยองค์การด้านรูปแบบการบริหารองค์กรเป็นกลไกหลัก เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคลากรที่ทราบปัญหาและเผชิญสถานการณ์จริงในทุกระดับ และสามารถ สื่อสารกับบุคลากรได้โดยตรง ช่วยให้การปรับตัวขององค์กร ความกระชับ รวดเร็ว ทันท่วงที เหตุการณ์ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Scanlan and Keys (1983) กล่าวว่า รูปแบบการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารประพฤติหรือกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) ปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับสามารถสร้างผลงานที่ดีต่อมหาวิทยาลัยฯ บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม โดยการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ ประยุกต์ บุคลากรส่วนมากสามารถไปเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักศึกษา ชุมชน และสังคมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา สุนทรไชยา และสุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2558) กล่าวว่า บุคลากร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุนมีบทบาทในการขับเคลื่อนระบบการจัดการศึกษาให้ ผลิตสำเร็จ มีทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา รับผิดชอบต่อตัวชีวิตที่ ได้รับ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด มีความรับผิดชอบการดำเนินงานไป เป็นไปตามนโยบายและแผนงานการจัดการศึกษา

อย่างไรก็ตามปัจจัยภายในดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ชัยฉัตรพรสุข (2552) ได้ศึกษาสภาพองค์กร สำนักงานเทศบาลบางบัวทอง พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ บุคลากร รูปแบบการบริหาร และค่านิยมร่วม เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าประชากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกันมีการรับรู้พันธกิจที่ต่างกัน ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นประเภทบุคลากรและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนหน่วยงานที่สังกัดมีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร มีการรับรู้พันธกิจโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ นอกจากนี้พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์มีระดับการรับรู้พันธกิจโดยรวมต่ำกว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวชและศูนย์พระนครเหนือ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือมีการรับรู้พันธกิจสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์ ด้านการบริหารจัดการ พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร มีการรับรู้พันธกิจด้านการบริหารจัดการองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ ด้านการบริการวิชาการและด้านการวิจัยพบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์พระนครเหนือ มีการรับรู้พันธกิจด้านการบริการวิชาการและวิจัยสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์และศูนย์โชติเวช และบุคลากรที่สังกัดศูนย์เทเวศร์มีการรับรู้พันธกิจต่ำกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวช ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรที่สังกัดศูนย์โชติเวช มีการรับรู้พันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดศูนย์ศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร กล่าวคือ บุคลากรในแต่ละศูนย์ที่สังกัดมีวิธีการทำงานแตกต่างกัน เกิดจากความตระหนักในเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนตัวไม่สอดคล้องกัน วิธีการปฏิบัติงานจึงออกมาแนวทางแตกต่างกัน ตั้งแต่การรู้จักทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กร ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิม การปรับปรุงพัฒนาจะต้องให้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และปรับมาตรฐานการทำงานให้เป็นแบบเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา ยุวบูรณ์ (2551) พบว่า การพัฒนาองค์กรที่ดีที่สุดเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งองค์กรระดับโลกจะให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดการความรู้ค่อนข้างมากเพื่อที่จะผลักดันไปสู่การเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ จะต้องบริหารคนให้ได้รับการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน และใฝ่หาวิสัย

บัวบานพร้อม (2551) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ให้เป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อให้คณะ คณบดี สำนัก และสถาบันนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจัง
2. ควรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการรับรู้พันธกิจให้กับบุคลากรในองค์กร และมีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กับอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหาร และบุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรนำผลจากการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ไปบูรณาการกับการบริหารจัดการองค์กร และเพิ่มเติมความรู้ให้กับบุคลากร ของมหาวิทยาลัย จัดหาทุนสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา รวมทั้งกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยในรูปแบบของการบูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัย ตามบริบทของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ และเป็นประโยชน์โดยตรงกับมหาวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กรณีภาวี โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. ()
- . (2558). ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารกา
ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ()
- . (2544). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. 1 :
(2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.
:
- กัลยาณี นิมอ้อน. (2549). แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการพันธกิจ ศูนย์บริการตอน
นอก 1 ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดเชียงใหม่ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). ()
- . (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ : ศึกษา
เฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ()
- (2560). กลยุทธ์การบริหารการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่ม
ภาคเหนือตอนล่าง. ()
- (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. :
(2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. :
- เต็มศักดิ์ ศทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
(2557). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.
: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นนทศักดิ์ เอกสันต์. (2554). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์. ().

. (2549). รายงานประจำปี 2548 . .

_____. (2559). แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2559. .

_____. (2558). รายงานประจำปี 2557 . .

_____. (2559). รายงานประจำปี 2558 . .

_____. (2560). แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2560. .

_____. (2560). รายงานประจำปี 2559 . .

. (2552). การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่. ().

(2553). การบริหารงานวิชาการ. : .

. (2552). การศึกษาสถานภาพองค์การ สำนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จ.นนทบุรี. ().

. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษารักษาการยูไอบี. ().

. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. ().

บรรณานุกรม (ต่อ)

พรทิพย์ ชื่นแสงชัย. (2556). การรับรู้ และระดับการมีส่วนร่วมด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานโรงไฟฟ้าราชบุรี. ().

. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนารองคํกรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. บริษัทวิชชั่น ฟรันทันแอนคิมมีเดียจำกัด

พัชรินทร์ เอี่ยมเสื่อ. (2558). การสังเคราะห์พันธกิจการบริการทางวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. ().

. (2544). ปัจจัยเชิงความเป็นพันธกิจ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการฝึก ร่วม/ผลสมระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา. ().

พิชญนันท์ ภิรมย์ริน. (2551). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ของการไฟฟ้านครหลวง. ().

พิมล เอี่ยมผา. (2554). การศึกษาโครงสร้างองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพใน ำงานของบริษัท NG จำกัด. ().

. (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์ : เทคโนโลยีและนวัตกรรม.

. (2548). ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน. ().

บรรณานุกรม (ต่อ)

. (. . .). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการวิชาการ
แก่สังคม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ. (. . .).

. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา
กับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ. (วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ). ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 . . . - . . .
2552.

(2556). การรับรู้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทสุราบางยี่ขัน
จำกัด. (. . .).

. (2555). การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อ
ต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (. . .).

. (2557). การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครภายใต้บริบทอาเซียนในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2565). (. . .).

. (2540). จิตวิทยาทั่วไป.

. (2558). การสร้างแบบประเมินการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยเพื่อการ
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (. . .).

. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม : กรณีศึกษา
องค์การที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม. (. . .).

(2558). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์เน้นสำหรับงานวิจัย.

:

บรรณานุกรม (ต่อ)

- . (2560). เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และ
เกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : วงศ์สว่างพับลิชชิ่ง แอนด์ พริ้นติ้ง จำกัด.
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน
จังหวัดนครราชสีมา. ().
- . (2554). ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ().
- (2553). การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม.
:
- . (2548). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชวมงคล. :
- . (2550). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่
2 (พ.ศ. 2551-2565). :
- (2554). ความคาดหวังของศิษย์เก่าที่มีต่อพัน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ().
- . (2555). ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตาม
พันธกิจกองการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. ().
- . (2552). ความรู้ความเข้าใจของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม. ().

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ().
- . (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ().
- เอกกมล เอี่ยมศรี. (2560). กรอบแนวคิด 7's McKinsey. <https://eiamsri.wordpress.com/7s-mckinsey/> ค้นคว้าเมื่อวันที่ 22 / 2560.
- . (2545). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดในประเทศไทย ().
- Assael, H. (1998). Consumer Behavior and Marketing Action. Ohio: SouthWestern.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). Educational Administration : Theory Research and Practice. New York : McGraw-Hill.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). Organization and Management (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins , S.P. (2003) Organizational Behavior 10th ed. New Jersey : Prentice-Hall,
- Scanlan & Keys (1983). Management and Organizational Behavior, 2nd ed. Malabar, Fla: Robert E. Krieger Publishing
- Sheldon, M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. Academy of Management Journal.
- Steers, R.M. (1977). Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill.
- . (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้. เข้าถึงเมื่อ 15 / 2561. <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Perception.html>

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๔๑๙

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ณัฐชา ช่างโชติ

ด้วยนางสาววาสนา สังกโธธี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๒-๔ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี
ดร.ชัยเสถียร พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ
เรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๔๑๔

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ธนธัส ทังมงคล

ด้วยนางสาววาสนา สังกสิทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๒-๔ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ
เรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Hayaset P.

(นายชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๔๑๙

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อมร ดงสุวรรณ

ด้วยนางสาววาสนา สังกโพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๒-๕ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร"

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนธัส ทังมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๔๓
ที่ สปท./๓๒๒๕ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพรธม บุญยรัตกลิน

ด้วยนางสาววาสนา สังข์โพธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๗๑๒-๔ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งนักศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหม
ศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กร
ที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

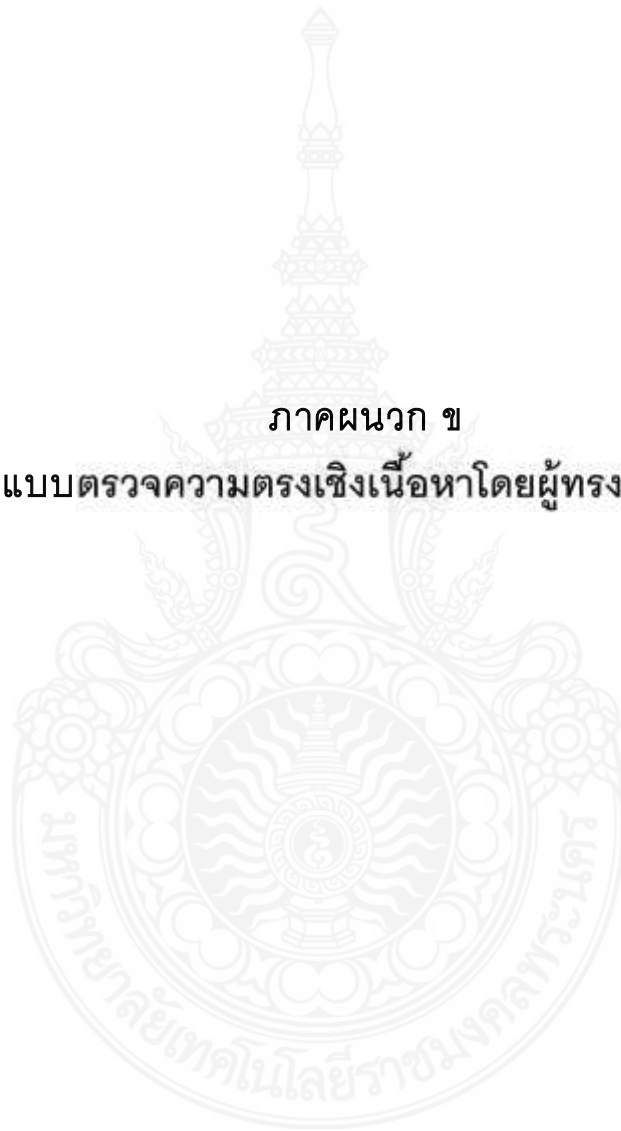
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนวิทย์ ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



ภาคผนวก ข
แบบตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับนี้มีจุดประสงค์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อความจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- +1 = แนใจว่าคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสม
 0 = ไม่แนใจว่าคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสม
 -1 = แนใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องและไม่มีความเหมาะสม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวมของคะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร								
1. ด้านบุคลากร (Staff)								
1)	บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้
2)	มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้
3)	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4			
4)	มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้
5)	จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับปริมาณงานของมหาวิทยาลัย	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้
2. ด้านทักษะ (Skills)								
1)	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
2)	มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
3)	มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเพียงพอ	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
4)	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม โดยการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำเอาความรู้มาประยุกต์	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
5)	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
6)	พัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดย การพัฒนาสมรรถนะ และระบบการ สร้างแรงจูงใจ	1	1	-1	0	1	0.25	ใช้ไม่ได้
3. โครงสร้างองค์กร (Structure)								
1)	มหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกหน้าที่มี สายการบังคับบัญชาของแต่ละสาย งานอย่างชัดเจน	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมต่อ การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ	0	1	0	1	2	0.50	ใช้ได้
3)	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ชัดเจน	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
4)	มีการลดกฎระเบียบและขั้นตอนใน การดำเนินงาน เพื่อช่วยเพิ่มความ คล่องตัวให้เหมาะสม	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้
5)	ให้ความสำคัญต่อการกระจาย อำนาจสามารถตัดสินใจในการ ทำงานได้อย่างอิสระ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
4. กลยุทธ์ (Strategy)								
1)	มหาวิทยาลัยมีการจัดทำ แผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ พันธกิจหลัก	1	1	1	1	4	1.00	ใช้ได้
2)	มีการจัดทบทวนแผนกลยุทธ์การ ดำเนินงานเพื่อสอดคล้องกับ	1	1	-1	1	2	0.50	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
	นโยบายของต้นสังกัดไว้อย่างชัดเจน							
3)	มหาวิทยาลัยมีมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
5. รูปแบบ (Style)								
1)	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือบริหารจัดการองค์กร	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
2)	ผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
3)	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
4)	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
5)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการซักถามรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4			
6. ระบบ (System)								
1)	มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี ระบบ พัสดุ ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยมีกระบวนการและ ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็น ระบบ	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
3)	มหาวิทยาลัยมีงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรเพียงพอต่อการนำมาใช้ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยมีความพร้อมต่อการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร เพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
7. ค่านิยมร่วม (Shared Value)								
1)	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อ การทำงานของหน่วยงาน	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ อันเกิดจากความสำเร็จของการ พัฒนาองค์กร	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4			
3)	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมร่วมกับบุคลากรใน องค์กร	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้



คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4			
ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้พันธกิจ								
1. ด้านการเรียนการสอน								
1)	มหาวิทยาลัย จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
2)	บัณฑิตมีความชัดเจนทางวิชาการ และคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงาน และสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
3)	บัณฑิตมีความสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบทางสังคม บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง	1	0	1	0	2	0.50	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
2. ด้านการบริหารจัดการ								
1)	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ชุมชน/ท้องถิ่น	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการคนงานงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานได้อย่างดี	1	0 (เป็น CSR อย่างไร)	0	0	1	0.25	ใช้ไม่ได้
3)	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ชุมชน/ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในฐานะมหาวิทยาลัยของชุมชน/ท้องถิ่น	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
5)	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น	1	0	0	0	1	0.25	ใช้ไม่ได้
3. ด้านการบริการวิชาการ								

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4			
1)	มหาวิทยาลัยจัดการบริการ วิชาการที่ช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้าง งาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ ให้กับคนในสังคม	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยมีการให้คำปรึกษา และถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนา สังคมอย่างยั่งยืน	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
3)	มหาวิทยาลัยดำเนินการบริการ วิชาการร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม และ องค์กรในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่าย การบริการวิชาการกับ สถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค อัน เป็นการเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
5)	มหาวิทยาลัยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูน ความรู้ กระจายโอกาส และ ส่งเสริมการศึกษาและถ่ายทอด ไปสู่ชุมชน/ท้องถิ่น	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้

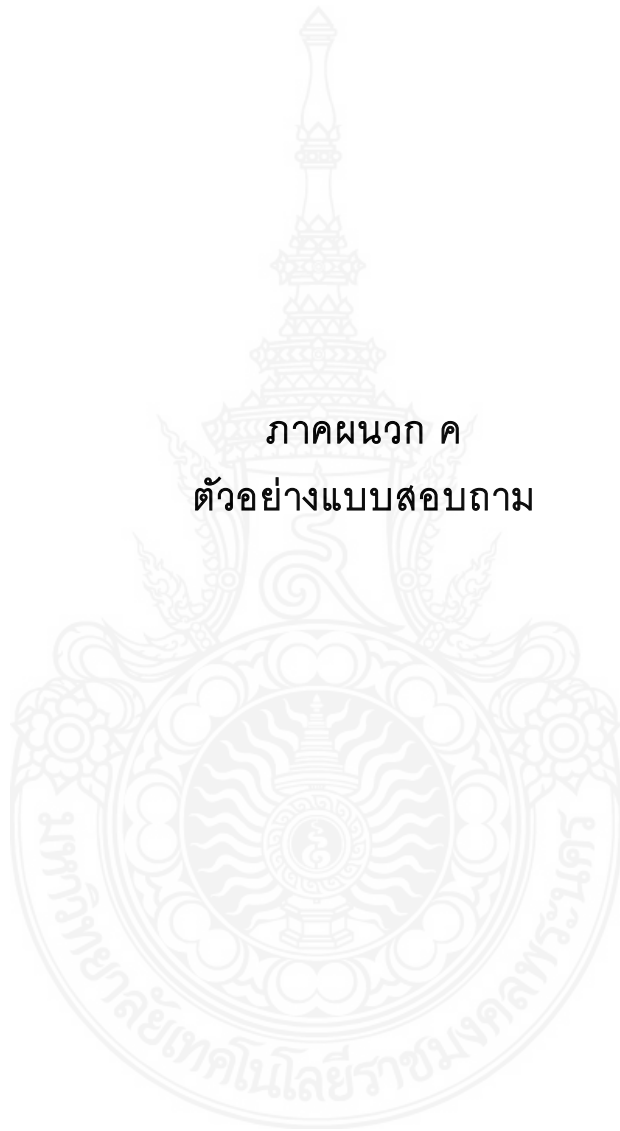
ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
6)	มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญใน การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เป็นการ บูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างชุมชนท้องถิ่น	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
4. ด้านการวิจัย								
1)	มหาวิทยาลัยมีการสร้างสรรค์ งานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนอง ความต้องการสังคม ชุมชน และ สถานประกอบการ	1	0	1	0	2	0.50	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยมีการจัดงบประมาณ ให้การวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหา ชุมชนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
3)	มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่าย การวิจัยภูมิภาคระหว่าง สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงาน ภาครัฐ และเอกชนเพื่อผลิต งานวิจัยที่สร้างคุณค่าให้กับ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยมีการวิจัยบูรณาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหา	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
	ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน/ ท้องถิ่นได้							
5)	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้าน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่ สาธารณชน	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								
1)	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิ ปัญญาชุมชนท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม	1	1	0	0	2	0.50	ใช้ได้
2)	มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับ คนในชุมชน/ท้องถิ่นเพื่อพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
3)	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับ ภูมิภาค	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้
4)	มหาวิทยาลัยสร้างการมีส่วนร่วม และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และชุมชน ให้	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				ผลรวม ของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4			
	รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย							



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถาม
เรื่อง บัณฑิตภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา บัณฑิตภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คำตอบที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไป ให้ประกอบการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูลที่ได้จากกาแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อการวิจัย แต่เพียงเท่านั้น และจะไม่เผยแพร่ข้อมูลที่กระทบต่อสิทธิ และหน้าที่ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 1

7 1

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นบัณฑิตภายในองค์กร
- ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

วาสนา สังข์โพธิ์

ผู้วิจัย

ที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1.

ชาย หญิง

2.

21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปีขึ้นไป

3.

ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป

4.

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง

5.

ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

ศูนย์พัฒนชกการพระนคร
(คณะบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น)

ศูนย์เทเวศร์
(คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, สำนัก / สถาบัน
ศูนย์ / สถาบันวิทยุ / สถาบันภาษา)

ศูนย์โชติเวช
(คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ)

ศูนย์พระนครเหนือ
(คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

หน้าต่อไป

- ที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนฑลพระนคร
- ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์กรของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนฑลพระนครที่สามารถทำให้องค์กร
ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
- 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง
- 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

	มากที่สุด				น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. บุคลากร (staff)					
1) บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน					
2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร					
3) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					
4) มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน					
5) จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับปริมาณงานของมหาวิทยาลัย					
2. (Skills)					
1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน					

	มากที่สุด (5)	(4)	(3)	(2)	น้อยที่สุด (1)
2) มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง					
3) มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเพียงพอ					
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม โดยการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำเอาความรู้มาประยุกต์					
5) ผู้บริหารจัดการกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
3. โครงสร้างองค์กร (Structure)					
1) มหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกหน้าที่มีสายการบังคับบัญชาของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน					
2) มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ชัดเจน					
4) มหาวิทยาลัยมีการลดกฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อช่วยเพิ่มความคล่องตัวให้เหมาะสม					
5) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ					
4. กลยุทธ์ (Strategy)					
1) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจหลัก					
2) มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดไว้อย่างชัดเจน					

	มากที่สุด				น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3) มหาวิทยาลัยมีมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
4) มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน					
5. รูปแบบ (style)					
1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือบริหารจัดการองค์กร					
2) ผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร					
4) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการซักถามรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ					
6. ระบบ (system)					
1) มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน					
2) มหาวิทยาลัยมีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ					
3) มหาวิทยาลัยมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
4) มหาวิทยาลัยมีความพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
7. ค่านิยมร่วม (shared Value)					
1) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน					

	มากที่สุด (5)	(4)	(3)	(2)	น้อยที่สุด (1)
2) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์อื่นเกิดจากความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร					
3) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร					



ที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนคลพระนคร

การรับรู้พันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคลพระนคร หมายถึง มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมนคลพระนครมีการดำเนินงานตามพันธกิจ 5 ด้านของมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

	มากที่สุด				น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. 					
1) มหาวิทยาลัย จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนานักศึกษาให้ มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ					
2) บัณฑิตมีความชัดเจนทางวิชาการและคุณสมบัติที่จำเป็น ตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุง ตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี					
3) บัณฑิตมีความสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ ความรับผิดชอบทางสังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง					
4) มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน					
2. ด้านการบริหารจัดการ					
1) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อ แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ชุมชน					
2) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม					

หน้าต่อไป

	มากที่สุด				น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3) มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในฐานะมหาวิทยาลัยของชุมชน					
3. ด้านการบริการวิชาการ					
1) มหาวิทยาลัยจัดการบริการวิชาการที่ช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับคนในสังคม					
2) มหาวิทยาลัยมีการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน					
3) มหาวิทยาลัยดำเนินการบริการวิชาการร่วมกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์กรในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม					
4) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการบริการวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค อันเป็นการเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น					
5) มหาวิทยาลัยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและถ่ายทอดไปสู่ชุมชน					
6) มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน					
4. ด้านการวิจัย					
1) มหาวิทยาลัยมีการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการสังคม ชุมชน และสถานประกอบการ					
2) มหาวิทยาลัยมีการจัดงบประมาณให้กับการวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหาชุมชน/ท้องถิ่นอย่างเพียงพอ					

	มากที่สุด				น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยภูมิภาคระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อผลิตงานวิจัยที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม					
4) มหาวิทยาลัยมีการวิจัยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาคือความเป็นอยู่ของคนในชุมชน					
5) มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน					
5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
1) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม					
2) มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม					
3) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับภูมิภาค					
4) มหาวิทยาลัยสร้างการมีส่วนร่วม และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และชุมชน ให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย					

งานที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)



ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แบ่งออกเป็น 7 ด้าน รวมจำนวน 31 ข้อ

Item-Total Statistics

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. บุคลากร (Staff)				
1) บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน	110.27	210.892	.753	.936
2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	110.37	212.378	.657	.936
3) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	110.50	215.776	.392	.940
4) มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน	110.80	217.131	.462	.938
5) จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับปริมาณงานของมหาวิทยาลัย	110.67	226.989	.002	.943
2. ทักษะ (Skills)				
1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน	110.40	212.248	.609	.937
2) มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานประจำอย่างต่อเนื่อง	110.53	214.740	.518	.938
3) มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเพียงพอ	110.57	209.702	.603	.937
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม โดยการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและการ	110.53	213.775	.530	.938

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เผชิญสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำเอาความรู้มาประยุกต์				
5) ผู้บริหารจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	110.80	212.510	.572	.937
3. โครงสร้างองค์กร (Structure)				
1) มหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกหน้าที่มีสายการบังคับบัญชาของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	110.43	213.978	.630	.937
2) มหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ	110.50	213.845	.649	.937
3) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ชัดเจน	110.57	210.875	.677	.936
4) มหาวิทยาลัยมีการลดกฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อช่วยเพิ่มความคล่องตัวให้เหมาะสม	110.73	212.685	.495	.938
5) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	110.73	208.547	.707	.936
4. กลยุทธ์ (Strategy)				
1) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจหลัก	110.50	210.534	.716	.936
2) มหาวิทยาลัยมีการทบทวนแผนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดไว้อย่างชัดเจน	110.60	214.731	.533	.938
3) มหาวิทยาลัยมีมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	110.77	216.461	.412	.939
4) มหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างชัดเจน	110.47	210.395	.629	.937

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. รูปแบบ (Style)				
1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือบริหารจัดการองค์กร	110.93	210.754	.685	.936
2) ผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ	110.67	209.126	.769	.935
3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร	111.03	212.516	.534	.938
4) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	110.93	209.237	.649	.936
5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการซักถามรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกระดับ	111.03	213.206	.485	.938
6. ระบบ (System)				
1) มหาวิทยาลัยมีระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน	110.27	216.616	.480	.938
2) มหาวิทยาลัยมีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	110.47	209.775	.767	.935
3) มหาวิทยาลัยมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ	110.67	210.023	.729	.936
4) มหาวิทยาลัยมีความพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	110.57	215.220	.599	.937
7. ค่านิยมร่วม (Shared Value)				
1) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน	110.90	217.128	.501	.938

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์อันเกิดจากความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร	111.07	220.133	.295	.940
3) มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร	110.73	219.444	.423	.939

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	31

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้พันธกิจ

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน รวมจำนวน 22 ข้อ

Item-Total Statistics

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านการเรียนการสอน				
1) บัณฑิตของมหาวิทยาลัย มีความสำนึกใน จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบทางสังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง	74.70	100.148	.684	.933
2) บัณฑิตของมหาวิทยาลัย มีการนำความรู้ไปพัฒนาท้องถิ่น และสามารถช่วยแก้ปัญหาท้องถิ่นได้	74.90	95.955	.805	.930
3) มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสร้างบัณฑิตอย่างสมบูรณ์	74.80	98.028	.685	.933
4) มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมไทยเข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน/ท้องถิ่น	75.07	100.754	.412	.938
2. ด้านการบริหารจัดการ:				
1) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ชุมชน/ท้องถิ่น	74.90	98.714	.612	.934
2) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ชุมชน/ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	75.00	102.552	.405	.937

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3) มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับ ในฐานะมหาวิทยาลัยของชุมชน/ท้องถิ่น	75.20	105.200	.199	.940
3. ด้านการบริการวิชาการ				
1) มหาวิทยาลัยจัดการบริการวิชาการที่ ช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับคนในสังคม	74.83	98.213	.711	.932
2) มหาวิทยาลัยมีการให้คำปรึกษาและ ถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ ชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและ พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน	75.03	97.344	.743	.932
3) มหาวิทยาลัยดำเนินการบริการวิชาการร่วมกับ ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม กลุ่มผู้ประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์กรใน ท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	75.07	99.857	.664	.933
4) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการบริการ วิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค อัน เป็นการเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น	75.03	99.895	.660	.933
5) มหาวิทยาลัยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและ ถ่ายทอดไปสู่ชุมชน/ท้องถิ่น	75.03	100.723	.467	.936
6) มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ชุมชน/ท้องถิ่น เป็นการ บูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างชุมชน/ท้องถิ่น	74.93	98.409	.727	.932

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4. ด้านการวิจัย				
1) มหาวิทยาลัยมีการสร้างสรรคงานวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการสังคม ชุมชน และสถานประกอบการ	75.17	98.764	.609	.934
2) มหาวิทยาลัยมีการจัดงบประมาณให้กับการวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ	75.27	99.926	.550	.935
3) มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการวิจัย ภูมิภาคระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อผลิตงานวิจัยที่สร้างคุณค่าให้กับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	75.10	101.955	.416	.937
4) มหาวิทยาลัยมีการวิจัยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของคนในชุมชนท้องถิ่นได้	75.20	98.924	.703	.932
5) มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน	75.07	97.306	.698	.932
5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
1) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยบูรณาการประวัติศาสตร์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาชุมชนท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม	74.70	98.976	.657	.933
2) มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับคนในชุมชนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม	74.77	98.668	.702	.932

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับภูมิภาค	74.70	96.148	.719	.932
4) มหาวิทยาลัยสร้างการมีส่วนร่วม และปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และชุมชน ให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย	74.73	97.099	.781	.931

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	22

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - สกุล	วาสนา สังข์โพธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	13 มิถุนายน 2529
ภูมิลำเนา	อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
ที่อยู่ปัจจุบัน	1/13 หมู่ 3 ต.ปลายบาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550 - 2547	ปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2546 - 2544	โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี
พ.ศ. 2543 - 2541	โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร