

ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วิยะดา สุขเมธเทพานันท์¹ รองศาสตราจารย์สุวารีย์ วงศ์วัฒนา²

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาขากการจัดการประยุกต์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และการจัดการ และเพื่อเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลากร งบประมาณ และการจัดการส่วนด้านอาคารสถานที่ ไม่แตกต่างทางสถิติ
3. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างทางสถิติทุกด้าน
4. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านงบประมาณ ส่วนด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างทางสถิติ

5. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอาคารสถานที่ส่วนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างทางสถิติ

6. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่างกัน ไม่แตกต่างกันทางสถิติทุกด้าน

7. บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีภาพลักษณ์ดี มีศักยภาพในการดำเนินงาน สามารถพัฒนาไปอีกหลายด้าน และเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคมมากขึ้น รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง น่าอยู่ และน่าศึกษาเล่าเรียน ทั้งนี้ ควรมีการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนและครุภัณฑ์ที่ทันสมัย ให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้

คำสำคัญ : ภาพลักษณ์, มหาวิทยาลัย

Image of Pibulsongkram Rajabhat University in the Perspectives of Personnel within Pibulsongkram Rajabhat University

Viyada Sumettephanan¹ Assoc. Prof. Suwaree Wongwattana²

Abstract

This research aimed to study the image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel at the university in 4 aspects: personnel, budget, building and management, and to compare the personnel's perspectives within the university in terms of the image of the university by genders, level of education, working experience, and incomes. The samples were 260 personnel in the academic year 2011 by using stratified random sampling. The research instruments were questionnaire which had reliability value 0.97. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One way ANOVA and mean comparison by Scheffe.

The findings were as follows:

1. The image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel at the university was very good in all aspects.
2. The image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel

at the university in terms of genders, it was statically significantly different at .05 in the aspects of budget and management, however, it was not statistically different in the aspect of building.

3. The image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel at the university in terms of level of education, it was not significantly different in all aspects.

4. The image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel at the university in terms of working experience, it was statistically significantly different at .05 in the aspect of budget; however, it was not significantly different in statistics in the aspects of personnel, building and management.

5. The image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel at the university both from academic and supportive divisions, it was statistically significantly different at .05 in the aspect of building; however, it was not significantly different in statistics in the aspects of personnel.

6. The image of Pibulsongkram Rajabhat University as perceived by personnel at the university in terms of income, it was not significantly different in all aspects.

7. The personnel in the university gave recommendations for the university's management as follows: most of them agreed that the image of the university is good, the university has the potential in operation, is capable to develop the university more and it is more recognized by community and society. The other recommendation is that the university is continuously developed, lively and a good place for education. However, the university should provide enough instructional materials and modernized equipment for the users.

Keyword : Image, Pibulsongkram Rajabhat University

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีแหล่งที่ตั้งกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศรวม 40 แห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของประชาชนได้อย่างกว้างขวาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่งทั่วประเทศ ได้ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม และปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัด

พิษณุโลกมาเป็นเวลายาวนานกว่า 86 ปี ได้ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมและสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาต่อประชาชนในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศได้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยสู่สาธารณชนผ่านทางสื่อมวลชนทุกประเภท ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่การที่ประชาชนจะเกิดทัศนคติทางด้านบวกหรือด้านลบ หรือมีภาพลักษณ์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเปิดรับข่าวสารของแต่ละบุคคล

ปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การสร้างภาพลักษณ์ที่ถูกต้อง ตลอดจนการสร้างความสำเร็จ ศรัทธาให้เกิดขึ้นในประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือวิทยาลัยครูหรือสถาบันราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการทำหน้าที่ผลิตครูมาตั้งแต่อดีต แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเชี่ยวชาญทางวิชาการด้านอื่นๆ อย่างหลากหลาย

ท่ามกลางสภาวะที่มีการแข่งขันทางการศึกษาในอัตราที่สูงขึ้นโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่งทั่วประเทศ จะต้องเริ่มมีการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีภาพลักษณ์ที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับของท้องถิ่นและคนในสังคมมากขึ้น ซึ่งภาพลักษณ์ มีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร และต่อบุคคลในองค์กร หากองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ประชาชนจะเกิดความ ศรัทธา ยอมรับ ไว้วางใจ และให้ความร่วมมือสนับสนุน แต่ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานหรือองค์กรใดมีภาพลักษณ์ในเชิงลบ นอกจากประชาชนจะไม่ไว้วางใจแล้ว ยังจะไม่ยอมรับนับถือและไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนอีกด้วย ดังนั้นภาพลักษณ์ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร

การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร หน่วยงาน สถาบันต่างๆ จึงควรมีพื้นฐานมาจากความเป็นจริงหรือควรเป็นจินตนาการมาจากความเป็นจริงนักสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ที่มีจรรยาบรรณจึงควรตระหนักในข้อนี้ ทั้งนี้ เพราะภาพลักษณ์สามารถสร้างขึ้นจากรากฐานจริงหรือเท็จก็ได้ แต่ทว่าในบางครั้งอาจเป็นเพราะความกดดันทางการตลาด คู่แข่ง หรือสายตาของบุคคลภายนอก ทำให้ผู้บริหารหรือผู้สร้างสรรค์ล้ม หรือเพิกเฉยต่อความจริงไปได้การสร้างสรรคภาพลักษณ์จึงควรต้องทำความเข้าใจอย่างถูกต้องในเรื่องที่มาของภาพลักษณ์ และภาพลักษณ์ที่ต้องการมากกว่าภาพลักษณ์ที่จะคาดการณ์ หรือเหมาคิดเอาเองว่าผู้รับสารหรือกลุ่มเป้าหมาย จะมีความคิดความเข้าใจ หรือรู้สึกได้ว่าตรงกับที่หน่วยงานต้องการ (วันทนา จิรธนา, 2537 : 3)

องค์กรต่างๆ เปรียบได้กับมนุษย์ ซึ่งต่างก็มีบุคลิกที่แตกต่าง มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและมีประวัติความเป็นมาอันน่าภาคภูมิใจ รวมถึงการมีปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน องค์กรต่างๆ ก็เช่นเดียวกัน ล้วนแล้วแต่มีความแตกต่างกันทั้งสิ้น ดังนั้นการที่บุคคลทั่วไปจะได้มีโอกาสรับรู้และเข้าใจถึงองค์กรนั้นๆ จึงต้องอาศัยการแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และการแสดงถึงภาพลักษณ์ (Image) ขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี (สมิตรา ศรีวิบูลย์, 2547 : 25)

ซึ่งภาพลักษณ์เป็นเรื่องที่สำคัญ และนับวันจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ การจะรับทราบภาพลักษณ์ขององค์กร นอกจากบุคคลภายนอกแล้วบุคคลภายในถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย

ดังนั้นการวิจัยเรื่องภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนสถานะจาก “โรงเรียนฝึกหัดครู” เป็น “วิทยาลัยครู” ก้าวสู่การเป็น “สถาบันราชภัฏ” และเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ในปัจจุบัน ถือได้ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการศึกษาภาพลักษณ์ของกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ ยังสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และประชาชนภายนอก เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอื่นๆ โดยการหาข้อมูลเกี่ยวกับภาพลักษณ์โดยรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะรวบรวมจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคคลสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่แท้จริงขององค์กรต่อไป

จุดมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 741 คน โดยแบ่งออกเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามเรื่อง ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า และคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากร 2 กลุ่ม (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว และใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

การศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในครั้งนี้ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร พบว่า ในด้านบุคลากร สายวิชาการ ในทุกประเด็นคำถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมากสามลำดับ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ รองลงมาอาจารย์ผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามสาขาที่เปิดสอน และอาจารย์ผู้สอนเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิตั้งตามลำดับ

ส่วนด้านบุคลากรสายสนับสนุน ในทุกประเด็นคำถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมากสามลำดับ ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ดี และบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตามลำดับ

1.2 ด้านงบประมาณ พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีความเห็นต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในด้านงบประมาณ ในทุกประเด็นคำถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D.=0.60) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมากสาม

ลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการจัดทำรายงานทางการเงินที่เป็นระบบ ($\bar{x} = 3.90, S.D.=0.71$) รองลงมา มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการทางการเงินที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 3.84, S.D.=0.81$) และมีการจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามแผนการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.80, S.D.=0.65$) ตามลำดับ

1.3 ด้านอาคารสถานที่ พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามส่วนมากมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในด้านอาคารสถานที่ ในทุกประเด็นคำถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82, S.D.=0.58$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นคำถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากสามลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.41, S.D.=0.70$) รองลงมา มีอาคารสถานที่เพียงพอ สามารถรองรับนักศึกษาได้จำนวนมาก ($\bar{x} = 4.14, S.D.=0.76$) และมีถนนกว้างขวาง มีช่องทางการจราจรที่สะดวก ปลอดภัย ($\bar{x} = 4.08, S.D.=0.76$) ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางมีเพียงสองประเด็น ได้แก่ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนและครุภัณฑ์ที่ทันสมัย ($\bar{x} = 3.17, S.D.=0.88$) และมีครุภัณฑ์ ห้องแล็บเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{x} = 3.08, S.D.=0.85$)

1.4 ด้านการจัดการ พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในด้านการจัดการ ในทุกประเด็นคำถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84, S.D.=0.59$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมากสามลำดับ ได้แก่ ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{x} = 4.19, S.D.=0.69$) รองลงมา ผู้บริหารมีความเสียสละ ทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\bar{x} = 4.13, S.D.=0.74$) และผู้นำมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร ($\bar{x} = 4.10, S.D.=0.68$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ประเภทสายงาน และรายได้ ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามระหว่างเพศชายกับเพศหญิงที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

2.1.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามระหว่างเพศชายกับเพศหญิงที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามระหว่างเพศชายกับเพศหญิงที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามระหว่างเพศชายกับเพศหญิงที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านอาคารสถานที่ ไม่แตกต่างกัน

2.1.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามระหว่างเพศชายกับเพศหญิงที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านอาคารสถานที่ ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามระหว่างบุคลากรสายงานวิชาการกับสายงานสนับสนุนที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

2.5.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.5.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

2.5.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านอาคารสถานที่ ไม่แตกต่างกัน

2.5.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในมุมมองของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตามทัศนะของบุคลากร สายวิชาการ พบว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยเรียงลำดับมากสามลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีภาพลักษณ์ดี มีศักยภาพในการดำเนินงาน สามารถพัฒนาไปอีกหลายด้าน และเป็นที่ยอมรับจากชุมชน และสังคมมากขึ้นซึ่งผู้บริหารและทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันทุ่มเทต่อไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.42 รองลงมา คือมหาวิทยาลัยมีอาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่น น่าอยู่/ สิ่งแวดล้อมดี อากาศบริสุทธิ์จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 และควรพัฒนาด้านอาคารสถานที่ให้มากขึ้น และเตรียมความพร้อมเรื่องคุณภาพสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะความปลอดภัย ทั้งการคมนาคม อุบัติภัยจากไฟฟ้า ฯลฯควรมีการวางมาตรการในการคัดเลือกนักศึกษาเพื่อควบคุมคุณภาพนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมควรบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส และควรมีการส่งเสริมและพัฒนางานด้านวิชาการให้มากขึ้นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในทัศนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตามทัศนะของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีข้อเสนอแนะต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามโดยเรียงลำดับมากสามลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง น่าอยู่ และน่าศึกษาเล่าเรียน ดีทุกด้านจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 รองลงมา คือมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่นด้านภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และ

สภาพแวดล้อมที่สวຍงาม ร่มรื่นจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 และมหาวิทยาลัยมี
ภาพลักษณ์และมีการบริหารจัดการที่ดีมีการพัฒนาทั้งในด้านการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพและ
การบริการท้องถิ่นอย่างยั่งยืนจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากร
ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ผลการศึกษาภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในทัศนะของบุคลากร
ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ได้แก่ ด้านการ
จัดการด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ
บริหารงานที่ดีของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นมหาวิทยาลัย
ท้องถิ่นที่ดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นมายาวนาน จนได้รับการยกฐานะเป็น
มหาวิทยาลัยที่ให้ความรู้และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้กับสังคมอย่างต่อเนื่อง บุคลากร
ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและประชาชนได้รับทราบถึงความสำเร็จของการ
บริหารงานของมหาวิทยาลัยมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานจึงส่งผลให้
ภาพลักษณ์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการจัดการ ด้านอาคารสถานที่ ด้าน
บุคลากร และด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาพลักษณ์ที่บุคคลหรือประชาชนมีต่อองค์การ
จะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนชนได้รับด้วยและสิ่งเหล่านี้
ย่อมก่อตัวขึ้นเป็นความประทับใจ ซึ่งอาจจะเป็นความประทับใจที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ แล้วแต่
พฤติกรรม หรือการกระทำขององค์การ หน้าที่สำคัญของการประชาสัมพันธ์ก็คือ การสร้างสรรค์
ภาพลักษณ์ให้กับองค์การ ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และภาพลักษณ์ดังกล่าว
นอกจากจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมหรือการกระทำขององค์การแล้ว ยังต้องอาศัยการให้ข่าวสาร
ความรู้ และประสบการณ์อย่างเพียงพอแก่ประชาชนด้วย (Smith, 1965 : 67 อ้างถึงใน กรณนก
วิโรจน์ศรีสกุล, 2546 : 14)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงครามที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่าบุคลากรภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีเพศ ประเภทสายงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในการ
บริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นบุคลากรที่มีระดับ
การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

2.1 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีเพศต่างกันมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในด้านบุคลากร ด้าน

งบประมาณ และด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านอาคารสถานที่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรชายและหญิงมีการรับรู้ และมีมุมมอง ตลอดจนความต้องการเกี่ยวกับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามแตกต่างกัน ซึ่งหากบุคลากรได้รับประสบการณ์ในการทำงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อมเกี่ยวกับงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่แตกต่างกัน แต่ละบุคคลก็อาจมองภาพลักษณ์ที่ดีหรือไม่ดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามแตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลได้ ดังที่พรทิพย์ พิมลสินธุ์(2540 : 37) ให้ความหมายของภาพลักษณ์ไว้ว่า เป็นภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กร สถาบัน บุคคล หรือการดำเนินงาน ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจนี้อาจจะเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์โดยตรงหรือทางอ้อมที่บุคคลนั้นรับรู้มา และเสรี วงษ์มณฑา (2542ก:83) กล่าวว่าไว้ว่า ภาพภาพลักษณ์เปรียบประดุจหางเสือกำหนดทิศทางพฤติกรรมของปัจเจกชนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อยู่รอบตัว จะมีแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมเชิงบวก แต่ถ้าหากเขามีภาพลักษณ์เชิงลบต่อสิ่งเหล่านั้น เขาก็จะมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมเชิงลบออกมาเช่นกัน ส่วนในด้านอาคารสถานที่ บุคลากรชายและหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอาคารสถานที่ซึ่งเป็นภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความก้าวหน้าและเติบโตของมหาวิทยาลัยจึงมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการบริหารจัดการ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่มีมายาวนานจนสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับมหาวิทยาลัยมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรภายในอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอประกอบกับบุคลากรทุกระดับการศึกษาได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกันในทุก ๆ ด้าน ดังที่ ดวงพร คำบุญวัฒน์ และวาสนา จันทรสว่าง (2536 : 83) ได้กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์จะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และระยะเวลาที่ยาวนานเพียงพอสำหรับการสื่อสารในลักษณะซ้ำหลายครั้ง และผ่านสื่อหลายช่องทาง

2.3 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีประเภทสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในด้านอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างของสถานที่ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการ กับบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยทำการสอนนักศึกษาในห้องเรียน หรืออาคารเรียน

ต่าง ๆ แตกต่างกันไป ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจะปฏิบัติงานในห้องทำงานเท่านั้น จึงทำให้มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานด้านอาคารสถานที่แตกต่างกัน ดังที่ฟอสเตอร์ (Foster, 1952 : 34 อ้างถึงใน นพรัตน์ เกื่อนเนา, 2549 : 29 - 30) กล่าวว่า สาเหตุที่บุคคลจะเกิดทัศนคติประการหนึ่งคือประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ ก่อให้เกิดทัศนคติในตัวบุคคลจากการที่ได้พบเห็น ค้นเคย ทดลอง ซึ่งเป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experience) นอกจากนั้นยังมีประสบการณ์อ้อม (Indirect Experience) ซึ่งเกิดจากการได้ยินได้ฟัง หรือได้อ่านเกี่ยวกับสิ่งนั้น แต่ไม่ได้พบเห็น หรือทดลองกับของจริงด้วยตัวเองก็ทำให้เกิดทัศนคติได้เช่นกัน เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีลักษณะงานแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเพียงพอและเหมาะสมของอาคารสถานที่แตกต่างกันตามความรู้และประสบการณ์ที่เคยรับรู้มา ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทสายงานย่อมมีความต้องการในการใช้งานของตนเองได้ดีกว่าสายงานอื่น ดังที่ ฟรีแมน (Freeman, 1970 อ้างถึงใน กรรณก วิโรจน์ศรีสกุล, 2546 : 34-35) อธิบายว่า การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวคิดแตกต่างกัน ดังนั้น ส่วนประกอบด้านความคิด หรือ ความรู้ความเข้าใจจึงนับว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้

2.4 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพบว่า โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นด้านงบประมาณแตกต่างกับกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปนอกนั้นทั้งด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอายุในการทำงานแตกต่างกันจึงอาจมีมุมมองเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านงบประมาณและด้านการจัดการต่างกันตามประสบการณ์และความคิดเห็นของแต่ละบุคคล กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุในการทำงานมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มิอายุในการทำงานน้อยจึงอาจมองเห็นสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน ดังที่ จิราภรณ์ สีขาว (ม.ป.ป.) ให้คำนิยามคำว่า ภาพลักษณ์ ไว้ว่าเป็นภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กร สถาบัน บุคคล หรือการดำเนินงานภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจนี้อาจเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์โดยตรง หรือประสบการณ์โดยอ้อมที่บุคคลนั้นรับรู้มาดังนั้นบุคลากรมหาวิทยาลัยอาจให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการด้านงบประมาณมากกว่าการบริหารด้านบุคลากรด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยเป็นพลังขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ

สถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวย วีรวรรณ (2540:91-92) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กรที่สังคมต้องการ หรือองค์กรในอุดมคติ นั้น จะต้องมีความภาพลักษณ์ประการหนึ่งคือ เป็นองค์กรที่มีระบบบริหารและฝ่ายจัดการที่สูงด้วยประสิทธิภาพ องค์กรที่มีระบบบริหารและฝ่ายจัดการที่สูงด้วยประสิทธิภาพ ย่อมสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผลิตสินค้าหรือบริการที่มีประสิทธิภาพให้แก่สังคมด้วย นอกจากนี้ องค์กรในลักษณะดังกล่าวย่อมมีแนวโน้มที่จะเจริญก้าวหน้า เป็นองค์กรที่มั่นคงในที่สุด ซึ่งการมีองค์กรที่มั่นคงมากๆ ย่อมเป็นผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีความมั่นคงด้วย

2.5 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้านคือด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ของบุคคลไม่ส่งผลต่อภาพลักษณ์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย กล่าวคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยอาจมีความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยจึงมองภาพลักษณ์ที่ดีของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการบริหารจัดการองค์การภายใต้ปัจจัยในการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และความรู้ด้านการจัดการ ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการขององค์กร เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว (สมคิด บางโม, 2550 : 61) ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องใช้เวลาในการสร้างภาพลักษณ์ยาวนานและต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนเกิดความประทับใจ ซึ่งการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีจะได้รับความนิยมชมชอบ เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจจากประชาชน ตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็พร้อมที่จะให้การสนับสนุนและความร่วมมือแก่สถาบันนั้นอย่างดี (Bernays, 1961 : 128 อ้างถึงใน ประภาส ทรงหงษา, 2552 : 15-16)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. มหาวิทยาลัยควรมีการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอน และครุภัณฑ์ที่ทันสมัย
2. หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดหาครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการ ให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้
3. ควรมีการนำผลการประเมินในทุกๆ ด้านไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และวางแผนเพื่อพัฒนางานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากด้านการบริหารจัดการ
2. เพิ่มกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างหลายๆ กลุ่ม เช่น นักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วิโรจน์ศรีสกุล. (2546). ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ สีขาว. (ม.ป.ป.). ภาพลักษณ์. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.idea.go.th/~nithitad/image.html>. (วันที่ค้นข้อมูล: 25 กันยายน 2553).
- ดวงพร คำบุญวัฒน์ และวาสนา จันทร์สว่าง. (2536). สื่อสารการประชาสัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ เกื่อนเนา. (2549). ทศนคติกับการใช้นวัตกรรมมัลติมีเดียในโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อการสื่อสารของวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาส ทรงหงษา. (2552). ภาพลักษณ์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ พิมพ์สินธุ์. (2540). ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ประกายพริก.
- วันทนา จิรนา. (2537). กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตรา ศรีวิบูลย์. (2547). การออกแบบอัตลักษณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : Core Function.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). การประชาสัมพันธ์ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและแท็กซ์.
- อำนวยการ วิวรรณ. (2540). “การแก้วิกฤตการณ์และสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร” ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ประกายพริก.