

ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2558

ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

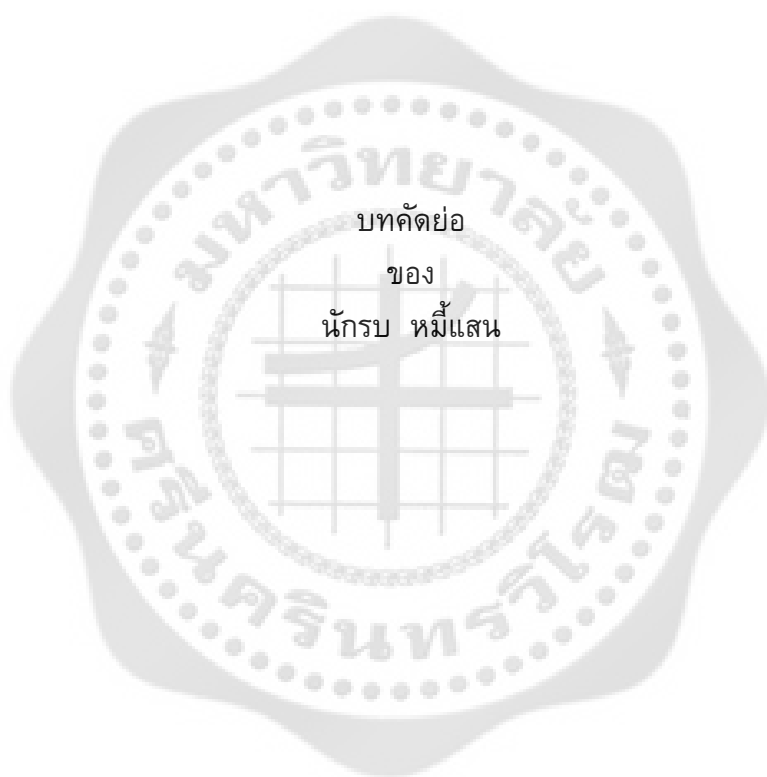


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2558

นักรบ หมี่แสน. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุลคุณ,อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์.

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 3) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ 4) พัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 - 2557 จำนวน 307 คน ที่ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นและเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 20 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 120 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .794 ถึง .941 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มี 7 ปัจจัย ดังนี้ บุคลิกภาพ (x_3) ความสัมพันธ์กับอาจารย์ (x_4) ความสัมพันธ์กับเพื่อน (x_5) บรรยากาศการเรียนการสอน (x_6) สิ่งอำนวยความสะดวก (x_7) กิจกรรมวิชาการ (x_8) และกิจกรรมนอกหลักสูตร (x_9) ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพ (x_3) บรรยากาศการเรียนการสอน (x_6) กิจกรรมนอกหลักสูตร (x_9) กิจกรรมวิชาการ (x_8) สิ่งอำนวยความสะดวก (x_7) และความสัมพันธ์กับอาจารย์ (x_4) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้ร้อยละ 66.10 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .410 + .260(X_3) + .176(X_6) + .163(X_9) + .161(X_8) + .106(X_7) + .089(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .239(X_3) + .211(X_9) + .188(X_8) + .183(X_6) + .130(X_7) + .090(X_4)$$

4. ผลการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด จากผลการจัดกิจกรรมอบรม พบว่ากิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สามารถทำให้บุคลิกภาพของนักศึกษา มีความเหมาะสมมากขึ้นกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเห็นว่ากิจกรรมอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ในแต่ละหัวข้อการประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.66 (ระดับมากที่สุด)



ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STUDENTS IN DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY



AN ABSTRACT
BY
NUKROB MEESAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

May 2015

Nukrob Meesan. (2015). *Organizational Commitment of Students in Dhurakij Pundit University*.
Dissertation.Ed.D. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Adviser Committee :Dr.JaruwanSkulkhu , Dr.AnnopPhothisuk ,
Asst.Prof. Dr.SuchadaSuthummaraksa.

The purposes of this dissertation were 1) to study organizational commitment of students inDhurakij Pundit University,2) to investigate factors affecting students' organizationalcommitment, 3) to create equations predicting students' organizational commitment,and 4)to develop guidelines to strengthen students'organizational commitment inDhurakijPundit University.The sample used in the study included307 bachelorstudents who graduated during the academic year 2009-2011 selected by stratified random sampling.,and 20students who was studying in the academic year 2014 on bachelor degree 4 years to attend inparticipate in training activities. The instrument used to collect data was a five-point rating scale questionnaire of 8 sub-scale with a total of120 items. The reliability of the sub-scales range from .794 - .941.The statistical methods used to analyze the data included percentage, mean, standard deviation, Pearson product -moment correlation , and step-wise multiple regression.

The results of the study were as follows :

1. Dhurakij Pundit students' organizationalcommitment were at the high level.
2. Factors affecting Dhurakij Pundit students' organizational commitment were : personality(x3), teacher-student relationship(x4), relationship among friends (x5), learning atmosphere (x6), facility (x7), academic activity(x8), and off-classroom activity(x9). These factors had statistical significant relationship with students' organizational commitment at .01 level.

3. Factors included in the equations predicting students' organizational commitment were : personality(x3), learning atmosphere(x6), off-classroom activity,(x9) academic activity(x8), facility(x7), and teacher-student relationship(x4) respectively. These factors could explain the variance of DhurakijPundit students' organizational commitment upto 66.10 percent. From overall results, the eqution predicting students' organizationalcommitment could be expressed as follows :

$$Y = .410+.260(X3)+.176(X6)+.163(X9)+.161(X8)+.106(X7)+.089(X4)$$

$$Z = .239(X3)+.211(X9)+.188(X8)+.183(X6)+.130(X7)+.090(X4)$$

4. The results from development of guidelines to strengthen student ' organization in Dhurakij Pundit University in the first phase showed that personality was the most important factor which could predict strength in students'organizational commitment in Dhurakij Pundit University. From the results in training activity showed that training activity for developing students in Dhurakij Pundit University personality can improve their personality by significantly .05

5. Students ' satisfaction of the training activity ranged from the high level to the highest level by mean total 4.66



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ของ
นักรบ หมี่แสน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2558

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลกู)

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรณพ โพธิสุข)

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลกู)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

(อาจารย์ ดร.อรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลืออย่างดี
ยิ่งในหลายประการจากท่านอาจารย์ ดร.จรรวณสกุลคุณประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ซึ่ง
ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจตลอดทั้งเป็นกำลังใจที่มีคุณค่าและประเสริฐมากที่สุดให้แก่ผู้วิจัยใน
การศึกษาจนสำเร็จในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุดและขอกราบ
ขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ
สุธรรมรักษกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ซึ่งทั้งสองท่านเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษาดูแลเอาใจใส่
ด้วยความห่วงใยและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยอย่างยิ่งเสมอมาขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์
ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่า และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธวา
คามดิษฐ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ร่วมเป็นกรรมการสอบ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน
ความกรุณาของทุกๆ ท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้
ข้อมูลเสนอแนะต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอ
กราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกๆ ท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ และท่านอาจารย์ ดร.อนุสรณ์ สกุลคุณ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และเป็น
ต้นแบบแห่งองค์ความรู้ทางการศึกษาและต้นแบบแห่งความเป็นครูอย่างแท้จริงให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณนักวิชาการ นักการศึกษา ทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิชาการของ
ท่านในด้านตำรา งานวิจัย บทความ ซึ่งผู้วิจัยถือได้ว่าเป็นลูกศิษย์ทางวิชาการของท่านเหล่านี้
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ระดับการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรีทุกท่านผู้บริหาร คณาจารย์
เพื่อนร่วมงานจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต คุณสมจาร จันทรหอม คุณสายชล มีบำรุง อาจารย์
อิทธิคุณ สนิธนาปัญญอาจารย์ ดร.วสัน ปูนผล และอาจารย์ ดร.สมพันธ์ อภิรักษ์กัลยาณมิตรที่ได้เป็น
กำลังใจสอบถามความก้าวหน้ามาโดยตลอด

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณถึงพระคุณและขอมอบให้แก่
บิดา มารดา ครูอาจารย์ สมาชิกในครอบครัวพี่สาวพี่ชายน้องสาว และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นักรบ หมี่แสน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	9
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
สมมติฐานการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	35
การจัดและดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
การดำเนินการวิจัย.....	61
ระยะที่ 1 การวิจัย.....	64
ระยะที่ 2 การพัฒนา.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	84
วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผล.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
ข้อเสนอแนะ.....	94
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	94
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	97
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์.....	122
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม.....	126
ภาคผนวก จ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม.....	131
ภาคผนวก ฉ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย.....	133
ภาคผนวก ช กิจกรรมอบรม.....	138
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบรายชื่อนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ.....	164
ภาคผนวก ญ เอกสารประสานงานวิจัย.....	170
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	177

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มคณะที่สำเร็จการศึกษาและตามปีการศึกษา.....	63
2 ข้อมูลพื้นฐานแสดงค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตามเพศ กลุ่มคณะวิชา.....	72
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย.....	74
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายด้าน.....	74
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายข้อของด้านพฤติกรรม.....	75
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายข้อของด้านเจตคติ.....	77
7 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.....	79
8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.....	80
9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	81
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบสอบถามบุคลิกภาพก่อนและหลัง.....	82
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม.....	83
12 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์.....	123
13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ.....	127
14 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์.....	127
15 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ....	128
16 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม.....	129
17 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ.....	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)	
ของแบบสอบถาม.....	132
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านบุคลิกภาพ.....	134
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์.....	135
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ.....	136
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม.....	137



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
2 วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา.....	69



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษากล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) หรือเป็นองค์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด (ภาวิข ทองโรจน์. 2555: ออนไลน์) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งมีการแข่งขันกันสูงด้านเศรษฐกิจการค้า สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นความคาดหวังของสังคมในการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพและสมรรถนะที่จะสามารถแข่งขันในสังคมโลกได้ ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มุ่งให้ “คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ” จนกระทั่งถึงปัจจุบันในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555 - 2559) ก็ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้อุดมศึกษาไทยมุ่งตอบสนองแก้ไขปัญหาวิกฤตของชาติบนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผลิตองค์ความรู้ที่ชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของท้องถิ่นไทยและของชาติ ตลอดจนเตรียมพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดงาน ปรับตัวได้ สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเอง มีสุขภาพที่ดี ทำงานช่วยเหลือสังคมและมีความรับผิดชอบ ซึ่งจะใช้กลยุทธ์ผ่านการนำองค์การเชิงรุก การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของระบบการศึกษา และการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556: ออนไลน์) ทั้งนี้ในการกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายด้านความร่วมมือในการจัดการศึกษาของภาคเอกชน ซึ่งการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนระยะยาวที่คุ้มค่า (จรัส สุวรรณเวลา. 2539: 61) นอกจากจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ตัวผู้รับการศึกษาเองในด้านรายได้ที่สูงขึ้นอันนำไปสู่การมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีแล้วยังให้ประโยชน์แก่สังคมไทยส่วนรวมเป็นอันมาก การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิต ช่วยสร้างสรรค์สังคม ทำให้คนในสังคมรู้สึกรับผิดชอบในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (อัจฉรา วัฒนาณรงค์. 2549: 11)

ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับอุดมศึกษาและมีพัฒนาการด้านการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นเรื่อยๆ และสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการจัดการศึกษาและลงทุนทางการศึกษา แต่ในปัจจุบันสถานการณ์

การแข่งขันตลอดทั้งการขยายตัวอย่างต่อเนื่องด้านการศึกษาของสถาบันระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น ด้วยปัจจัยต่างๆ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทางการบริหารและยุทธศาสตร์ในการวางแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาและนอกจากนี้การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็น “การลงทุนส่วนตัว” (Private Investment) ประเด็นสำคัญคือ จุดสมดุลระหว่างผลตอบแทนส่วนตัวกับผลตอบแทนทางสังคมของสถาบันการศึกษาเอกชน ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดีของผลตอบแทนทางสังคม คือ “คุณภาพ” ของการศึกษาที่สถาบันการศึกษานั้นสร้างขึ้น (อุทัย ดุลยเกษม. 2547: 62-63) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมมากขึ้นเพราะการแข่งขันด้านการศึกษาที่มีมากขึ้นด้วยเช่นกันนอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญในการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถไม่น้อยไปกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสามารถในการจัดเตรียม จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอรองรับกับจำนวนนักศึกษา ทำให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแวดวงการศึกษาของไทยโดยเฉพาะการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงมาตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมา และต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตลอดจนปัจจัยด้านกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปิดเสรีทางการค้าบริการที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้ปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ธุรกิจไร้พรมแดน” นั้นมีอิทธิพลสำคัญต่อระบบอุดมศึกษาไทยให้เป็นธุรกิจมากขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้อุดมศึกษาไทยเป็นการค้ามากขึ้น ส่งเสริมและผลักดันให้อุดมศึกษาสนองตอบต่อตลาดมากขึ้น นิสิตนักศึกษาถูกจัดให้เป็น “ลูกค้า” แทน “ลูกศิษย์” ครูผู้สอนกลายเป็น “ลูกจ้าง” ในขณะที่ผู้บริหาร คือ “นายจ้าง” การอุดมศึกษาเป็นการลงทุนเพราะผู้เรียนเสียเงินหรือกู้เงินรัฐมาเรียน รัฐให้ความสนับสนุนอุดมศึกษาลดลง สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ต้องแสวงหาแหล่งทุนและเงินทุนด้วยตนเอง การแสวงหารายได้จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชาที่เปิดสอนจึงต้องขายได้ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องโฆษณาแข่งขันเรียกลูกค้ากันมากขึ้น ระบบโฆษณาและการตลาดของวงการอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งที่กำลังปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2555: 50-51) นอกจากนี้วิจิตร ศรีสอาน (2533: 5-6)

กล่าวไว้ว่าการขยายตัวของบริการการศึกษาระดับอุดมศึกษายังคงมีต่อไปเพื่อรองรับความต้องการของประชาชนและภาคการผลิตต่างๆ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและความหลากหลายของภารกิจ ทั้งนี้เพื่อมุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ระบบอุดมศึกษามีการแข่งขันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ระบบอุดมศึกษาต้องปรับปรุงโฉมหน้าให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และมีความไวในการปรับตัวสูงและเมื่อมีการเปิดช่องทางการลงทุนกับธุรกิจการศึกษาทำให้เกิดสถาบันในระดับอุดมศึกษาเอกชนมากยิ่งขึ้นและเพื่อพิสูจน์สถาบันเอกชนใดเป็นที่ยอมรับกับสังคมในด้านการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากยิ่งขึ้นเช่นกัน ดังที่ จรัส สุวรรณเวลา (2545: 9-10) กล่าวว่า การที่สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตภายใต้โลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงรวมถึงการแข่งขันจัดบริการอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่ด้อย

คุณภาพซึ่งมักเป็นผลจากการจัดการที่ขาดประสิทธิภาพจะไม่สามารถแข่งขันได้และมีผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านอื่นถดถอยลงไปด้วย ทางเลือกที่มีจึงเป็นการเปิดเสรีในการจัดให้บริการอุดมศึกษาให้มีการแข่งขันกันอย่างเต็มที่และยุติธรรมพร้อมกับการกำกับเชิงคุณภาพและการให้มีข้อมูลที่โปร่งใสจึงจะเกิดคุณภาพของอุดมศึกษาที่จำเป็นสำหรับการแข่งขันของชาติในอนาคต สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีหลากหลายรูปแบบเพื่อสนองความจำเป็นของชาติได้แต่ละรูปแบบจะต้องมีเป้าหมายเฉพาะและมีค่านิยมของตนเอง ซึ่งปัจจุบันอุดมศึกษาได้ปรับขยายรูปแบบออกไปมากไม่ใช่ว่าการจัดการศึกษาเฉพาะในชั้นเรียนต่อไป การเรียนนอกห้องเรียนในลักษณะต่างๆ รวมทั้งการเรียนทางไกลจะเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นและไม่ใช่ว่าการศึกษาที่จำกัดอยู่แต่ผู้ที่เพิ่งจบมัธยมศึกษาแต่ขยายเป็นการศึกษาที่จัดไปตลอดชีวิตเพราะความจำเป็นของสังคมที่วิชาการและเทคโนโลยีปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ จึงจะรองรับความจำเป็นในอนาคตและสร้างความสามารถในการแข่งขันได้

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่ถือกำเนิดจากปณิธานอันแน่วแน่ของอาจารย์ ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์ และอาจารย์สนั่น เกตุทัต ที่ว่า “ เราจะทำงานด้านการศึกษา เพื่อประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ ” จากปณิธานอันทรงคุณค่านี้ โรงเรียนธุรกิจบัณฑิตย่ จึงได้ถือกำเนิดขึ้นในวงการศึกษาไทย เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2511 โดยได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งสถานศึกษาได้ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ และได้ทำพิธีสถาปนาขึ้นเป็นสถาบันธุรกิจบัณฑิตย่ ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2511 เป้าหมายของสถาบันก็คือสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม ต่อมาเมื่อรัฐบาลออกพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนในปี พ.ศ. 2512 สถาบันธุรกิจบัณฑิตย่ก็ได้รับอนุญาตให้ปรับสถานภาพเป็นวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2513 เปิดสอนระดับปริญญาตรี ในปี พ.ศ. 2522 หลังจากรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน วันที่ 24 ตุลาคม 2527 วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่จึงได้ปรับเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่ (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่. 2556: 1) จากพัฒนาการและการเติบโตก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่ ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนชั้นนำของประเทศที่ทันสมัยรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบที่เอื้อประโยชน์ต่อนักศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่สวยงามและร่มรื่น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ทั้งภาคปกติและภาคค่ำ ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และหลักสูตรนานาชาติ เป็นสังคมธรรมาภิบาลแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรมและคุณวุฒิ มีบทบาทในการเพิ่มพูนองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย และส่งเสริมเศรษฐกิจเสรี สมดังอุดมการณ์ว่า “ นักธุรกิจเป็นผู้สร้างชาติ ” สอดคล้องกับที่วรากรณ์ สามโกเศศ (2555: 6-9) กล่าวว่าในปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วเกินคาดจนทำให้เราต้องเรียนรู้และก้าวตามให้ทันแม้กระทั่งในส่วนของมหาวิทยาลัยก็ต้องปรับตัวให้สอดคล้องตามยุคสมัยด้วย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย่จึงสื่อความเป็น Progressive University คือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งสร้างโอกาส สร้างอนาคต ซึ่งหมายถึงการที่นักศึกษาก้าวเข้ามาเป็นนักศึกษา มหาวิทยาลัยมีโครงการที่ดีซึ่งเป็นนวัตกรรมหรือสิ่งแปลกใหม่รองรับในระหว่างที่ศึกษาอยู่อย่างต่อเนื่อง

สื่อถึงการไม่หยุดนิ่ง มีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา โดยมีสัญลักษณ์โยงใยอยู่กับคำสามคำในภาษาอังกฤษ คือ DYNAMIC หมายถึงการมีพลวัต ไม่หยุดนิ่ง การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา INNOVATIVE หมายถึงการมีนวัตกรรม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีความคิดริเริ่ม มีนวัตกรรมช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนอยู่เสมอ RELEVANT หมายถึง การสร้างสิ่งที่เกิดประโยชน์กับนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง และบุคลากรอย่างแท้จริง โดยยึดผลประโยชน์ของนักศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยังเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งเดียวที่ได้รับรางวัลสถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานประเภทดีเลิศจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001: 2008 ทั้งระบบ ทุกคณะวิชาและทุกหน่วยงาน

สถานการณ์ของการรับนักศึกษาเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2555 ที่ผ่านมามีพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับนักศึกษาได้น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยรัฐเพิ่มช่องทางในการเข้าศึกษาต่อมากขึ้น ทั้งระบบรับรอง โควตา การคัดเลือกในระบบรับรองผ่านเคลียร์ริงเฮาส์ การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาด้วยระบบกลางการรับนิสิตนักศึกษา หรือ แอดมิชชันส์กลาง นอกจากนี้มีการเพิ่มจำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยรัฐผ่านช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดสอนภาคพิเศษ หรือการเปิดศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งในจังหวัดต่างๆ การเปิดรับนักศึกษาในช่องทางต่างๆ ของมหาวิทยาลัยรัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก เพราะคนส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมเลือกเรียนมหาวิทยาลัยรัฐ และในขณะเดียวกันในส่วนของมหาวิทยาลัยเอกชนเองมีสถาบันเกิดใหม่มากขึ้น ทำให้ขณะนี้สถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นเกือบทั่วทุกภาคของประเทศ จะเห็นได้ว่าจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาที่ยังมีเท่าเดิมและกำลังจะลดลง เพราะรัฐบาลเร่งส่งเสริมให้นักเรียนหันไปเรียนต่อด้านอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น (ขวลิต หมีนุช. 2555: 1) ซึ่งสอดคล้องกับพินิติ รตะนานุกูล (2555: 22) กล่าวว่าจากข้อมูลการรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยรัฐปีที่ผ่านมาพบว่า มหาวิทยาลัยรับนักศึกษาไม่เต็มจำนวนตามที่ประกาศรับ เหตุผลหลักๆ มาจากจำนวนประชากรวัยเรียนในระดับมหาวิทยาลัยลดลงรวมถึงการที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการเรียนสายอาชีวศึกษามากขึ้นเพื่อรองรับตลาดแรงงาน ทำให้คนเรียนระดับมหาวิทยาลัยลดลง นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดียังทำให้ผู้เรียนบางส่วนทำงานก่อนแล้วกลับมาเรียนภายหลัง จำนวนนักศึกษาที่ลดลงเห็นได้ชัดในมหาวิทยาลัยเอกชนเกือบทุกแห่ง

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเริ่มได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากนักบริหารอุดมศึกษาและนักทฤษฎีองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของสตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983: 442) ที่กล่าวถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 2 แนวคิด ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้รับจากองค์การในด้านการได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ 2) ความผูกพันด้านเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มุ่งเน้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การ นำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เพราะว่าความผูกพันเป็นต่อชีวิตควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรและมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปที่อื่น ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะทำให้สมาชิกมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้นและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป สำหรับสำเนา ขจรศิลป์ (2539: 69) กล่าวว่าการศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาในแง่มุมต่างๆ มีความสำคัญต่อการบริหารและการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอันมาก สถาบันอุดมศึกษาเอกชนรายได้ของสถาบันเกือบทั้งหมดได้มาจากเงินค่าหน่วยกิตที่นักศึกษาจ่ายเป็นค่าลงทะเบียนเรียน ถ้าไม่มีนักศึกษาหรือมีจำนวนไม่มากพอสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็คงจะดำเนินกิจการอยู่ไม่ได้ ผู้เรียนหรือนักศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบหรือสมาชิกที่มีความสำคัญที่สุดในการดำรงอยู่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาก หากนักศึกษาไม่เกิดความผูกพันกับสถาบัน สิ่งตามมาคือการย้ายสถาบันการศึกษา การลาออก ไม่สนใจที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นในสถาบันเดิม เพราะมีเจตคติที่ไม่ดี ทำให้มีผลเสียต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยต่อไปได้ในอนาคต และหากนักศึกษาเกิดความผูกพันที่ดีต่อสถาบันนักศึกษาก็จะแสดงพฤติกรรมหลายรูปแบบที่บ่งชี้ถึงระดับความผูกพันและนำไปสู่พฤติกรรม การสื่อสารในลักษณะของการแนะนำบอกต่อหรือคำชื่นชมที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของตนต่อผู้เรียน ในอนาคตที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษานั้น และผู้เรียนอาจแสดงถึงความสนใจที่จะกลับมาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยแห่งเดิมของตนด้วย

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถาบันและปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลถึงความผูกพันที่มีต่อสถาบัน นอกจากนั้นจากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ ยังสามารถสรุปเป็นปัจจัยที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องจำแนกตามรายด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นด้วยแบบสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำนวน 30 คน พบว่านักศึกษามีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมากกว่านักศึกษาชาย โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ คือ 3.79 และ 3.69 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านชั้นปี จากผลการสำรวจเบื้องต้น พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมากกว่านักศึกษาชั้นปีอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านคณะ พบว่าคณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือคณะนิเทศศาสตร์ ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของกรรติน์ เปล่งข้า (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบบุคลิกภาพนักศึกษาชายและหญิงของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ประเมินโดยแบบทดสอบบุคลิกภาพ อี.พี.พี.เอส. พบว่า

คะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 1 สูงกว่าคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชายและหญิง ชั้นปีอื่นๆ ในด้านความต้องการกระเป๋าวินัยและความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ส่วนคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 2 สูงกว่าคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชายและหญิง ชั้นปีอื่นๆ ในด้านความต้องการอำนาจ ส่วนคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 3 สูงกว่าคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชายและหญิง ชั้นปีอื่นๆ ในด้านความต้องการขอความช่วยเหลือ คะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 4 สูงกว่าคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชายและหญิง ชั้นปีอื่นๆ ในด้านความต้องการเปลี่ยนแปลงและความต้องการอดทน ส่วนคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 1 สูงกว่าคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชายและหญิง ชั้นปีอื่นๆ ในด้านความต้องการก้าวร้าวและความต้องการดูแลผู้อื่น และคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 4 สูงกว่าคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาชายและหญิง ชั้นปีอื่นๆ ในด้านความต้องการความสำเร็จและความต้องการปกครองตนเอง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จากผลการสำรวจเบื้องต้นและการศึกษาผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กลุ่มคณะวิชา บุคลิกภาพว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาอย่างไร

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับอาจารย์และความสัมพันธ์กับเพื่อน อาจารย์บางท่านมีอคติต่อนักศึกษาทำให้รู้สึกอึดอัดในเวลาเรียนและทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนและในบางรายวิชาอาจารย์จะสอนตามเอกสารการบรรยายมากเกินไปโดยไม่มีการยกตัวอย่างประกอบให้นักศึกษาได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ไม่ค่อยมีเวลาที่จะให้คำปรึกษานักศึกษาเมื่อนักศึกษาขึ้นไปพบอาจารย์ที่ห้องพักนักศึกษาไปแล้วไม่พบอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์มีชั่วโมงการสอนมากเกินไป ทำให้นักศึกษาไม่มีโอกาสได้ปรึกษาหรือพูดคุยเพื่อขอคำแนะนำทั้งด้านการเรียนหรือเรื่องทั่วไป ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนนักศึกษาให้ข้อมูลว่ามีการแบ่งกลุ่มกัน ขาดการทำงานเป็นทีม เพื่อนหวังผลประโยชน์ต่อกัน แข่งขันในด้านการเรียนจนทำให้รู้สึกเครียด และเพื่อนบางคนก็จะขัดแย้งกันมีเจตคติในด้านต่างๆ ไม่ตรงกัน จึงทำให้นักศึกษาตัดสินใจย้ายกลุ่มเพื่อนหรือมีเพียงเพื่อนที่สนิทกันจริงๆ เพียงคนเดียว (วิระวัฒน์ เขียวขำ. 2555: สัมภาษณ์) ปัญหาดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสาเหตุสำคัญที่อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่นักศึกษามีความสัมพันธ์กับอาจารย์และเพื่อนลดน้อยลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และเพื่อนว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาอย่างไร

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก จากการสัมภาษณ์นักศึกษา (วุฒิสักดิ์ สาแล; ชนะสงคราม อ่อนนาค; ชนิตา ศิริรัตน์. 2555: สัมภาษณ์) พบว่าด้านการจัดสรรพื้นที่สำหรับนักศึกษามีจำนวนน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาในช่วงเวลาพักหรือรอเปลี่ยนคาบเรียนและสภาพแวดล้อมในห้องเรียนบางห้องเรียนพบว่าเครื่องปรับอากาศเย็นเกินไป บรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่คุยกัน อาจารย์ผู้สอนใจดี สอนโดยไม่สนใจนักศึกษาปล่อยให้นักศึกษาคุยกัน นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียนน้อย ไม่กล้าซักถาม นอกจากนี้สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ห้องบริการคอมพิวเตอร์ ห้องบริการฟิตเนสออกกำลังกาย ศูนย์อาหาร ศูนย์สนทนาและหอสมุด มีจำนวน

นักศึกษาเข้าใช้บริการจำนวนมากต้องต่อคิวรับบริการทำให้รู้สึกเสียเวลาในการรอคอย ส่วนการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยพบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยพูดจาไม่สุภาพ ไม่เต็มใจให้บริการหรือข้อมูล ไม่เต็มใจที่จะตอบคำถาม พูดจาไม่รู้เรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮิล (Hill, 1995: 17-19) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ด้านคุณภาพของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน และระบบการให้ความสนับสนุนนักศึกษา เช่น ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน สมาชิกในครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยตลอดทั้งบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของนักศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของบรรยากาศการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาอย่างไร

4. ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร จากการสัมภาษณ์นักศึกษาได้ข้อมูลว่านักศึกษาไม่เห็นความสำคัญและไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพราะกลัวว่าผลการเรียนจะตกต่ำ แบ่งเวลาไม่ได้ที่จะร่วมทำกิจกรรม กลัวรุ่นพี่แกล้ง กิจกรรมประเภทต่างๆ ไม่น่าสนใจ ไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง จึงทำให้ไม่สนใจที่จะทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัย (วุฒิสกดิ์ สาแล, 2555: สัมภาษณ์) ส่วนชนะเลิศ อ่อนนาค (2555: สัมภาษณ์) กล่าวว่าในช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อนนักศึกษาเต็มใจทำกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม เช่น ชมรมอาสาพัฒนาชนบท เพราะการทำกิจกรรมจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนทำให้นักศึกษาบริหารจัดการเวลาได้ดีสามารถทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ฝึกฝนความอดทนและทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับชนิดา ศิริรัตน์ (2555: สัมภาษณ์) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาชอบการทำประโยชน์ด้านจิตอาสา เพราะทำให้นักศึกษาได้ช่วยเหลือผู้อื่น ฝึกฝนความอดทนในการเสียสละบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ และนักศึกษาเสนอว่ามหาวิทยาลัยควรหาวิธีการจูงใจหรือส่งเสริมให้นักศึกษาสนใจในการทำกิจกรรมมากกว่านี้ ซึ่งอาจได้แก่การณรงค์จัดกิจกรรมการเปิดโลกกิจกรรมให้นักศึกษาหรือจัดนิทรรศการเพื่อให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำกิจกรรม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาอย่างไร

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ในประเด็นคำถามที่ว่า “อะไรบ้างที่ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย ” ผลการสัมภาษณ์ศิษย์เก่าสรุปได้ว่าปัจจัยด้านอาจารย์ ด้านเพื่อน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย และจากการสัมภาษณ์ศิษย์เก่าพบประเด็นปัญหาที่ศิษย์เก่าให้ข้อมูลเสนอแนะในด้านต่างๆ ดังที่ปิยะเนตร แท่นทอง (2557: สัมภาษณ์) กล่าวว่าความสัมพันธ์ด้านอาจารย์ไม่ได้สนิทและติดต่อกับอาจารย์คณะ จำชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้ ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนปัจจุบันไม่ได้ติดต่อกัน ทำเนียบศิษย์เก่ามีข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันจึงทำให้ติดต่อกับกลุ่มเพื่อนๆ ไม่ได้ ด้านบรรยากาศการเรียนการสอนได้ข้อมูล ดังนี้ห้องเรียนบางห้องมีขนาดกว้างทำ

ให้นักศึกษาที่นั่งเรียนด้านหลังมองไม่เห็นอาจารย์ผู้สอน สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านบริการอินเทอร์เน็ตต้องแย่งกัน มีบริการน้อย ระบบช้า ด้านกิจกรรมไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์และควรมีการจัดกิจกรรม เช่น วันครู วันไหว้ครู โดยเชิญศิษย์เก่าเข้าร่วมงานด้วย สำหรับสุธาสนี ท่อนแก้ว (2557: สัมภาษณ์) กล่าวว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนมีเจตคติไม่ตรงกันในบางเรื่อง ด้านบรรยากาศการเรียนการสอนอาจารย์บางท่านสอนตามหนังสือไม่อธิบายให้เห็นภาพชัดเจน น้ำเสียงราบเรียบไม่กระตุ้นไม่น่าสนใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีระบบอินเทอร์เน็ตช้า ไม่ควรเก็บเงินกับศิษย์เก่าที่มาใช้บริการในด้านต่างๆ เช่น กีฬา ห้องสมุด ด้านกิจกรรม ไม่ชอบจะเข้าร่วมกิจกรรมเพราะบังคับ การจัดกิจกรรมให้ศิษย์เก่าขาดการประชาสัมพันธ์การร่วมมือของคณะที่จะส่งข้อมูลให้ศิษย์เก่าทราบ ส่วนนนทนิต คบมิตร (2557: สัมภาษณ์) กล่าวว่าอาจารย์อายุมากไม่เข้าใจนักศึกษา เข้มงวดมีกฎระเบียบมาก ความสัมพันธ์กับเพื่อน ไม่สนิทกับเพื่อน เห็นแก่ตัว ขาดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ด้านการบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องสมุดนักศึกษาที่ใช้บริการเสียงดังไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำจุดเพื่อช่วยแนะนำในการค้นคว้า ระบบอินเทอร์เน็ตช้ามาก ด้านกิจกรรม ช้าชากเคยทำมาแล้วต้องทำอีกไม่น่าสนใจ ควรเป็นกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อจูงใจนักศึกษาหรือศิษย์เก่าให้เข้าร่วมกิจกรรม สำหรับธีรราช วงศ์มุสลิห์ (2557: สัมภาษณ์) กล่าวว่าความสัมพันธ์กับอาจารย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีแต่อาจารย์บางท่านไม่ยืดหยุ่นสำหรับนักศึกษาที่เรียนด้วยทำงานไปด้วย ไม่อยากให้อาจารย์สอนตามหนังสือ ควรให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาสอน เน้นการออกไปฝึกปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงาน อาจารย์ควรมีรายชื่อสถานประกอบการเพื่อเป็นข้อมูลให้นักศึกษาได้ไปฝึกงาน และในการเรียนการสอนควรมีการปลูกฝังให้นักศึกษารู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย เช่น สอนร้องเพลงประจำมหาวิทยาลัย ด้านกิจกรรมควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาให้นักศึกษาได้ไปเจอสังคมภายนอก เปิดโลกทัศน์เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยควรติดต่อศิษย์เก่าที่มีประสบการณ์ มีความสามารถ เชิญมาเป็นวิทยากรจัดกิจกรรมเชิงวิชาการให้รุ่นน้อง นอกจากนี้สองแสงวรรณโชติ (2557: สัมภาษณ์) กล่าวว่าความสัมพันธ์กับอาจารย์พบว่าอาจารย์ไม่ยืดหยุ่นในการส่งงานส่งช้าไม่ได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นไปในทางที่ดีแต่ปัจจุบันไม่ได้มีการติดต่อกัน ด้านระบบการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน 1 วิชา ค่าบำรุงการศึกษาควรลดลง ไม่ชอบที่มหาวิทยาลัยให้อิสระในการแต่งกาย เช่น การทำสีผม ส่วนระบบการเงินล่าช้าต้องรอคิวนาน ด้านกิจกรรม ไม่มีการติดตามว่าสมาชิกต้องทำอะไรบ้าง กิจกรรมไม่น่าสนใจทำให้ไม่เข้าร่วม

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ เล็งเห็นความสำคัญของความผูกพันของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัย จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ทำให้นักศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การเพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่างๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้นักศึกษาเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้เกิดความรัก ความพึงพอใจ รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาสร้างความเป็น

เลิศทางด้านวิชาการและการบริการทางการศึกษาสำหรับการศึกษาล่าเรียนของนักศึกษาจนสำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตรเพื่อที่จะแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนต่อไปในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออก การย้ายสถาบันการศึกษา ปัญหาการไม่สำเร็จ การศึกษา เป็นต้น และจะทำให้นักศึกษาเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในตัวแปรพยากรณ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรม
4. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยในการที่จะกำหนด นโยบายและกลยุทธ์การบริการหรือวิธีการที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัยของนักศึกษาและนำไปสู่การรักษานักศึกษาให้ศึกษาจนสำเร็จการศึกษาและมี โอกาสศึกษาต่อในโครงการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตต่อไป นอกจากนี้เป็นประโยชน์ ต่อคณาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อนำความรู้สู่การปฏิบัติ หรือจัดกิจกรรมที่สอดคล้องในรายวิชาเพื่อมุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรักความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัยเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือสนับสนุนการเรียนการสอนได้ให้บริการที่สร้างความประทับใจด้วยความเต็มใจต่อนักศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ คือ

1. ระยะการวิจัย เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 – ปีการศึกษา 2554 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต รวมจำนวนประชากร 7,392 คน
2. ระยะการพัฒนา เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี

ภาคปกติ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 20 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 กลุ่มคณะวิชา
 - 1.1.3 บุคลิกภาพ
 - 1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์
 - 1.2.1 ความสัมพันธ์กับอาจารย์
 - 1.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน
 - 1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ
 - 1.3.1 บรรยากาศการเรียนการสอน
 - 1.3.2 สิ่งอำนวยความสะดวก
 - 1.4 ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม
 - 1.4.1 กิจกรรมวิชาการ
 - 1.4.2 กิจกรรมนอกหลักสูตร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านพฤติกรรม
 - 2.2 ด้านเจตคติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **นักศึกษา** หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. **ผู้สำเร็จการศึกษา** หมายถึง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 – ปีการศึกษา 2554 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. **องค์กร** หมายถึง คนมากกว่าหนึ่งคนในหน่วยงานสังคมรวมกันขึ้นมาได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเฉพาะบางประการร่วมกัน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนชั้นนำของประเทศ

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง นักศึกษาของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีความรู้สึกที่ดี รักผูกพันอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนการกระทำของนักศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนในทางที่ดีต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ด้านพฤติกรรม หมายถึง นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตได้ปฏิบัติตนในทางที่ดีเพื่อเป็นการแสดงถึงความรัก ความเชื่อมั่นในชื่อเสียง การให้ความร่วมมือที่ดีในสิ่งต่างๆ การเป็นสมาชิกที่ดี ยินดีที่จะบอกต่อหรือแนะนำบุคคลอื่นเพื่อมาเรียนที่มหาวิทยาลัย ตลอดจนให้การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

4.2 ด้านเจตคติ หมายถึง นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันที่ดี รู้สึกดีใจมีคุณค่าที่ได้ศึกษาต่อและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งตลอดทั้งเห็นด้วยกับนโยบายระเบียบข้อบังคับเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารงานพร้อมที่จะเต็มใจคงอยู่และปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

5. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่

5.1 เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดย กำหนดเป็นเพศชาย และเพศหญิง

5.2 กลุ่มคณะวิชา หมายถึง คณะที่สังกัดในกลุ่มสังคมศาสตร์และกลุ่มวิทยาศาสตร์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่

5.2.1 กลุ่มสังคมศาสตร์ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะการบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม

5.2.2 กลุ่มวิทยาศาสตร์ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์

5.3 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่รวมอยู่ภายในตัวของบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้นักศึกษานั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยนี้ได้นำมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพซึ่งอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533: 159-162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS)

6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์และเพื่อน ซึ่งประกอบด้วย

6.1 ความสัมพันธ์กับอาจารย์ หมายถึง การปฏิบัติตนด้านสัมพันธภาพของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งแสดงออกโดยการให้ความเคารพ รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ และมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาเรื่องการ

เรียน เรื่องส่วนตัว ซึ่งอาจารย์มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็น ด้วยความสนใจและให้ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นกันเองกับนักศึกษา

6.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน หมายถึง การปฏิบัติตนด้านสัมพันธภาพของนักศึกษาที่มีต่อเพื่อนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว การปรับตัว การเงิน โดยสัมพันธภาพเป็นไปด้วยความอบอุ่น เป็นกันเอง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนเสริมสร้างต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ประกอบด้วย

7.1 บรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการณ์การเรียนการสอนของอาจารย์ภายในชั้นเรียนที่ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายมีการเชื่อมโยงความรู้สู่การปฏิบัติและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ให้ความสนใจนักศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษา ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างให้นักศึกษาทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีทำให้ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7.2 สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง อุปกรณ์การเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีที่มีจำนวนเพียงพอมีคุณภาพสำหรับการใช้งาน สภาพแวดล้อมทางอาคารสถานที่ เช่น ความเหมาะสมของห้องเรียน อาคารหอสมุด ตลอดจนการได้รับการบริการอินเทอร์เน็ต บริการสืบค้นข้อมูล และบริการต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา

8. ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง การที่นักศึกษาให้ความสำคัญ แสดงถึงความกระตือรือร้น จัดสรรเวลา และเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยหรือนักศึกษาจัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาในด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ ร่างกาย สังคม ซึ่งในการวิจัยนี้ หมายถึง กิจกรรมวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร ดังนี้

8.1 กิจกรรมวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการที่ส่งเสริมต่อการเรียนการสอนเพื่อสนองความต้องการ ความสนใจ ส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในการวิจัยนี้ได้แก่ การสัมมนา การจัดอภิปราย การสาธิต การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือรุ่นพี่มาให้ความรู้ในประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาดูงาน และการจัดนิทรรศการทางวิชาการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นและได้รับประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน

8.2 กิจกรรมนอกหลักสูตร หมายถึง การที่นักศึกษาให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนการทำงาน การติดต่อประสานงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน การทำประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนรวม ทักษะในการช่วยเหลือสังคม ซึ่งในการวิจัยนี้ได้แก่ การเป็นผู้มีจิตอาสาเพื่อสังคมส่วนรวม การบำเพ็ญประโยชน์ค่ายอาสาพัฒนาชนบท การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมกีฬา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดการวิจัยมาจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของสตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983: 442) ที่กล่าวถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 2 แนวคิด ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้รับจากองค์การ ในด้านการได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ 2) ความผูกพันด้านเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มุ่งเน้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การ นำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดการวัดความผูกพันต่อองค์การมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2. การกำหนดตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักของดินโต (Tinto. 1975: 95) ที่แบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยภูมิหลังของนักศึกษา 2) ปัจจัยสอดแทรก ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ และปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม สำหรับในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

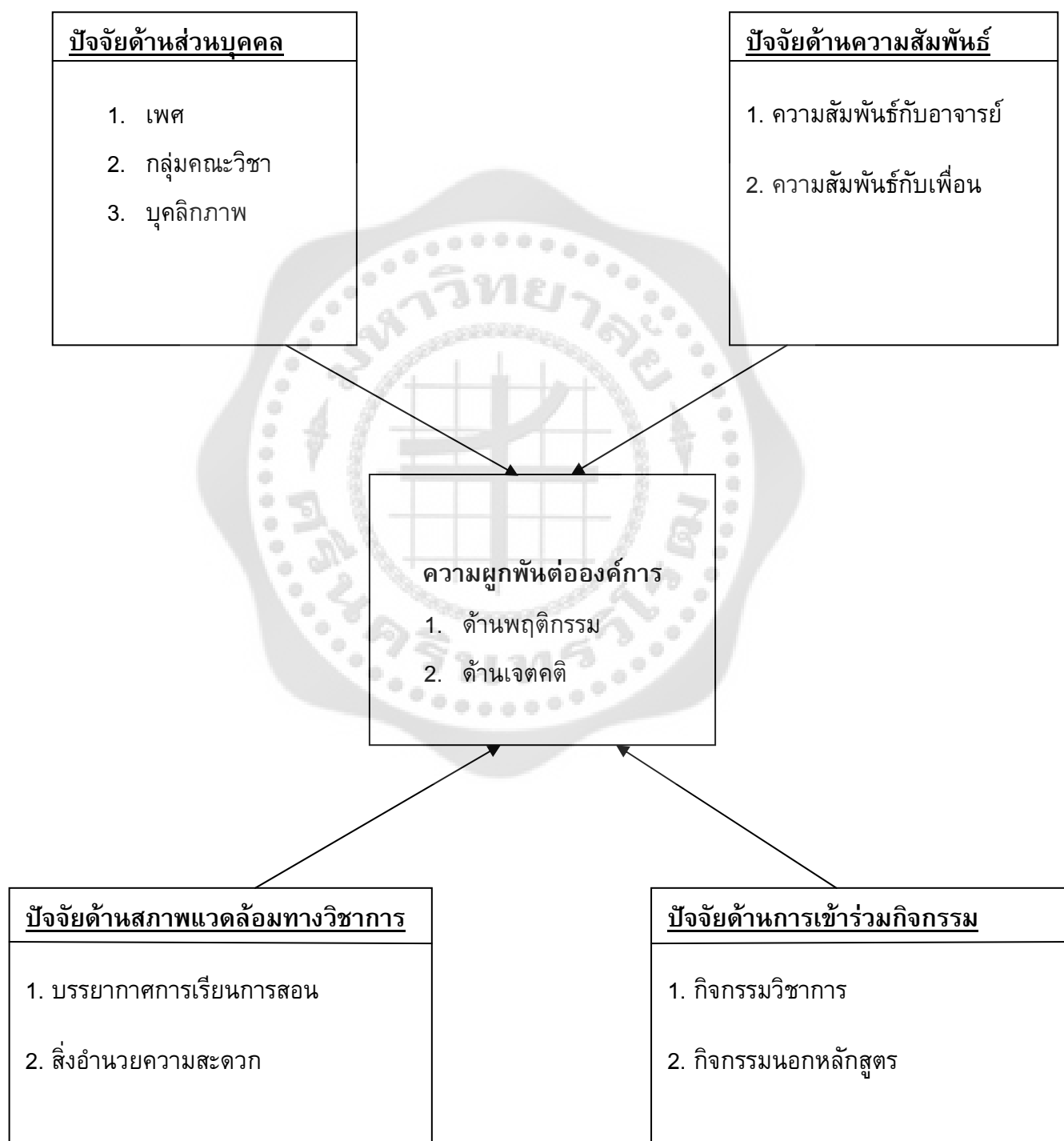
2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของวชิระ ขาวหา (2534: 7-8) และ ฅักษ์ กุลิสร์ (2552: 7) ที่กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้เป็น 3 ด้าน คือ 1) เพศ 2) กลุ่มคณะวิชา 3) บุคลิกภาพ

2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ศึกษาแนวคิดของปาสคาเรลลาและเทอเรนซินี (วชิระ ขาวหา. 2534: 8; อ้างอิงจาก Pascarella; & Terenzini. 1980: 60) ศึกษาวิจัยของสุชาดา สุธรรมรักษ์ (2545: 27) และกรองทิพย์ นาควิเชตร (2549: 38-39) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านบูรณาการความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์กับอาจารย์ 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อน

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของสุชาดา สุธรรมรักษ์ (2545: 26) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็น 2 ด้าน คือ 1) บรรยากาศการเรียนการสอน 2) สิ่งอำนวยความสะดวก

2.4 ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำเนา ขจรศิลป์ (2538: 127-128) และศึกษางานวิจัยของ กรองทิพย์ นาควิชตร (2549: 50-54) ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเป็น 2 ด้าน คือ 1) กิจกรรมวิชาการ 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีลักษณะดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.6 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.7 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.8 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 2.1.1 เพศ
 - 2.1.2 กลุ่มคณะวิชา
 - 2.1.3 บุคลิกภาพ
 - 2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์
 - 2.2.1 ความสัมพันธ์กับอาจารย์
 - 2.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน
 - 2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ
 - 2.3.1 บรรยากาศการเรียนการสอน
 - 2.3.2 สิ่งอำนวยความสะดวก
 - 2.4 ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม
 - 2.4.1 กิจกรรมวิชาการ
 - 2.4.2 กิจกรรมนอกหลักสูตร
3. การจัดและดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในวงการศึกษาด้านการตลาดเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าการรักษาลูกค้าเก่ามีค่าใช้จ่ายที่ถูกลงกว่าการหาลูกค้าใหม่ และความผูกพันของลูกค้าช่วยให้องค์การเจริญเติบโต อีกทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกำหนดกลยุทธ์การตลาด (Reichheld. 1996: 3) สำหรับในวงการศึกษามองว่างานวิจัยหรือการนำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษากับกลุ่มผู้รับบริการคือนักศึกษานั้นยังพบได้น้อย และจากการที่มีการเปิดเสรีทางด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านการศึกษาด้วยนั้นจึงมีความจำเป็นที่นักการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญและนำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมาปรับใช้ในบริบทของการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเริ่มปรากฏครั้งแรกเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การในมิติเดียว (Uni - Dimension) คือเป็นการมองความผูกพันด้านเจตคติ ก็จะมองแต่ด้านเจตคติเพียงอย่างเดียวไม่มองด้านพฤติกรรม และสำหรับมุมมองด้านพฤติกรรมก็จะมองด้านพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวไม่มองด้านเจตคติ ส่วนเดย์ (Day.1969: 29) ได้เสนอว่าความผูกพันมีความซับซ้อนมากกว่านั้นและควรผสมกันทั้งความผูกพันทางเจตคติและความผูกพันทางพฤติกรรมซึ่งมองเป็นสองมิติ (Bi - Dimension) และสอดคล้องกับแจ๊คโคบีและเชสแนท (Jacoby; & Chestnut. 1978: 9) ที่นิยามความหมายในมุมมองซึ่งประกอบด้วยความชื่นชอบทางเจตคติและพฤติกรรมความตั้งใจ

สตีเยร์สและพอร์ตเตอร์ (เกสรฯ สุขสว่าง 2540: 102; อ้างอิงจาก Steers and Porter.1983: 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ เป็น 2 แนวความคิดเช่นเดียวกัน คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) รายละเอียดของทั้งสองแนวคิด มีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยการที่บุคคลมีความรู้สึกภูมิใจในองค์การ นำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นต้น

อัลเลนและเมเยอร์ (ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ 2545: 27; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 แนวทาง คือ

1. แนวคิดด้านเจตคติ เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การและมีความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรมซึ่งมีการกระทำพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ถ้าหากสมาชิกลาออกจากองค์การก็อาจจะสูญเสียประโยชน์ในด้านต่างๆ ไป

3. แนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมหรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สำหรับแมคเซ่และชไนเดอร์ (ธัญรัตน์ คงปรีชา. 2552: 19; อ้างอิงจาก Macey and Schneider. 2008: 5-6) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้วยคุณลักษณะส่วนตัว (Trait Engagement) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความคิดในทางที่ดี เช่น การมองเหตุการณ์ การรู้จักคิดด้วยตนเอง การแสดงความเป็นมิตร การรู้จักคิดไตร่ตรอง

2. ความผูกพันด้วยความรู้สึก (State Engagement) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกที่ดี เช่น มีความพึงพอใจ การมีส่วนร่วม มีความทุ่มเท การมอบอำนาจและให้ความไว้วางใจ

3. ความผูกพันด้วยพฤติกรรม (Behavioral Engagement) เป็นความผูกพันที่แสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงความคิดที่ก้าวไปสู่นาคต การแสดงความรับผิดชอบเกินกว่าขอบเขตหน้าที่ที่กำหนด การรู้จักปรับตัว

นอกจากนี้ออนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้ เช่น อัตราการเปลี่ยนงาน ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การพัฒนามาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์การได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะเกิดขึ้นในองค์การ

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ส่วนชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 :13) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

ในระยะเริ่มแรกการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เกิดขึ้นก่อนปี ค.ศ. 1970 ได้มีผลงานการศึกษาอยู่ในแวดวงของกลุ่มวิชาชีพองค์การทางการเมืองและการศึกษาชุมชนแบบอุดมคติในปี ค.ศ. 1970 –ปัจจุบัน ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายขึ้น โดยแบ่งกลุ่มที่ได้รับการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มวิชาชีพ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร พยาบาล และครู

กลุ่มที่ 2 ภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม มีการศึกษาตั้งแต่ระดับคนงาน พนักงาน ไปจนถึงระดับบริหาร

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในระดับผู้บริหารภาครัฐบาล และพนักงานป่าไม้

สำหรับในประเทศไทยมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ภาครัฐกิจ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในระดับพนักงาน หัวหน้าแผนก ระดับบริหาร

กลุ่มที่ 2 กลุ่มวิชาชีพ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครู และพยาบาล

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการหน่วยงานต่างๆ

โดยสรุปแล้ว แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเริ่มปรากฏครั้งแรกเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การในมิติเดียว ต่อมาได้มีการมองเป็นสองมิติ เพราะความผูกพันมีความซับซ้อนและควรผสมกันทั้งความผูกพันทางเจตคติและความผูกพันทางพฤติกรรม นอกจากนี้เรื่องความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจในการศึกษาอย่างแพร่หลายครอบคลุมในกลุ่มวิชาชีพ ภาครัฐกิจ และภาครัฐบาล ด้วยเหตุผล คือ ความผูกพันเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้ ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติและกระบวนการที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

การให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การนั้นมิใช่ให้คำจำกัดความแตกต่างกันออกไปตามการนำไปใช้ แม้ว่าการให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การจะแตกต่างกันไปตามบริบทแต่ความหมายของความผูกพันหรือความภักดีต่อองค์การนั้นใช้ในความหมายเดียวกัน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ต่างๆ กันไป ดังนี้

กรูสกี (Grusky. 1966: 489) ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การกับระบบขององค์การโดยส่วนรวม ความสัมพันธ์นี้จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับรางวัลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การและประสบการณ์ต่างๆ ที่ทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์การ ส่วนแคนเตอร์ (Kanter. 1968: 499) ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะใช้พลังงานและความภักดีเพื่อการทำงานในองค์การ สำหรับฮอลล์และคนอื่นๆ (Hall and others. 1970: 176) มองความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การและบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกันกับองค์การ สอดคล้องกับเชลดอน (Sheldon. 1971: 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การเป็นการมององค์การในด้านบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับบุชานัน (Buchanan. 1974: 533) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ บทบาทที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและความอยากได้องค์การมาเป็นของตัวเองหรือความต้องการที่จะให้ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภูมิใจในองค์การและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แฟรงคลิน (Franklin. 1975: 653) ให้ความหมายว่าเป็นการตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถานและกฎระเบียบขององค์การและตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปเช่นเดียวกับพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter; & others. 1976: 91) สเตียร์ส (Steers. 1977: 46) มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday; & others. 1979: 226) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างเต็มที่
2. มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ส่วนสาลันซิค (เกสรา สุขสว่าง. 2540: 102; อ้างอิงจาก Salancik. 1977: 62) ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การเป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน และความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ นอกจากนี้ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) มีความเห็นว่าความ

ผูกพันต่อองค์กร หมายถึงเจตคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์การเท่านั้นแต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ สำหรับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่หรือหมายถึงระดับที่บุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันในองค์การสูงบุคคลเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำนองเดียวกับพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547: 38) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ คือ เจตคติที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะมองตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์การ สิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่องค์การทำให้ไม่พอใจก็จะไม่สนใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะมองตนเองเป็นเหมือนคนภายนอกแสดงความไม่พอใจในสิ่งต่างๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การในระยะยาว เช่นเดียวกับสุพานี สฤษฎ์วานิช (2549: 98-99) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่สมาชิก ซึ่งทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551: 105) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงเจตคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคคลยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การทั้งในด้านพฤติกรรมการแสดงออกและแสดงความรู้สึกรัก ผูกพัน ภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในชื่อเสียง ภาพลักษณ์การดำเนินงานขององค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การนั้นต่อไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การหรือต่อสถาบันของตน มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป สำหรับสถาบันการศึกษานั้นความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา มีความจำเป็นเพราะจะมีผลต่อการติดต่อการกลับมาช่วยเหลือสถาบันหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันนั้นต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับสปี้ดี (วชิระ ขาวหา 2534: 29; อ้างอิงจาก Spedy. 1970: 65) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การหรือต่อสถาบันของนักศึกษาว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้พยากรณ์การคงอยู่หรือออกจากสถาบัน กล่าวคือถ้านักศึกษามีความผูกพันต่อ

สถาบันสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในสถาบันแต่ถ้ามีความผูกพันต่อสถาบันต่ำมีแนวโน้มที่จะออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา

นอกจากนี้นิวแมน และนิวแมน (วชิระ ซาวหา 2534: 29-30; อ้างอิงจาก Newman; & Newman.1984: 272-273) ได้สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันของนักศึกษาไว้ ดังนี้

1. เป็นการวัดเกี่ยวกับการที่นักศึกษามีส่วนร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของสถาบัน
2. ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงเจตคติต่างๆ ไปของนักศึกษาที่มีต่อสถาบันในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ และการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (Learning Experience) ของสถาบัน

3. ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักศึกษาที่แสดงออกในระหว่างที่ศึกษาอยู่สถาบันเท่านั้น เช่น การออกกลางคัน และการปฏิบัติตัวต่างๆ ของนักศึกษา แต่ยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับสถาบันในอนาคตด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากสิ่งต่อไปนี้ คือ

- 3.1 การที่นักศึกษาได้แสดงออกถึงความตั้งใจที่ใช้ความพยายามที่จะทำทุกอย่างเพื่อสถาบัน

- 3.2 นักศึกษามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะติดต่อกับสถาบันอย่างต่อเนื่องตลอดไป

- 3.3 การที่ศิษย์เก่าให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่อสถาบัน

4. ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับการที่ทำให้สถาบันเป็นที่ดึงดูดความสนใจของนักศึกษาให้มาเข้าศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ส่วนสเตียร์ส (ศิริพงษ์ เจริญสุข 2545: 11; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 48-57) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลหรือแ่งใดแ่งหนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

นอกจากนี้ ภรณ์ กิรีติบุตร (2529: 17) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้ คือ

1. สมาชิกขององค์การที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. สมาชิกขององค์การซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่อองค์การเพราะเห็นว่าตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. สมาชิกขององค์การซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำประโยชน์ให้กับองค์การทำให้มีความผูกพันอยู่ในระดับดี

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหรือต่อสถาบันของสมาชิกจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่องค์การจะต้องให้ความสนใจและศึกษาเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เพื่อป้องกันการลาออกของสมาชิก การปฏิบัติตนต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อสถาบันในอนาคตอันจะทำให้้องค์การหรือสถาบันขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและอาจส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การหรือสถาบันต่อไปได้

1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ฮอย และ รีย์ (Hoy; & Rees. 1974: 274-275)กล่าวว่า ความผูกพันประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)ความรู้สึก (Affective Aspect)และการรับรู้ (Cognitive Aspect)จำแนกเป็นด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่นก็ต้องการย้ายตาม
2. ด้านความรู้สึก คือความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. ด้านการรับรู้ คือความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้า แม้ผู้อื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกหัวหน้ายินดียินดีรับผิชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

เฮริสแมน (Hirschman.1970: 76-105)ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ภักดีต่อองค์การ (Loyalty Behavior)

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทำให้การออกจางานล่าช้าออกไปความมั่นคงขององค์การและข้อเรียกร้องต่างๆ ของสมาชิก จะทำให้องค์การรอดพ้นจากการออกจางานของสมาชิกพฤติกรรมของผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความแตกต่างกันไปอีกด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น องค์การสามารถเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกเพื่อทดแทนการลาออกจางานเมื่อสมาชิกจะออกจางาน

หากองค์การเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกก็อาจจะทำให้สมาชิกเปลี่ยนใจที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลต้ององค์การถูกเปลี่ยนแปลงไปได้

2. ข้อตกลงเบื้องต้นของผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ มี 2 ประการ คือ

2.1 การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์การด้อยลง

2.2 ควรมีการดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในด้านคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ เพื่อที่จะให้สมาชิกคงอยู่กับองค์การต่อไป โดยที่ผลผลิตขององค์การยังคงเป็นเช่นเดิม

3. การแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การ มี 2 ประการ คือ

3.1 สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การร่วมกัน และไม่ลาออกจากการเป็นสมาชิกในกรณีที่องค์การมีผลผลิตลดลง

3.2 สมาชิกในองค์การรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การอาจเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากงานและข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกในองค์การอาจจะอยู่กับองค์การได้ไม่นานและพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบาย และวิธีในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้ามข้อเรียกร้องในการทำงานก็เป็นบทบาทสำคัญในองค์การได้เช่นเดียวกัน

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533-546) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลต่อองค์การนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การของตนอย่างแน่นแฟ้น
2. การทดแทนบุญคุณที่องค์การมีต่อพนักงาน
3. การป้องกันคุ้มครองชื่อเสียงให้แก่องค์การ
4. การมีความเชื่อ ความคิดเห็นและค่านิยมที่สอดคล้องและเป็นอย่างเดียวกับองค์การ
5. การอุทิศตัวเองโดยการทุ่มเทกำลังสติปัญญาและความรู้ความสามารถ ให้กับองค์การโดยไม่มีข้อแม้ใดๆ ทั้งสิ้น

มาวเดย์ (โสภา ทรัพย์มากอุดม.2533: 27; อ้างอิงจาก Mowday.1982: 12)

กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การเชื่อฟังและปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์การ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและต่อองค์การ
3. มีการเสียสละเพื่อส่วนรวม
4. อุทิศตนให้กับองค์การตลอดไป
5. เป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป
6. ปกป้องชื่อเสียงขององค์การมิให้เกิดความเสียหาย
7. มีความห่วงใยในอนาคตขององค์การ
8. ให้การสนองคุณตอบแก่องค์การ เมื่อจำเป็น

สวินีย์ แก้วมณี (2549 : 10-15) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การ มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ
2. ผู้บริหาร (Manager) มีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานอันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทายและมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career / Profession) มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง

6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้

ส่วน วุฒิ ชินชนะโชคชัย. (2549: 179-183) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาและดำรงความภาคภูมิใจของพนักงาน ศึกษาในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ได้สรุปองค์ประกอบที่มีความสำคัญของวัฒนธรรม “ 5 ใจ ” หรือ “ Wheel of WHIPS ” ไว้ดังนี้

1. ความเต็มใจ (Willingness) คือ การทำงานโดยสมัครใจและเต็มใจ โดยไม่คิดว่าถูกบังคับหรือทำเพียงตามหน้าที่ แต่มีความเต็มใจทำงานเพื่อความสุข หรือ สนุกกับการทำงาน(Enjoy Working) บางครั้งในสถานที่ต้องการเวลาที่เป็นส่วนตัวของพนักงานก็ต้องการความเสียสละจากพนักงานอย่างเต็มใจ เพื่อทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย พนักงานอาจจะต้องเสียสละเป้าหมายส่วนตัวหรือของบุคคล (Individual) เพื่อเป้าหมายขององค์การ (Organization) อย่างเต็มใจ เพื่อให้ได้งานที่แสดงถึงภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีขององค์การ
2. ความสุขใจ ความสบายใจ (Happiness) เป็นสิ่งที่ต้องการที่สุดของพนักงาน รายได้และสวัสดิการเป็นความต้องการต้นๆ ที่ทำให้พนักงานอยู่อย่างมีความสุขในระยะสั้นๆ คือ สุขกาย แต่สุขกายที่มีความสุขใจด้วยความก้าวหน้าในงาน (Career Path) เป็นความต้องการที่แสดงความสามารถของตัวตน ซึ่งก็คือความสุขใจในการแสดงออกต่อสังคมแต่ความสุขใจที่แท้จริง คือ ความสุขจากความไม่อยาก ไม่แสวงหา เป็นความสุขจากความพอเพียงและความพอใจ จากนายจ้างที่แบ่งปันให้อย่างยุติธรรม สุขใจที่ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. ความตั้งใจ (Intent) คือ การทำงานไม่ให้เกิดพลาด ไม่วอกแวก พัฒนางานให้ก้าวหน้า ตั้งใจจะทำงานออกมามีคุณภาพและมีผลเสียน้อยที่สุด ฝ่ายนายจ้างก็ต้องมีความตั้งใจที่จะให้ในสิ่งที่ดีกับพนักงาน เช่น สวัสดิการทางด้านสุขภาพของครอบครัวพนักงาน สวัสดิการทางการเงิน เมื่อพนักงานปลดเกษียณ เป็นความตั้งใจให้พนักงานมีความปลอดภัยในอนาคต สวัสดิการทางด้านความก้าวหน้า

4. ความภูมิใจ (Pride) เกิดขึ้นจากการกระทำทุกอย่าง ฝ่ายที่ส่งผลให้องค์กร ได้รับภาพที่ สวยงามและชื่อเสียงที่ดีความภาคภูมิใจในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการกระทำที่ถูกต้อง เสียสละ และมีคุณธรรม เป็นที่กล่าวขวัญของคนทั่วไป ความภาคภูมิใจของพนักงานจะทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานจะรักและหวงแหนไม่ให้ผู้ใดมาทำร้ายองค์กรได้ แม้แต่พนักงาน เองก็จะแสดงความเป็นตัวตนสมกับเกียรติยศที่ได้รับจากภาพพจน์ขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติตัว ไม่ให้เสื่อมเสียไปถึงชื่อเสียงขององค์กร

5. ร่วมใจ (Synergy) คือความร่วมมือในการดูแลการทำงานให้เรียบร้อย ไม่ละทิ้งหน้าที่ แม้จะไม่ใช่งานของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมขององค์กร เมื่อเกิดความร่วมมือที่ จะทำงานให้มีคุณภาพตามเป้าหมายก็จะใส่ใจลงไปในเรื่องละเอียด

สำหรับชฎิล นิ่มนวล (2552: 71-80) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ ได้สรุปรวบรวม องค์ประกอบสำคัญที่เกิดจากความรู้สึกและพฤติกรรม 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก ในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ พนักงานและองค์กร ซึ่งหมายถึงต้องมีคุณภาพที่เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
2. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ที่เกิดจากการส่งมอบคุณค่าที่ดีที่สุดของการบริการเกินความ คาดหวัง
3. ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ผลิตภัณฑ์ อย่างต่อเนื่อง
4. ด้านความรู้สึกผูกพันของผู้รับบริการและคนในองค์กร

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปโดยรวมได้ว่า บุคลากรขององค์กรควรปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มศักยภาพ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการอุทิศตน ปกป้องชื่อเสียงให้แก่องค์กร ซึ่งหากบุคลากรได้ตระหนักถึง ความสำคัญต่างๆ นี้ ก็จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกที่ดีในการรับบริการ สร้างความพึงพอใจ และรักษาสัมพันธภาพที่ดีให้กับองค์กรต่อไปได้

1.5 โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร

ยุคแรกของการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ส ได้เสนอแบบจำลองโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงโครงสร้างมิติเดียว (Unidimensional Construct) (ชฎาภา ประเสริฐทรง 2541: 16; อ้างอิงจาก Mowday , Porter and Steers. 1979: 227) และต่อมาเมเยอร์ (Mayer. 1991: 2978-A) ได้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมและสรุปผล ของการศึกษาได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีโครงสร้างหลายมิติ (Multidimensional Construct) ประกอบด้วย

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. ความผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง เจตคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างไปจากความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยภาพรวมทั้งหมด แต่ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเรื่องงานเท่านั้น ส่วนความผูกพันต่อองค์การจะค่อยๆ พัฒนาและมั่นคงมากขึ้นตามกาลเวลาจึงมีความหมายลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers; & Porter. 1983: 443)

สรุปได้ว่า โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การมีความซับซ้อนกว่าความพึงพอใจ เพราะเป็นความคิดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การในภาพรวมและมีการแสดงออกของพฤติกรรมในรูปแบบของการตอบสนองต่อองค์การในทางที่ดี

1.6 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

การวัดความผูกพันต่อองค์การมีเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดคือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (The Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยพอร์เตอร์และสมิท ในปี ค.ศ. 1970 (Mowday, Porter and Steers. 1982: 219-224; citing Porter; & Smith. 1970) แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินค่า 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามดังกล่าวนี้มีค่าความสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.72 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบซ้ำอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.75 และจากการนำไปใช้วิจัยกันอย่างแพร่หลายในประเทศต่างๆ ทั่วโลก กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างๆ กัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่สูงมาก กล่าวคือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.90 , 0.93

นอกจากนี้เชลเดน (Sheldon. 1971: 149 - 150) ได้พัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์การเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร โดยให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเจตคติที่หล่อหลอมเชื่อมโยงบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เครื่องมือนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.89 ซึ่งหากผู้ตอบไปในทางบวกข้อคำถาม จำนวน 2 หรือ 3 ให้ถือว่ามีความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับบุชานัน (Buchanan. 1974: 533 - 546) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้เป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง โดยใช้เครื่องมือชื่อ Organizational Identification Scale ของฮอลล์ ชไนเดอร์ และไนเกรน (Hall , Schneider; & Nygren. 1970)

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) เป็นความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร วัดจากเครื่องมือชื่อ Job Involvement Scale ของโลดัล และไคซ์เนอร์ (Lodahl and Kejner. 1965)

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ได้แก่ความรู้สึกทางจิตใจที่ต้องการปกป้องคุ้มครององค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป วัดจากเครื่องมือที่บุชานัน (Buchanan. 1974) สร้างขึ้น

ส่วนเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของคุณ และคนอื่นๆ (Cook and others. 1981: 91 - 93) ที่สร้างขึ้นวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยามว่าประกอบไปด้วย 1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Identification) 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เครื่องมือนี้นี้ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.87

นอกจากนี้ธอร์นตัน (Thornton. 1970: 417 - 426) ได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 6 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ยังไม่ตัดสินใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่ตอบ จำนวน ข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ เครื่องมือนี้นี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.90 และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรรูปนัย (Commitment to the Formal Organization) ที่พัฒนาโดยแฟรงคลิน (Franklin. 1975) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรรูปนัยใน 2 ด้าน คือ 1) ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถานและกฎระเบียบขององค์กร 2) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.62

สรุปได้ว่า การวัดความผูกพันต่อองค์กรมีเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายและได้มีการพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างๆ กัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย

1.7 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลและต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ย่อมมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นนักวิชาการและผู้บริหารองค์กรจึงให้ความสนใจและหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เซมเลอร์ (Semler. 1994: 64-67) กล่าวถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคคลสามารถควบคุมงานของตนเองได้
2. การแบ่งปันผลประโยชน์เพื่อจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
3. ระบบการจัดการข้อมูลเพื่อให้บุคคลรับรู้ถึงสภาพการทำงานของตนเอง

ซอนเนนเบอร์ก (ศิริพงษ์ เจริญสุข 2545 : 17 – 18 ; อ้างอิงจาก Sonnenberg. 1993 :

15) ได้สรุปความสำคัญถึงวิธีการที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ขั้นการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ บุคคลจะมีความต้องการทางร่างกายอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจูงใจผ่านการให้ “ Carrot และ Stick Approach ” โดย Carrot จะถูกใช้เพื่อเป็นการให้รางวัลเมื่อทำดี และใช้ Stick เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ระดับที่ 2 ขั้นความสัมพันธ์กับบุคคล เป็นขั้นที่การจัดการยอมรับว่าบุคคลมีจิตใจ มีความรู้สึก จึงควรปฏิบัติต่อบุคคลอย่างยุติธรรม มีความกรุณา ด้วยความสุภาพ มีอัธยาศัยไมตรี และให้เกียรติต่อบุคคล เนื่องจากมีจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ระดับที่ 3 หลักสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นที่ต่อจากสองขั้นแรกข้างต้นที่รู้ว่าบุคคลมีความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเริ่มจากการที่ผู้บังคับบัญชาต้องทำดีที่สุดที่จะจินตนาการสร้างสรรค์เพื่อที่จะให้บุคคลมีความผูกพันและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ลำดับต่อไปสำรวจหาวิธีที่จะสร้างประโยชน์สูงสุดจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม เพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคคลเพื่อจะได้ปล่อยพลังออกมาได้อย่างเต็มที่ ลำดับสุดท้ายก็ต้องการให้ความสามารถของบุคคลได้รับการยอมรับจากองค์กร มีการพัฒนา นำไปปฏิบัติและรับรองจากองค์กร

ระดับที่ 4 แนวคิดด้านบุคคล เมื่อองค์กรเข้าสู่ขั้นนี้จะทำให้บุคคลเข้าใจ ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจจริงที่จะพยายามสร้างประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

สำหรับสิทธิโชค วรานุสันติ (2530: 52) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความผูกพัน ต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังตามสิ่งที่เขาต้องการ คนในองค์กรนั้นจึงจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา โดยได้รวมกลุ่มความต้องการที่สำคัญๆ ของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสมบูรณ์พอควร อันได้แก่ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการทางสรีระทั้งหมด รวมถึงความต้องการสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควร ในอันที่จะได้ตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่างพอสมควร

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัว มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอื่นๆ นอกเหนือไปจากการทำงาน

3. คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีและสูงค่ามากขึ้นไปเรื่อยๆ

นอกจากนี้ในนรินทร์ องค์อินทร์ และคณะ (2547: 38-39) ได้สรุปถึงหลักการเสริมสร้างความผูกพัน ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. พูดอย่างที่ทำ
2. ลงมือเพื่อร่วมกันชนะ
3. จงเป็นคนช่างเลือก
4. ทำให้ง่ายเข้าใจ
5. การให้รางวัลกับผลลัพธ์ที่ถูกต้อง
6. ฟังให้ดี พูดให้ตรง

ส่วนวิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261-262) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใดๆ ถ้าสามารถจูงใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ ซึ่งหมายถึงเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นในตัวสมาชิกแล้วและจะส่งผลต่อภาพรวม ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้สมาชิกร่วมมือเพื่อองค์การ
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิก ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์การ
5. เป็นการสร้างมาตรฐานและทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การมีวิธีการเสริมสร้างได้หลากหลายวิธีการ หากองค์การตระหนักถึงความสำคัญเพื่อเสริมสร้างให้บุคคลเกิดการมีส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ นั้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การและสมาชิกก็จะทำให้บุคคลที่เป็นสมาชิกภาพขององค์การเกิดความศรัทธาต่อองค์การ มีความทุ่มเทเพื่อองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ พร้อมที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

1.8 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในบริบทที่เกี่ยวกับนักศึกษาชั้นปีหนึ่งยังมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลการวิจัยในประเด็นด้านความภักดีของนักศึกษาเพิ่มเติม เพราะการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้นมีความใกล้เคียงกันกับความผูกพันต่อองค์การสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยของสปาดี้ (Spady. 1971: 38-62) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาที่มีความผูกพันต่อสถาบัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยชิคาโก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาที่มีผลทำให้โอกาสที่นักศึกษาจะออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาลดลงและพบว่าภูมิหลังของครอบครัว ความสามารถทางวิชาการ ความสอดคล้องกับปทัสถานของสถาบัน เกรดที่ได้รับ การพัฒนาทางสติปัญญา การสนับสนุนช่วยเหลือของเพื่อน บุรณาการทางสังคม และความพึงพอใจสถาบันมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อสถาบัน นอกจากนี้ยังพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับบุคลากรของสถาบันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้นนอกจากจะก่อให้เกิดบุรณาการทางสังคมแล้วยังทำให้เกิดบุรณาการทางวิชาการด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มความผูกพันต่อสถาบันและการคงอยู่ในสถาบันของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของตินโต (Tinto. 1975: 94-97) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันว่ามีอยู่ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะภูมิหลังของนักศึกษา ได้แก่ ภูมิหลังด้านครอบครัว คุณลักษณะประจำตัว และประสบการณ์ทางการศึกษาก่อนเข้าสถาบันอุดมศึกษา ส่วนอีกด้านหนึ่งคือปัจจัยด้านบุรณาการในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่การบุรณาการทางวิชาการและบุรณาการทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงหรือไม่ก็ทางอ้อมต่อความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา สำหรับการศึกษาของแพนเทจส์ และครีดอน (Pantages and Creedon. 1978: 57-96) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและการคงอยู่หรือการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา ได้แก่ ภูมิหลังของนักศึกษา ภูมิหลังทางด้านวิชาการ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมของสถาบัน ด้านการเงินและด้านสุขภาพ ส่วนการศึกษาของบิน (Bean. 1980: 155-186) ได้ศึกษาความผูกพันของนักศึกษา โดยศึกษาชั้นปีหนึ่ง 1 ของมหาวิทยาลัยในตอนกลางของภาคตะวันตก ในปี 1977 พบว่าความผูกพันต่อสถาบันเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุดที่จะใช้อธิบายการคงอยู่และการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง และพบว่าตัวแปรทางด้านภูมิหลังนักศึกษาและตัวแปรทางด้านสถาบันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบัน โดยตัวแปรด้านภูมิหลังมีอิทธิพลทั้งโดยผ่านทางตัวแปรด้านสถาบันและโดยตรงและตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงแตกต่างกัน สำหรับเกทซ์ลอฟและคนอื่นๆ (Getzlaf; & others. 1984: 155-186) ได้ศึกษาการออกจากมหาวิทยาลัยก่อนสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท พบว่านักศึกษาที่ออกจากมหาวิทยาลัยก่อนสำเร็จการศึกษา

เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ บุรณาการทางวิชาการ ความผูกพันต่อเป้าหมายทางการศึกษา และบุรณาการทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญและสรุปว่าการไม่มีความผูกพันต่อสถาบันทำให้นักศึกษาออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้การศึกษาของธรรวั-เฮนริงและคณะ

(ThurauHenning Thorsten and others: 2001: 331-334) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการความภักดีของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเอาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพเป็นปัจจัยขับเคลื่อนรูปแบบความภักดีของนักเรียน ด้วยการรวบรวมทบทวนวรรณกรรมทางด้านการศึกษาและทางด้านการตลาด โดยเก็บข้อมูลจากนักเรียน 1,162 คน จากสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันในประเทศเยอรมนี ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญทำให้นักเรียนเกิดความภักดี ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการด้านการเรียนการสอน (The Quality Of Teaching Service) และปัจจัยด้านความผูกพันทางด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานศึกษาของนักเรียน ผลที่ได้ชี้ให้เห็นว่าผลกระทบของความภักดีเกิดจากการให้บริการที่มีคุณภาพเป็นสองเท่าของความผูกพันของนักเรียนต่อสถานศึกษาและควรที่จะพัฒนาความภักดีให้ได้ผลที่สูงขึ้นสำหรับสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสองตัวแปรดังกล่าวนี้

สำหรับการศึกษาในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรหรือต่อสถาบันและการศึกษาความภักดีของนักศึกษา ซึ่งมีผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้ เช่นการศึกษาของวชิระ ชาวหา (2534: 154-156) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านตัวนิสิต ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตพิสัย ได้แก่ เหตุจูงใจให้เข้าศึกษา และเจตคติต่อสถาบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนปัจจัยคุณลักษณะทางชีวสังคมของนิสิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าความผูกพันของนิสิตต่อสถาบันมีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

สภาพแวดล้อมสถาบัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเพื่อน สภาพแวดล้อมทางด้านการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ส่วนปัจจัยบุรณาการทางวิชาการ ได้แก่ พัฒนาการทางวิชาการ และพัฒนาการทางสติปัญญาของนักศึกษา และปัจจัยบุรณาการทางสังคม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน การมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่มีการพัฒนานิสิตและการสอน สอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง (2543: 51-63) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาเขตบึงพระพิบูลย์ มหาเมฆ ผลการศึกษาพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักศึกษา คือ ปัจจัยหลักด้านเหตุจูงใจให้เข้าศึกษา ด้านเจตคติต่อสถาบัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทางวิชาการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบัน สำหรับกรองทิพย์ นาควิเชตร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของ นักศึกษากับมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า พันธะผูกพันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัย เอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีความแปรปรวน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับร้อยละ 16 และพบว่าปัจจัยระดับนักศึกษาด้านพัฒนาการทางวิชาการของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อพันธะผูกพันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัยมากที่สุด ปัจจัยระดับกลุ่มนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าคุณภาพของอาจารย์ในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษามี อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพันธะผูกพันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุด และปัจจัยระดับ มหาวิทยาลัย พบว่าค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อ พันธะผูกพันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ธัญรัตน์ คงปรีชา (2552: บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาเรื่องความทุ่มเทและผูกพันต่อสถาบันการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏจันทรเกษม ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการและการให้บริการ การศึกษาในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจต่อการบริหารการเรียนการสอนในระดับมาก ส่วน ความพึงพอใจต่อบริการและสนับสนุนและการบริหารด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง เท่ากัน นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษามีความทุ่มเทและผูกพันในระดับปานกลางเช่นกันและความพึง พพอใจกับความทุ่มเทผูกพันมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ศิริพร เสรีตานนท์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ เจตจำนงคงอยู่ และความภักดีของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่าแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีชี้วัดความกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อเจตจำนงคงอยู่และความภักดี ในขณะที่ภาพลักษณ์ มหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ ความภักดีและประสพการณ์ในมหาวิทยาลัย โดยที่ เจตจำนงคงอยู่กับความภักดีและประสพการณ์ในมหาวิทยาลัยกับภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยต่างมี อิทธิพลย้อนกลับต่อกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่มี ขนาด ระดับชั้นปีที่ศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เจตจำนงคงอยู่ และ ความภักดีต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับณัฏฐ์ กุลิสร์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความภักดีของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของนิสิตปริญญาโท หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความคุ้มค่าในการเรียนกับค่าใช้จ่าย เวลา และความพยายามที่ เสียสละไป อยู่ในระดับคุ้มค่ามาก ด้านความพึงพอใจโดยรวมจากการศึกษาอยู่ในระดับพอใจ ด้าน การรับรู้จริงโดยเปรียบเทียบกับความคาดหวังที่มีต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อยู่ในระดับมากกว่า ที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความภักดีด้านพฤติกรรมของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมากและความภักดีด้านเจตคติของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนชฎิล นิ่มนวล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ ผลการศึกษาพบว่าความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ คือ ฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริต และการคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด สำหรับนฤมล อินทะโส (2554: 159) ได้ศึกษาการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการ ในโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและความภักดีของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่านักศึกษามีการรับรู้จริงต่อคุณภาพการเรียนการสอน ด้านความเชื่อถือได้ในมาตรฐาน คุณภาพการเรียนการสอนโดยรวม และรายด้านย่อยได้แก่ ด้านคุณภาพหลักสูตร ด้านการบริหารโครงการพิเศษ และด้านคุณภาพของพนักงานในโครงการพิเศษอยู่ในระดับดี ส่วนด้านคุณภาพอาจารย์ผู้สอน มีการรับรู้จริงอยู่ในระดับดีมาก และมีการรับรู้จริงต่อคุณภาพการเรียนการสอน ด้านการตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาโดยรวมด้านความมั่นใจโดยรวม ด้านความเข้าใจเห็นอกเห็นใจโดยรวม ด้านบริการที่เป็นรูปธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี และนักศึกษาในโครงการพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหรือต่อสถาบันเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของสถาบันและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่นักศึกษามีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความศรัทธา ยอมรับ เป้าหมาย ท่วมเท เต็มใจที่จะปฏิบัติตน จงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันหรือองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของสถาบันหรือองค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการได้รับการบริการสิ่งอำนวยความสะดวก และคุณภาพการเรียนการสอน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถาบัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะประยุกต์แนวคิดหลักการพฤติกรรมองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาในบริบทของการอุดมศึกษาเพื่อเป็นแนวทางต่อไป

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตของตัวแปรส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ดังนี้

2.1.1 เพศ

เพศเป็นตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความสนใจมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา โดยผลการวิจัยส่วนใหญ่ล้วนสรุปสอดคล้องกันว่าความแตกต่างระหว่างเพศและการจำแนกความสามารถที่ต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ความคาดหวังและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และความแตกต่างระหว่างเพศของนักศึกษาในด้านต่างๆ นับเป็นประเด็นที่สำคัญเช่นกันที่สถาบันอุดมศึกษาควรจะได้ตระหนักถึงและให้ความสนใจในการศึกษาเพื่อร่วมมือกันนำเสนอแนวคิดที่หลากหลายในการจัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนทั้งนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงให้ได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากสถาบันอุดมศึกษาอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมกันภายใต้บริบทของความแตกต่างระหว่างเพศ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้กับนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงได้เรียนรู้และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอันจะนำไปสู่การทำความเข้าใจและการเรียนรู้ความแตกต่างของกันและกันเพื่อการพัฒนานักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

จากการศึกษาผลงานวิจัยของณัฏฐ์ กุลิสร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความภักดีของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าเพศชายมีความภักดีด้านพฤติกรรมต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมากกว่านิสิตเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับนฤมล อินทะโส (2554: 159) ได้ศึกษาการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการในโครงการพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและความภักดีของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด และพบว่านักศึกษามีเพศที่ต่างกันมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าตัวแปรด้านเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันหรือภักดีต่อองค์การในลักษณะที่ต่างกันและไม่แตกต่างกันดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงนำเพศมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการศึกษา

2.1.2 กลุ่มคณะวิชา

นอกจากความรู้ความสามารถของนิสิตนักศึกษาและอิทธิพลในด้านอื่นๆ ที่มีต่อการเรียนในคณะสาขาวิชาหนึ่งๆ ของนิสิตนักศึกษาแล้ว เจตคติต่อคณะสาขาวิชาที่เรียนก็จัดว่ามีความสำคัญต่อการที่จะเรียนคณะสาขาวิชานั้นๆ ให้สำเร็จด้วย เพราะเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อย เพียงใดหรือมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ดังนั้นการทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ นอกจากนี้ความสำคัญของการเรียนในคณะสาขาวิชาที่เรียนในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้นจัดเป็นความคาดหวังของนิสิต นักศึกษาแต่ละคนที่มีต่อสถานะทางการประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรักความผูกพันและการคงอยู่ต่อไปในมหาวิทยาลัย และจากการศึกษางานวิจัยของศิริพร เสรีตานนท์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ เจตจำนงคงอยู่ และความภักดีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ากลุ่มคณะ สาขาวิชาต่างก็มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เจตจำนงคงอยู่และความภักดีต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับการศึกษาของณัฏฐ์ กุลิษฐ์ (2555: 113) ได้ศึกษาคุณภาพการ ให้บริการและความคุ้มค่าที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านิสิตที่มีสาขาวิชาแตกต่างกันมีความภักดี ต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมีเพียงสองสาขาวิชาและต้องศึกษาวิชาแกนเหมือนกัน จึงทำให้นิสิตปริญญาโทของทั้งสองสาขาวิชาไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านความภักดีต่อหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงนำคณะที่นักศึกษาสังกัดมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการศึกษาเพื่อจะได้ทราบผลว่ามีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาอย่างไร ซึ่งจะได้นำมาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาให้เกิดประโยชน์และมีความสำคัญต่อไป

2.1.3 บุคลิกภาพ

2.1.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่าบุคลิกภาพ หรือ Personality มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งมีความหมายว่า Mask แปลว่าหน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวมหน้าเวลาออกแสดงออกโรงเพื่อจะแสดงตามบทบาทที่กำหนดไว้ในละครกรีกและโรมัน บุคลิกภาพของคนเหมือนหน้ากากตัวละคร เพราะในชีวิตจริงบุคคลย่อมแสดงพฤติกรรมต่างๆในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปเช่นเดียวกัน

การให้คำนิยามของคำว่า “บุคลิกภาพ” มีความหลากหลายมาก เพราะบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้น นักวิชาการจึงให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ตามประสบการณ์ของตนเอง

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530: 41; อ้างอิงจาก Ruch. 1953: 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ตัวเราทั้งตัวหรืออวัยวะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆที่แสดงออกมานั้นจะเป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลนั้นๆ สำหรับฮิลการ์ด (สุรัชย์ คงประเสริฐ 2536: 8; อ้างอิงจาก Hillgard. 1915: 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละคน

มีรูปแบบของการแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน นอกจากนี้ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530: 56) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน โดยส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา และส่วนภายในคือ ส่วนที่เรามองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ลักษณะต่างๆของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกัน ได้อย่างเด็ดขาด ทุกลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน มีผลกระทบต่อกัน บุคลิกภาพของมนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนรวมซึ่งรวมเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ ทุกชาติ ทุกภาษา และส่วนที่มีลักษณะ ที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว”

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้บุคคล แต่ละคนมีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของบุคคลคนนั้น

2.1.3.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม สำหรับส่วนตัว คือ ความสุข ภายสบายใจอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นที่ยอมรับ และสำหรับส่วนรวม คือ สังคมสงบสุขเรียบร้อย เมื่อ ได้เรียนรู้บุคลิกภาพอันเป็นมาตรฐานของสังคมแล้ว ช่วยให้สามารถปรับปรุง เสริมสร้างได้ถูกต้อง ตามที่สังคมต้องการ บุคลิกภาพมีความสำคัญหลายประการเพราะเป็นส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญทั้งกับ การดำเนินชีวิตส่วนตัวและกับหน้าที่การงานและอาชีพซึ่งสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

นิภา นิธยาน (2545: 151-153) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลและ การมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง ไม่ บิดเบือนซึ่งความเป็นจริง
2. การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตของความเหมาะสม สำหรับการที่ บุคคลมีอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ดีนั้นย่อมเป็นผลร้ายต่อตนเองและบุคคลที่อยู่รอบข้าง
3. ความสามารถในการสร้างทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม เพราะบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการติดต่อประสานกัน
4. ความสามารถในการพัฒนาตนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในทุก สถานการณ์

ส่วน กันยา สุวรรณแสง (2545: 4-5) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการ ดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมเป็นอย่างมาก ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น เพราะบุคคลอื่นๆ ที่พบเห็นจะเกิดความสนใจและเชื่อมั่น
2. การคาดหมายพฤติกรรม หากรู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไรก็จะ สามารถทำนายได้ว่าในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ จะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งได้โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่ตัวบุคคลนั้นๆ

4. การตระหนักรับรู้เอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพจะทำให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน

5. การที่รู้จักบุคลิกภาพของผู้อื่น ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น

6. บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ได้รับความสำเร็จ ความช่วยเหลือและการติดต่อด้วยดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

7. บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใครๆ ก็ต้องการชอบที่จะให้อยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าบุคลิกภาพมีความสำคัญสำหรับบุคคลทั้งในด้านส่วนตัวที่ทำให้ตนเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความสำคัญในด้านส่วนรวมที่ทำให้บุคคลอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2.1.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

สถิต วงศ์สวรรค์. (2544: 20-21) กล่าวว่าองค์ประกอบของบุคลิกภาพเป็นผลเนื่องมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสรุปได้เป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านร่างกาย คือ รูปลักษณะภายนอกของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย การแต่งผม การแต่งหน้า การดูแลรักษาร่างกายส่วนต่างๆ

2. องค์ประกอบด้านสติปัญญา คือ ความสามารถในการเรียนรู้ รับรู้ ในด้านเชิงเหตุผล การเข้าใจในสิ่งต่างๆ รวมทั้งการแยกแยะข้อเท็จจริงในประเด็นต่างๆ

3. องค์ประกอบด้านอารมณ์ คือ การมีปฏิกริยาที่ตอบสนองของจิตใจต่อสิ่งเร้าภายนอกที่มากกระทบ ซึ่งอารมณ์เป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ดีใจ เสียใจ เจ็บใจ น้อยใจ

4. องค์ประกอบด้านอุปนิสัย คือ แนวความคิด เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และนิสัยพื้นฐานต่างๆ ของบุคคล

5. องค์ประกอบด้านสังคม คือ สิ่งแวดล้อมทุกด้านทั้งที่เป็นบุคคล และสภาพแวดล้อม ที่บุคคลได้ประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สำหรับวิจิตร อาวะกุล (2545: 13-14) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานในการปรับปรุงบุคลิกภาพ มีดังต่อไปนี้

1. ภาพลักษณ์ทางกายภาพ ได้แก่ ใบหน้า หน้าตา การทรงตัว การยืน การนั่ง การเดิน การวางตัว กิริยา มารยาท มีสมบัติผู้ดี เป็นต้น

2. การได้รับการศึกษา เป็นการแสดงออกซึ่งความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา ได้รับการอบรมบ่มนิสัย ได้รับการสั่งสอนมา

3. การแต่งกายให้ถูกระเบียบ ถูกกาลเทศะ ถ้าประพฤติผิดจะเสียมารยาทได้ เสียบุคลิกได้ การประดับเครื่องแต่งกาย เข็มขัด เนคไท ฯลฯ

4. การดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ รูปร่าง ร่างกายไม่ให้อ้วนเกินไป ผอมเกินไป ดูแลผิวพรรณให้สะอาดสดใส ดูแลรักษาโรคผิวหนัง สิว ฝ้า ร่างกายสะอาดหมดจด เส้นผมได้รับการสระหวีเรียบร้อย

5. การควบคุมอารมณ์ จิตใจ มีจิตใจดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว ใจคับแคบ ควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกโอกาส

6. การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสาร เช่น การพูด การเขียน การแสดงออกในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ภูมิปัญญา อย่างมีความมั่นใจเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ

องค์ประกอบข้างต้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคลิกภาพ ถ้าได้พัฒนาในเบื้องต้นจะทำให้เกิดความมั่นใจ เกิดความเชื่อมั่นในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา เลื่อมใส ชื่นชอบ เชื่อฟัง คล้อยตาม ต่อไปในอนาคตได้

2.1.3.4 ลักษณะทั่วไปของบุคลิกภาพ

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544: 4) กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของบุคลิกภาพ สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลแต่ละคน เมื่อเกิดมาแล้วก็มีลักษณะรูปร่างเป็นไปตามพันธุกรรม ครั้นเมื่อเติบโตขึ้นมาก็ได้พบปะเรียนรู้กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ทำให้เกิดเป็นผลรวมของบุคลิกภาพในตัวบุคคลขึ้น

2. บุคลิกภาพ เป็นลักษณะพฤติกรรมส่วนรวมของบุคคล มิใช่เป็นพฤติกรรมเฉพาะอย่าง คือ มิใช่หมายถึงลักษณะการพูด การแต่งกาย มารยาท การแสดงอารมณ์ หรือขนาดรูปร่าง ผิวพรรณ เพียงอย่างเดียวหนึ่ง หากแต่หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างในตัวคน ๆ นั้นที่แสดงให้เห็นปรากฏออกมา

3. บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองเห็นของบุคคลอื่น เช่น บุคลิกภาพของบุคคลจะดีหรือไม่อยู่ที่คุณค่าของคนนั้นที่มีต่อสังคม สังคมมองเห็นความสำคัญของบุคคลนั้นอย่างไร

4. บุคลิกภาพ เกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ได้โครงสร้างของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ที่ถาวรฝังแน่นอยู่ในวิถีทางของการปรับตัวซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะของแต่ละบุคคล

2.1.3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉันทนิช อิศวนนท์. (2540: 4-5) กล่าวว่าบุคลิกภาพไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้นมา โดยการที่อาศัยปัจจัยต่างๆ ร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันจบสิ้น ปัจจัยที่ทำให้มนุษย์มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน สรุปได้ ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยทางพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จากพ่อแม่หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ความสมบูรณ์และความพิการของร่างกาย เป็นต้น
2. ปัจจัยทางการเลี้ยงดู ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อความเจริญเติบโตทางร่างกาย ส่วนสูง น้ำหนัก ทางกายได้พิสูจน์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงครบถ้วน เช่น โปรตีน นม ฯลฯ จะทำให้เด็กมีพัฒนาการความเจริญเติบโตเร็ว ต่างจากเด็กที่ได้รับอาหารมีคุณค่าทางโภชนาการน้อย หรือที่จะเติบโตช้า นอกจากนั้นยังพบว่าอาหารเสริมอื่นๆ รวมทั้งวิตามินมีส่วนเสริมสร้างความเจริญเติบโตแก่ร่างกายทั้งสิ้น การเลี้ยงดูยังมีผลต่อสุขภาพจิตและบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคออีกด้วย
3. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติและชนบทธรรมชาติและวัฒนธรรม วิถีวัฒนธรรม กฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันด้วย

จากปัจจัยดังกล่าวต่างมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล แต่การที่จะแยกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยด้านใดมีอิทธิพลมากหรือน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคลและวัฒนธรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่เป็นสำคัญ

2.1.3.6 การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

ฉันทนิช อิศวนนท์ (2540: 112-113) กล่าวว่ากระบวนการเสริมสร้างบุคลิกภาพเป็นขั้นตอนของการพัฒนาหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่ต้องการให้เป็นสิ่งดี ๆ และเป็นที่ต้องการหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าต้องตา ต้องใจผู้อื่น ตลอดจนส่งเสริมให้โดดเด่นยิ่งขึ้นไป ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุง สรุปได้ดังนี้

1. การสำรวจตัวเอง การสำรวจตัวเองทางบุคลิกภาพภายนอกเป็นเรื่องไม่ยากนัก เพราะมีกระจกเงาสะท้อนภาพตัวเอง สามารถมองเห็นได้ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาใคร สิ่งที่เป็นปัญหาในการสำรวจตัวเอง คือ ลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นบุคลิกภาพภายใน ปรากฏแก่สายตาบุคคลภายนอกทางพฤติกรรม ซึ่งการสำรวจตัวเองทำได้ 2 แนวทาง คือ

1.1 การวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อค้นหาคำประกอบบุคลิกภาพของตน แล้วประเมินสรุปบุคลิกภาพของตนไว้หรืออาจใช้แบบทดสอบบางประเภท เช่น แบบทดสอบด้านอีคิว แบบทดสอบนิสัยส่วนตัวบางเรื่อง และต้องยอมรับข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขต่อไป

1.2 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น บางทีการวิเคราะห์อาจไม่พบข้อบกพร่องในบางเรื่อง แต่คนอื่นผู้อยู่ใกล้ชิดกับตัวเองจะเป็นผู้บอกเราหรือสะท้อนภาพของเราได้เป็นอย่างดี จึงจำเป็นต้องอาศัยการบอกกล่าวจากคนอื่นว่าเขาคิดอย่างไรต่อท่าทีของเราเพื่อจะได้แก้ไขส่วนที่บกพร่องต่อไป

2. การรู้จักตัวเอง หมายถึง รู้ว่าเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน ทำงานอะไร มีบทบาทต่องานหรือสังคมที่ตัวเองอยู่อย่างไร สรุปได้ 3 แนวทาง คือ นิสัยส่วนตัว ลักษณะนิสัยส่วนตัว ลักษณะนิสัยโดยรวมของตนเองที่แสดงต่อสาธารณชน

3. การรู้จักปรับปรุงบุคลิกภาพและลักษณะนิสัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตนเองมาทบทวนและตรวจตรา หากพบข้อบกพร่องก็เต็มใจรับไปปรับปรุงโดยมองหาลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี แล้วคอยเตือนตนเองให้ละทิ้งบุคลิกภาพลักษณะเดิม หันมาปฏิบัติตามแบบอย่างและลักษณะนิสัยใหม่ที่สังคมยอมรับ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนี้ต้องอดทนและเอาใจใส่เป็นพิเศษ อีกทั้งคอยระลึกอยู่เสมอว่าข้อบกพร่องของตนมีผลกระทบต่อตนเอง และผู้อื่นเป็นสำคัญ ต้องแสดงหาหนทางที่จะช่วยตนเองให้มีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่สร้างสรรค์

สำหรับสถิติ วงศ์สุวรรณ (2544: 203) กล่าวว่า การเสริมสร้างบุคลิกภาพของตนเองจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองนั้น จำเป็นจะต้องยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. การสังเกตปฏิกิริยาของผู้อื่นที่มีต่อตน ถ้าเป็นไปในทางที่ดีก็หมายความว่า ตนไม่มีอะไรบกพร่อง แต่ถ้าปฏิกิริยาของผู้อื่นเป็นไปในทางไม่ดี ก็หมายความว่า มีข้อบกพร่องในบุคลิกภาพของตน จะต้องสำรวจค้นหาแล้วพยายามกำจัดข้อบกพร่องนั้นๆ เสีย และปรับปรุงให้เป็นบุคลิกภาพที่ดี

2. บุคลิกภาพที่ไม่ดีบางอย่างอาจเกิดจากนิสัยที่ไม่ดี เช่น การทำงานล่าช้า การไม่ตรงต่อเวลา การพูดปด ฯลฯ จะต้องแก้ด้วยการฝึก เพื่อกำจัดความเคยชินเสีย ซึ่งต้องการเวลาและความมานะพยายาม แล้วให้การฝึกฝนอบรมที่ถูกต้อง

3. ติดต่อสมาคมกับคนหมู่มาก เพื่อให้รู้จักปฏิบัติตนให้เข้าพวกพ้อง เป็นการฝึกการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

4. การแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพที่ไม่ดี อาจทำได้โดยการเปลี่ยนที่อยู่ หรือการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่

5. การเสริมสร้างบุคลิกภาพจะต้องเป็นไปตามระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของสังคม

บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงได้ พัฒนาได้ เสริมสร้างได้ แก้ไข ปรับปรุงได้ เพื่อยกระดับมาตรฐาน คุณสมบัติและคุณภาพของบุคคลให้สูงขึ้นได้ รวมทั้งให้มีความสามารถเหมาะสมกับสถานะตำแหน่งหน้าที่การงานและวิชาชีพได้ โดยใช้เทคนิค หลักการ วิธีการ ความรู้ในการพัฒนาบุคลิกภาพไปพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพที่ดีมีคุณภาพ ข้อสำคัญ คือ ต้องศึกษาและได้รับการชี้แนะที่ดี ที่ถูกต้อง รับการถ่ายทอดสาระและหลักเกณฑ์ที่ดีมาปฏิบัติ ฝึกฝน ปรับปรุง

แก้ไขข้อบกพร่องอยู่เสมอ จึงจะเป็นการเสริมสร้างพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์แบบและเหมาะสมต่อไป

2.1.3.7 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องของเฮนจัม (Henjum. 1969: 143-149) ศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาที่เรียนวิชาครูของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำนวน 78 คน ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล 45 แห่ง พบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาวิชาครูมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียน คือ นักศึกษาวิชาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีสัมพันธภาพ ควบคุมตนเองได้สำหรับนักศึกษาวิชาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีสติปัญญาสูงและมีความกระตือรือร้น สำหรับการศึกษาในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านบุคลิกภาพของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 126-127) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คนและไม่มีพฤติกรรมศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะขั้นพื้นฐานนั้นศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ A มากกว่าผู้ที่ไม่มีความประพฤติการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นได้ชัดกว่า กลุ่มคนที่มีครอบครัวแล้ว และคนที่มีบุคลิกภาพ A จะมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ B ส่วนชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535: 73-74) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลปีที่ 2,3 และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรศึกษาคือ เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลิกภาพแบบ A และ แบบ B ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและชั้นปี ซึ่งในส่วนของบุคลิกภาพแบบ A และ B นั้น พบว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความวิตกกังวลสูงกว่าบุคลิกภาพแบบ B นอกจากนี้ ธัญชนก แสงส่ง (2549: 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษาของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 402 คน ผลการวิจัยพบว่าคะแนนบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อนักศึกษาที่มีคะแนนบุคลิกภาพ ทางลักษณะบุคลิกภาพแบบ A (ลักษณะบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ชอบแข่งขัน แข่งขันกับเวลา อดทนต่ำ) มากขึ้น ก็จะมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตด้านการพัฒนาตนเองมากขึ้นด้วย

ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจที่จะนำตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพมาศึกษาว่าจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการของนักศึกษาหรือไม่อย่างไร

2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์

การศึกษาในระดับอุดมศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เป็นตัวแทนของการถ่ายทอดทางสังคม (agents of socialization on campus) เช่น อาจารย์ บุคลากรฝ่ายต่างๆ และเพื่อนนักศึกษา มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ เจตคติค่านิยม ตลอดจนการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ทางด้านจิตสังคม (Pascarella and Terenzini. 1991: 620) ดังเช่นที่ วิลสันและคณะ (Cornelius. 1995:564; citing Wilson; & et al.1975:162) ได้ศึกษาพบว่านักศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์และเพื่อนระดับมาก จะมีการตระหนักในตนเอง (self-awareness) เอกลักษณ์แห่งตน (sense of identity) ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมุ่งมั่นชีวิตและอาชีพในระดับมาก ดังนั้นการที่สถาบันอุดมศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาได้มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์และเพื่อน จึงเป็นบทบาทสำคัญที่จะเชื่อมโยงกระบวนการทางสังคมทั้งหลายภายในสถาบัน อีกทั้งเป็นการจัดประสบการณ์ทางสังคมให้กับนักศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนานักศึกษาในด้านต่างๆต่อไป(สุชาติ สุธรรมาวัชร.2545: 127; อ้างอิงจาก Love.1995: 162)

ในวิจัยนี้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของปาสคาเรลลาและเทอเรนซินี (วชิระ ชาวหา. 2534: 8; อ้างอิงจาก Pascarella and Terenzini. 1980: 60) ศึกษางานวิจัยของสุชาติ สุธรรมาวัชร (2545: 27) และกรรณทิพย์ นาควิเชตร (2549: 38-39) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านบูรณาการความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็น 2 ด้าน คือความสัมพันธ์กับอาจารย์ และความสัมพันธ์กับเพื่อน ดังมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.2.1 ความสัมพันธ์กับอาจารย์

ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในกระบวนการศึกษาและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา จากการศึกษาของโคแกน (วชิระ ชาวหา. 2534: 70-71; อ้างอิงจาก Cogan.1975: 135-139) สรุปได้ว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาจะทำให้ผลการเรียนของนักศึกษาดีขึ้นและยังมีความสัมพันธ์ดังกล่าวมีมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำให้นักศึกษาสามารถที่จะพัฒนาความสามารถในการเรียนให้สูงขึ้นตามไปด้วย เพราะลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษามีอิทธิพลในความสนใจในวิชาที่เรียนและเจตคติของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน ถ้าหากนักศึกษามีความศรัทธาในตัวอาจารย์จะช่วยให้ศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการเรียนซึ่งจะมีผลทำให้นักศึกษามีผลการเรียนดีขึ้น และไรอัน (Ryans.1960: 278-284) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของอาจารย์ที่ดีอย่างหนึ่งคือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษา เช่น มีความเข้าใจนักศึกษาแสดงความเป็นเพื่อนช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวเช่นเดียวกับปัญหาการเรียน ยกย่องชมเชยนักศึกษาที่ทำงานดี ยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของนักศึกษา ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษา เป็นต้น และจากการศึกษาของเบค

(Beck.1970:11) พบว่าผู้เรียนมีความต้องการให้ผู้สอนมีไมตรีจิตและให้ความอบอุ่น ถ้าผู้สอนตอบสนองความต้องการนั้นแล้วจะทำให้ผู้เรียนรับรู้ผู้สอนไปในทางที่ดีมีกำลังใจและได้รับความสำเร็จในการเรียน

นอกจากนี้ รูเพิร์ตและโฮล์มส์ (สุชาติ สุธรรมรักษ์. 2545: 129-130; อ้างอิงจาก Rupert; & Holmes.1997: 660-678) ได้กล่าวถึงลักษณะหนึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษาประเด็นปัญหาในเชิงวิชาชีพและในด้านคุณธรรมจริยธรรมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ซึ่งในด้านหนึ่งกล่าวถึงข้อดีและการสนับสนุนให้อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษานอกชั้นเรียน แต่ในอีกด้านหนึ่งก็มีผู้กล่าวถึงปัญหาของการมีความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวที่อาจนำไปสู่ความเกี่ยวพันทางอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรมในการพิจารณาตัดสินผลการเรียนของนักศึกษาได้ ดังเช่นผลการสำรวจของฟิตซ์เจอร์อัลด์ วิทซ์แมน โกลด์และออร์เมอร์รอด (Rupert; & Holmes.1997: 663; citing Fitzgerald, Weitzman, Gold and Ormerod. 1988) ที่พบว่ามีอาจารย์ร้อยละ 80 รายงานความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นมิตร (friendship) กับนักศึกษา ร้อยละ 76 รายงานว่าให้คำแนะนำส่วนตัว (personal advice) กับนักศึกษา ร้อยละ 21 บอกว่าเคยให้นักศึกษาขอยืมเงิน รวมทั้งมีอาจารย์เพศชายถึงร้อยละ 26 รายงานถึงการมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาหญิง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของทาบาคนิค คีธ-สไปเกลและโปป(Rupert and Holmes.1997:663; citing Tabachnick, Keith-Spiegel and Pope. 1991) ที่พบว่าอาจารย์ร้อยละ 87 รับของกำนัลเล็กๆ น้อยๆ จากนักศึกษา (มีมูลค่าน้อยกว่า 5 เหรียญสหรัฐ) ร้อยละ 86 เคยรับคำเชิญไปงานเลี้ยงสังสรรค์ของนักศึกษา ร้อยละ 73 เคยขอความช่วยเหลือจากนักศึกษา เช่น ขอติดรถกลับบ้านด้วย ร้อยละ 55 เคยให้นักศึกษาขอยืมเงินและที่น่าสนใจคือมีอาจารย์จำนวนมากถึงร้อยละ 60 ยอมรับว่าเคยตัดสินผลการเรียนโดยนำความรู้สึกชอบพอเป็นการส่วนตัวร่วมในการพิจารณาด้วย ปัญหาที่คือจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอาจารย์ร้อยละ 63 เห็นว่าการกระทำดังกล่าวข้างต้นผิดตามหลักจริยธรรม (unquestionably unethical) ร้อยละ 23 เห็นว่าอาจเป็นการกระทำที่ถูกต้องได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์และน้อยกว่าร้อยละ 2 ที่เห็นว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสลับซับซ้อนในปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษาที่ยังไม่มีความชัดเจนและแบ่งระดับความสัมพันธ์ที่เหมาะสม ในบางสถานการณ์เมื่อพิจารณาในด้านจริยธรรมก็ยิ่งนำไปสู่ความยุ่งยากสับสน ระดับของปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษาจึงถูกตั้งข้อสงสัยเกดว่าควรอยู่ภายในขอบเขตของการสอน การให้คำปรึกษา (Counseling) การเป็นครูพี่เลี้ยง (Mentorship) หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมภายในสถาบันเท่านั้น

ส่วนพรซูลี อาซวอำรุง (2525: 232) กล่าวว่าไว้ว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์และนักศึกษาจัดเป็นพื้นฐานของสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษาไม่ดีเท่าที่ควรจะทำให้ประสิทธิภาพการสอนด้อยลง และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันและการคงอยู่หรือการออกจากสถาบันก่อน

สำเร็จการศึกษาของนักศึกษา ด้วยเหตุนี้วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 57) จึงเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนไว้ประการหนึ่งว่าควรเพิ่มความเป็นกันเองระหว่างอาจารย์และนักศึกษา โดยอาจารย์ผู้สอนควรลดบทบาทความเคร่งเครียดลงบ้างเป็นการทำลายกำแพงน้ำแข็งระหว่างอาจารย์กับศิษย์ ความเป็นกันเองนี้ทำให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจผู้สอน และเป็นมูลเหตุจูงใจให้สนใจเรียนวิชานั้นๆ เพิ่มขึ้น

2.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ความสำคัญของเพื่อนในเชิงจิตวิทยา กลุ่มเพื่อนเป็นกลุ่มบุคคลซึ่งคนแต่ละคนให้ความสำคัญและมีความรู้สึกผูกสัมพันธ์กันหรือเป็นกลุ่มบุคคลที่คนแต่ละคนปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับซึ่งการยอมรับนี้นับเป็นเงื่อนไขจำเป็นยิ่งต่อการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนของนักศึกษา นอกจากนี้เพื่อนหรือกลุ่มเพื่อน (Peer group) มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาเหล่านี้อยู่ในวัยใกล้เคียงกัน ดังที่นิวคอมบ์ (Newcomb.1962:79) กล่าวว่ากลุ่มเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งในด้านเจตคติ ทักษะความสามารถ และบุคลิกภาพของนักศึกษาและเป็นกลุ่มที่ก่อให้เกิดอิทธิพลภายนอกที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อนักศึกษาในมหาวิทยาลัย (Pantages and Creedon.1978: 70) ทั้งนี้เพราะนักศึกษายังอยู่ในวัยรุ่นมีความต้องการที่จะอยู่ในกลุ่มเพื่อนอย่างมีความสุข ซึ่งกลุ่มเพื่อนจะให้ความมั่นใจและยอมรับในพฤติกรรมต่างๆ ของเขา ทำให้มีความสุข มีความสุข (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา.2530: 45) ดังนั้นเพื่อนจึงเป็นสิ่งเร้าเชิงสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อการแสดงออกหรือพฤติกรรมต่างๆ ของนักศึกษา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2518: 134) ได้แบ่งความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความสัมพันธ์ทางอารมณ์ เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความรู้สึกและความผูกพันต่อกัน เช่น ความรู้สึกระหว่างครอบครัว ความรู้สึกผูกพันระหว่างเพื่อนกับเพื่อน การตัดสินใจอาศัยความรู้สึก อารมณ์และอาวโสเป็นหลัก กิจกรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ลักษณะนี้ได้แก่ กิจกรรมบันเทิง การเชียร์กีฬา ความสัมพันธ์แบบนี้จะสูญหายและถูกทำลายไปโดยง่ายเพราะไม่ได้เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและหลักการ

2. ความสัมพันธ์ทางสติปัญญา เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของเหตุผลและหลักการ อาศัยความรู้ ความคิดและสติปัญญาเป็นเครื่องเชื่อมโยง เช่น ความรู้ของเพื่อนร่วมงาน นักศึกษารุ่นพี่กับรุ่นน้องเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ลักษณะนี้ ได้แก่ การอภิปรายหรือสัมมนาวิชาการเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสัมพันธ์แบบนี้จะยั่งยืนและมั่นคง เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มเพื่อน ซึ่งเป็นที่ต้องการของแวดวงวิชาการของมหาวิทยาลัย

ประกอบ คูปรัตน์ (2525: 179-180) ได้สรุปความสัมพันธ์ของกลุ่มเพื่อนที่มีต่อ นักศึกษาไว้ว่าเพื่อนสามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่วไปซึ่งไม่สามารถหาได้จากอาจารย์และชั้นเรียน เพื่อนร่วมกลุ่มสามารถช่วยเหลือเกื้อหนุนในด้านวัตถุประสงค์ในการเรียนและวิชาการได้ กลุ่มเพื่อน สามารถช่วยทำให้นักศึกษามีความมั่นใจและพอใจในตนเองมากยิ่งขึ้น และเพื่อนยังช่วยทำหน้าที่ในการฝึกการเข้าสังคมแก่นักศึกษาและช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลในการช่วยเหลือกันในระหว่างการทำงานได้

นอกจากนี้ ชิคเคอริงและไรซ์เซอร์ (Chickering; & Reisser.1993: 275-277) ได้ อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างนักศึกษากับเพื่อนในขณะศึกษาอยู่ใน สถาบันอุดมศึกษาว่าจะนำไปสู่การขยายความสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนอื่น ๆ ต่อเนื่องไปตลอดชีวิตไม่ว่า จะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะใด เช่น เป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียน (classmates) เพื่อนร่วมทีม (teammates) เพื่อนร่วมห้อง(roommates) สมาชิกชมรม (club members) เพื่อนสนิท (best friends) หรือเพื่อนที่มีความผูกพันต่อกัน (committed partners) นักศึกษาก็สามารถเรียนรู้จากกัน และกันได้มาก นอกจากนั้นการสนุกสนานร่วมกัน(mutual enjoyment) ในกลุ่มเพื่อนยังช่วยกระตุ้น ให้นักศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และค้นพบความสนใจใหม่ ทักษะใหม่ อันจะนำไปสู่ การพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน (self-esteem) ได้อีกด้วย สอดคล้องกับแอสติน (Astin.1993: 53) ที่ได้สรุปว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นปัจจัยที่มีอำนาจสูงสุดในการปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักศึกษาโดยการเรียนรู้อยู่ร่วมกับกลุ่มเพื่อนจะช่วยให้ นักศึกษาสามารถพัฒนา ความมีเอกลักษณ์ของกลุ่มและเรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันที่จะบูรณาการไปพร้อมกับการพัฒนาตนเอง ในด้านสติปัญญาได้ต่อไป

จากความสัมพันธ์กับเพื่อนที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากลุ่มเพื่อนที่ดีนั้นมีคุณค่า ยิ่งสำหรับนักศึกษา เพราะจะช่วยให้ นักศึกษาได้เรียนรู้ สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม อนาคตข้างหน้าได้ต่อไป ช่วยฝึกทักษะทางสังคม พร้อมสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ นักศึกษา และมีบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจึงมีความสำคัญต่อนักศึกษาในการ แสวงหาประสบการณ์จากการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยต่อไป

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2533: 24-25) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อกิจกรรมขององค์การอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบันองค์การเป็นแบบระบบเปิด (Open System) ซึ่งจะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเต็มรูปแบบ ซึ่งอาจจะพิจารณาได้ว่าการเกิดขึ้น การอยู่รอด การเติบโตการปรับตัว การเปลี่ยนแปลง และการล้มหายตายจากขององค์การ ล้วนแล้วแต่เป็นผลมา จากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมได้ทั้งสิ้น โดยทั่วไปแล้ว การศึกษาสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้าน

เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ภาวะการตลาด เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร ความท้าทาย ความกระตือรือร้น เป็นต้น

ส่วนสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาซึ่งในความหมายของสภาพแวดล้อมนั้น สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ (2542: 77) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานักศึกษา โดยการจัดสภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้นักศึกษาได้พัฒนาตามที่สถาบันต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับนิพนธ์ วรรณเวช (2538: 12) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ บริเวณอาคาร สถานที่ แนวความคิดความรู้สึก และบรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาการทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจของนักศึกษาให้ไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ได้

สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สุชาดา สุธรรมรักษ์ (2545: 26) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็น 2 ด้าน คือ 1) บรรยากาศการเรียนการสอน 2) สิ่งอำนวยความสะดวกดังมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.3.1 บรรยากาศการเรียนการสอน

บรรยากาศการเรียนการสอนนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นสภาพหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา (sociopsychology) ที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ดีและได้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนนับเป็นสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา เพราะห้องเรียนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมการศึกษาในโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ที่มีการจัดประสบการณ์การศึกษาให้แก่นักศึกษาในความหมายของการศึกษาในระบบ ซึ่งสำหรับนักศึกษาแบบ ไป-กลับ ห้องเรียนอาจเป็นเพียงสถานที่เดียวที่นักศึกษากับอาจารย์จะได้พบปะกัน (Tinto. 1997: 599) นอกจากนั้นห้องเรียนยังเปรียบเสมือนศูนย์กลาง (crossroads) ที่นักศึกษาสามารถทำกิจกรรมทั้งทางวิชาการและสังคมไปพร้อมกันในเวลาเดียวกันได้ ห้องเรียนนับเป็นสถานที่ที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดบูรณาการทางด้านวิชาการและทางสังคมได้เป็นอย่างดีที่สุด

จากการศึกษาของแฟลซิงเกอร์และนันท์ (สุชาดา สุธรรมรักษ์. 2545: 121; อ้างอิงจาก Tinto. 1997: 601 ; Citing Fassinger. 1995, Nunn.1996) ที่พบว่าลักษณะของห้องเรียน (classroom traits) โดยเฉพาะห้องเรียนที่มีบรรยากาศของการสนับสนุน (supportive atmosphere) มีความสำคัญต่อการเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนของนักศึกษาเช่นเดียวกันกับลักษณะของนักศึกษาและลักษณะของอาจารย์ (student and faculty traits) โดยสรุปห้องเรียนจึงมีความสำคัญสำหรับการใช้ชีวิตในด้านการเรียนของนักศึกษา ดังที่อีริคสันและสตรอมเมอร์ (Erickson and Strommer. 1991: 1) กล่าวว่าในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีหากผู้บริหารต้องการที่จะปรับปรุงการบริหาร

จัดการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนอันดับแรกควรจะต้องปรับปรุงสิ่งต่างๆ ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับห้องเรียนก่อน

นอกจากห้องเรียนในกระบวนการเรียนการสอน การสอนของอาจารย์ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี เนื่องจากการสอนเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนมาก การสอนที่ดีจึงต้องการทั้งเวลา ความใส่ใจ การสร้างสรรค์และจินตนาการของอาจารย์ผู้สอน ดังที่ทินโท(Tinto. 1997: 612) อธิบายว่าบทบาทของอาจารย์ในกระบวนการเรียนการสอนที่ดีควรจะต้องมีลักษณะคล้ายกับการทำงานเป็นทีม (collaborative team) และให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมเชิงรุก(active participation) ในการพัฒนาความรู้ของตนเองให้มากที่สุดโดยอาจารย์อาจสร้างบรรยากาศที่ท้าทายด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองเป็นการให้นักศึกษาได้รู้จักคิดทบทวนตัดสินใจว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรไปบ้างแล้วและได้ความรู้เหล่านั้นมาอย่างไรด้วยวิธีการดังกล่าว นักศึกษาจึงเป็นผู้แสวงหาวิธีการเรียนรู้ของตนเองด้วยตนเองซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาไม่เพียงแต่พัฒนาพฤติกรรมการเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพิจารณาถึงความแตกต่างกับประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตของตนเองเท่านั้น แต่ยังได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ที่นักศึกษามีอำนาจในการเรียนรู้ของตนเอง (empowering) อีกด้วย นอกจากนี้ด้วยวิธีดังกล่าวข้างต้นนักศึกษาไม่เพียงแต่ได้เรียนรู้มากขึ้นเท่านั้นแต่ยังสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้นอีกด้วย

บโลเชอร์ (Schroeder; & Hurst. 1996: 174-175; citing Blocher. 1978)

ได้กล่าวถึงบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา 7 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษา (Involvement) เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงรุกไม่ใช่เชิงรับดังนั้นสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้จึงจะต้องมีลักษณะที่เชิญชวน เรียกร้องและกระตุ้นให้นักศึกษามีการเข้าร่วมเชิงรุกโดยอุทิศตนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้

2. การท้าทาย (Challenge) นักศึกษาควรได้รับบรรยากาศที่ท้าทายในระดับปานกลางเกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหา เพื่อให้นักศึกษาร่วมมือกันแก้ไข โดยใช้สติปัญญาในการทำความเข้าใจกับปัญหานั้น ซึ่งในสภาพการณ์ดังกล่าวบรรยากาศการเรียนรู้อาจมีลักษณะที่เครียดและเป็นภาวะความไม่สมดุล (optimal mismatch) ซึ่งเป็นสภาพการณ์ที่อาจารย์ผู้สอนจงใจสร้างสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้นักศึกษามีประสบการณ์กับการถูกท้าทายให้แก้ไขสถานการณ์ต่างๆ

3. การสนับสนุน (Support) ภายใต้บรรยากาศของการท้าทายที่นักศึกษามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ การเรียนการสอนจึงควรที่จะต้องจัดสถานการณ์ที่สนับสนุนทั้งเห็นอกเห็นใจ (empathy) สนใจเอาใจใส่ (caring) และจริงใจ (honesty)

4. มีโครงสร้างโดยอาจารย์จะต้องจัดสถานการณ์ที่มีขั้นตอนมีลำดับขั้นในการเรียนการสอน

5. การให้ผลป้อนกลับ(Feedback) เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักศึกษาอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา เป็นรูปธรรมมีรายละเอียดชัดเจนและเน้นการปรับแก้พฤติกรรมมากกว่าเป็นเพียงการตำหนิ

6. การประยุกต์ใช้ (Application) นักศึกษามีโอกาสประยุกต์ความรู้ในห้องปฏิบัติการหรือสถานการณ์จริง

7. การบูรณาการ (Integration) เพื่อการผสมผสานระหว่างความรู้ใหม่และความรู้เดิมที่มีอยู่

วินสตัน จูเนียร์และคนอื่นๆ (สุชาติ สุธรรมรักษ์. 2545: 126-127; อ้างอิงจาก Winston Jr. and others. 1994: 11-18) ได้พัฒนาแบบวัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนชื่อ The College Classroom Environment Scales หรือ CCES เพื่อสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน 6 ด้าน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Cathetic Learning Climate or CLC) เป็นสภาพการณ์ที่นักศึกษาได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน อีกทั้งมีการแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อประเด็นต่างๆ ที่สนใจเพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้แบบร่วมมือ

2. การได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ (Professorial Concern or PC) เป็นสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนจากอาจารย์ โดยอาจารย์สนใจเอาใจใส่ต่อการสอนและนักศึกษาเป็นส่วนตัว มีความเป็นมิตรและยอมรับความคิดเห็นของนักศึกษา

3. การแข่งขัน (Inimical Ambiance or LA) เป็นสภาพการณ์การเรียนที่มีลักษณะการแข่งขันกันระหว่างนักศึกษาเพื่อให้ได้คะแนนสูงหรือได้รับการยอมรับ นักศึกษาแต่ละคนจึงจะต้องตั้งใจเรียน และเตรียมพร้อมอย่างเต็มที่ตลอดเวลา

4. การมุ่งมั่น (Academic Rigor or AR) เป็นสภาพการณ์การดำเนินกิจกรรมการเรียนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนรวมถึงความพอใจที่จะทำกิจกรรมการเรียนที่มีลักษณะท้าทายความสามารถของนักศึกษา ซึ่งนักศึกษาแต่ละคนจะต้องมีความรับผิดชอบในตนเองสูงพอที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมการเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

5. ความผูกพันฉันท์มิตร (Affiliation or AF) เป็นสภาพการณ์ที่นักศึกษาแสดงความรู้สึกและมีการแสดงออกในลักษณะที่เป็นมิตร เช่น มีการรู้จักคุ้นเคยกัน เอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันทำงาน และมีความพอใจที่จะได้ทำกิจกรรมการเรียนร่วมกัน และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยมีการร่วมมือและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะสูง

6. ความมีระเบียบและมีระบบงานที่ดี (Structure or ST) เป็นสภาพการณ์ในชั้นเรียนที่มีการดำเนินกิจกรรมการเรียนอย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีการวางแผนและการดำเนินงานตามแผนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการมอบหมายงานและเกณฑ์ในการพิจารณาผลที่มีความชัดเจน

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีย่อมมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ ผู้สอนที่ดี นอกจากมีความรู้ดีแล้ว การตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศการเรียนการสอน และพยายามส่งเสริมให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนดำเนินไปอย่างสร้างสรรค์นับเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้สมตามความมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

2.3.2 สิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จได้นั้น สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่ทันสมัย เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยสื่อให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจมากขึ้น กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความอยากรู้ อยากติดตาม สนุกเพลิดเพลิน และมีความสุขกับการเรียนรู้

ความสำคัญของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นี้ วิจิตร ศรีสอาน (2518: 52-53) กล่าวว่าว่าการเรียนการสอนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ระบบการวัดผลที่มีประสิทธิภาพ ระบบบริการห้องสมุด สื่อทัศนศึกษา ศูนย์เอกสาร ศูนย์หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและเทคโนโลยีใหม่ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้จะช่วยเราให้ผู้เรียนสนใจที่จะเรียน ทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนจดจำได้นานอีกด้วย การขาดอุปกรณ์การสอนจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งที่ทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุผลตามเจตจำนงของการศึกษา

สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกและมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัย ดังที่แอสติน. (Astin. 1968: 84) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยไว้ว่าโดยปกติจะหมายถึงที่พักของนักศึกษา ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงต่อการดำรงชีวิต (Student life) หรือต่อการเรียนการสอนในสถาบัน นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะทำให้เกิดความสะดวกสบายต่างๆ ภายในสถาบันด้วย เช่น สภาพเมือง และชุมชนที่อยู่รอบๆ สถาบัน สภาพทางภูมิศาสตร์ของสถานที่ตั้งสถาบัน ซึ่งลักษณะทางอาคารสถานที่ของสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาต่าง ๆ ของนักศึกษา ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางอาคารสถานที่จึงแบ่งออกเป็น

1. สถานที่ตั้ง
2. บรรยากาศของชุมชนรอบสถาบัน
3. สภาพทางภูมิศาสตร์ของสถาบันและเมืองที่สถาบันตั้งอยู่
4. สถานที่พักของนักศึกษา

นอกจากนี้ เมธี ปิณฑนันทน์ (2528: 9-10) ได้กล่าวถึงลักษณะของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในแง่ของอาคารสถานที่นั้นจะต้องสนองประโยชน์ใช้สอยสูงสุด กล่าวคือ ต้องมีลักษณะสำคัญ 10 ประการ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าการวางแผนการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ 10 ประการ คือ

1. มีความพอเพียง เช่น มีอาคาร ห้องเรียน ห้องใช้ประโยชน์ต่าง ๆ วัสดุ สนามเล่น และพักผ่อน ห้องน้ำ และอื่นๆ อย่างเพียงพอ
2. มีความเหมาะสม เช่น ในด้านสถานที่ตั้ง ลักษณะของพื้นที่ และการจัดอาคารสถานที่ เป็นต้น
3. มีความปลอดภัย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อัคคีภัย วาตภัย และอื่นๆ
4. มีสุขลักษณะ อยู่ห่างไกลจากอากาศเป็นพิษ แก๊สพิษ และอื่นๆ
5. ระยะทางที่ติดต่อใช้สอย สถานศึกษาไม่ควรตั้งอยู่ห่างจากบ้านหรือที่พัก รวมทั้งไม่ห่างไกลจากสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้ประโยชน์แก่สถานศึกษา เช่น ห้องสมุดสาธารณะ สวนสาธารณะและอื่นๆ ทั้งนี้รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น ห้องน้ำไม่ไกลตัวอาคารเกินไป บ้านพักครู ครูใหญ่หรือบ้านพักภารโรงไม่ควรตั้งอยู่ใกล้อาคารเรียนหรือในบริเวณสถานศึกษา
6. มีความยืดหยุ่น จะต้องมีการเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งเครื่องใช้ต่างๆ ในสถานศึกษาได้
7. มีประสิทธิภาพ คือ การได้ใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยน้อยที่สุดหรือคุ้มค่าที่สุด
8. มีความประหยัด หมายถึง อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นั้นมีความประหยัด เช่น ประหยัดในการซ่อม บำรุงรักษา การเคลื่อนย้าย และอื่นๆ
9. สามารถขยายขยายได้ หมายถึง การออกแบบอาคารสถานที่ซึ่งสามารถขยายได้ มีการเตรียมการขยายได้พอสมควร ซึ่งสามารถขยายได้ง่ายและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ทั้งนี้รวมถึงการขยายพื้นที่ดินของสถานศึกษานั้นๆ ด้วย
10. มีรูปร่างที่สวยงาม จะต้องมีการวางแผนบริเวณอาคารสถานศึกษาได้อย่างสวยงามและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการตกแต่งบริเวณห้องเรียน และอื่นๆ ให้เป็นที่ชื่นชมของผู้พบเห็นอยู่เสมอตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทางอาคารสถานที่ของสถาบันการศึกษาที่เหมาะสม ตลอดทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถาบันการศึกษาจะส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของทุกคนในสถาบันทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านบุคลิกภาพและการเรียนรู้ ตลอดจนทำให้ผู้เรียนมีความรัก ห่วงเห่น ภูมิใจในสถาบัน และต้องการเข้ามาเรียนในสถาบันนั้นๆ

2.4 ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรมนักศึกษาเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญนอกห้องเรียนนับเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษาตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดร่วมกับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาเสริมสร้างประสบการณ์ทางการศึกษา ส่งเสริมพละนามัย พัฒนาคุณธรรมและบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ ให้เป็นผู้ที่มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ทั้งนี้นักศึกษาจะได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจ ตามความสนใจของนักศึกษาทางด้าน กีฬา ศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการศึกษา และการบำเพ็ญประโยชน์เป็นหลัก โดยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคะแนนใดๆ การดำเนินกิจกรรมต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (ศุภาวดี บุญญวงศ์. 2539: 19-23)

ส่วนสำเนา ขจรศิลป์ (2538: 127-128) กล่าวว่ากิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกตามลักษณะของกิจกรรม ได้ 7 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมส่วนกลาง
2. กิจกรรมวิชาการ
3. กิจกรรมกีฬา
4. กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม
5. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์
6. กิจกรรมนันทนาการ
7. กิจกรรมการเมือง

สำหรับปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของสำเนา ขจรศิลป์ (2538: 127-128) และศึกษางานวิจัยของ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2549: 50-54) ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเป็น 2 ด้าน คือ 1) กิจกรรมวิชาการ 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร ดังมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. กิจกรรมวิชาการเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ทางด้านวิชาการและส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่ตนกำลังศึกษาอยู่เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้แก่ นักศึกษา (ธิดารัตน์ บุญนุช.2543: 6) การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการที่ส่งเสริมต่อการเรียนการสอนเพื่อสนองความต้องการ ความสนใจ ส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ได้แก่ การสัมมนา การจัดอภิปราย การสาธิต การเชิญวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือรุ่นพี่มาให้ความรู้ในประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาดูงาน และการจัดนิทรรศการทางวิชาการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน

2. กิจกรรมนอกหลักสูตร ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ดังนี้

2.1 กิจกรรมกีฬาเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้นักศึกษาได้ออกกำลังกายระหว่าง นักศึกษาภายในสถาบันและนอกสถาบันเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ไมตรีระหว่างนักศึกษาโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้และทักษะในการเล่นกีฬาปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการ เล่นกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและพละนาถัยและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาผู้แพ้รู้ชนะรู้ อภัยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ นักศึกษาและอาจารย์อีกทั้งยังเป็นการช่วยผ่อนคลาย ความเครียดทำให้เกิดอารมณ์แจ่มใสและจิตใจเบิกบานนอกจากนี้ยังช่วยพัฒนานักศึกษาในด้าน อารมณ์สังคัมร่างกายและจิตใจโดยใช้กิจกรรมกีฬาเป็นเครื่องมือและการเล่นกีฬาช่วยเผยแพร่ชื่อเสียง ของสถาบันให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปอีกด้วย (สำเนาวัชรศิลป์. 2538: 180-181)

2.2 กิจกรรมพัฒนาสังคัมและบำเพ็ญประโยชน์หมายถึงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความ ร่วมมือช่วยเหลือประสานงานระหว่างนักศึกษาและท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ใน การบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์อาสาพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ ท้องถิ่นอีกทั้งนักศึกษายังได้รับประสบการณ์ตรงอันจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสภาพที่ แท้จริงของสังคัมตลอดจนมีความสำนึกถึงความรับผิดชอบที่ดีต่อสังคัมโดยเฉพาะชนบทเมื่อ สำเร็จการศึกษาแล้วเสริมสร้างให้นักศึกษามีความสามัคคีมีความรับผิดชอบและเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ให้นักศึกษาเป็นผู้นำที่มีความสามารถและเป็นผู้ตามที่ดี โดยรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นรู้จักผ่อนปรนและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นมีเหตุผลด้วยความรอบคอบและอดทน นอกจากนี้ยังเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงและ เกียรติคุณของมหาวิทยาลัย (สำเนาวัชรศิลป์. 2538: 154)

2.3 กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรมหมายถึงกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความรู้และ ประสบการณ์ให้แก่ นิสิตนักศึกษาทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมเช่นกิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมด้านดนตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำนุบำรุง เผยแพร่ เสริมสร้าง ความรู้ทักษะในด้านศิลปะและวัฒนธรรมปลูกฝังค่านิยมความภาคภูมิใจและความซาบซึ้งในศิลปะ และวัฒนธรรมไทยให้แก่ นักศึกษา(สำเนาวัชรศิลป์. 2538: 207)

นอกจากนี้ภิกษุญ ตักดีเพชร (2528: 42) ได้สรุปประโยชน์และความสำคัญของ กิจกรรมนักศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางจิตวิทยา มุ่งผลต่อการปลดเปลื้องความเหงาและ ความเดียวดาย ความต้องการทางด้านความรัก ต้องการฝึกฝนทักษะ เป็นต้น
2. ดึงเอาความสนใจ ความกระตือรือร้นของนักศึกษาออกมาให้ปรากฏ โดย สามารถที่จะทำให้ นักศึกษาเป็นเป้าหมายที่ตนเองจะบรรลุผลได้
3. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า โดยไม่ตั้งตนเป็นผู้ต่อต้านสังคัม ได้ พบกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกัน ได้พบกับสิ่งที่มีคุณค่าในชีวิต

4. สร้างมิตรภาพระหว่างนักศึกษาด้วยกันและระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

5. พัฒนาความเป็นผู้นำ ในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพและจิตใจ ซึ่งมี
อารมณ์อ่อนไหว นอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนากลุ่มและสังคมไปพร้อมๆ กัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่ากิจกรรมนักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนในด้านต่างๆ ตลอดทั้งคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ โดย
ทั้งนี้นักศึกษาต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ และนอกจากนี้ประเภทและลักษณะของ
กิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้นตามจุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรมและนโยบายของ
สถาบันซึ่งสรุปประเภทของกิจกรรม ได้ดังนี้ คือกิจกรรมวิชาการเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนา
ศักยภาพและเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้แก่นักศึกษา กิจกรรมนอกหลักสูตร
เช่น กิจกรรมกีฬาเป็นการสร้างความสามัคคีในกลุ่มของนักศึกษาด้วยกันกิจกรรมพัฒนาสังคม
บำเพ็ญประโยชน์อาสาพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำ
ประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคม และกิจกรรมด้านศิลปะและ
วัฒนธรรมเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมเผยแพร่แลกเปลี่ยนและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและ
ขนบธรรมเนียมของชาติ

3. การจัดและดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรายงานการประเมินตนเองระดับมหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต (2555: 1-7) ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับการจัดและดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดังนี้

3.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเกิดขึ้นจากการริเริ่มของดร.ไสวสุทธิพิทักษ์และอาจารย์สนั่น
เกตุทัตซึ่งได้เสนอเรื่องต่อกระทรวงศึกษาธิการขอจัดตั้ง “ โรงเรียนธุรกิจบัณฑิต ” ขึ้นณเลขที่ 73 ถนน
พระราม 6ริมคลองประปาสามเสนกรุงเทพมหานครบนพื้นที่ 1 ไร่และได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็น
สถานศึกษาได้ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคมพ.ศ. 2511 ต่อมาในวันที่
30พฤษภาคมปีเดียวกันโรงเรียนธุรกิจบัณฑิตได้เปลี่ยนเป็น “ สถาบันธุรกิจบัณฑิต ” และทำ
พิธีเปิดอย่างเป็นทางการโดยมีสมเด็จพระสังฆราชจวนอุฎฺฐายีเป็นองค์ประธานในพิธีสงฆ์และมีฯพณฯ
นายทวีบุญเขตุดิตตนาयरัฐมนตรีเป็นประธานเปิดป้ายชื่อสถาบันตั้งแต่วันที่ 30 พฤษภาคมของ
ทุกปีจึงถือเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สถาบันธุรกิจบัณฑิตในระยะแรกเปิดสอน 2 ระดับคือระดับอุดมศึกษาหลักสูตร 3 ปี
และระดับอาชีวศึกษาหลักสูตร 2 ปีในระดับอุดมศึกษาเปิดสอนคณะบริหารธุรกิจเป็นคณะแรกเน้น
การเรียนการสอนด้านการบริหารธุรกิจพาณิชยบัญชีการเงินการธนาคารการตลาดและเลขานุการ
ต่อมาเมื่อรัฐบาลออกพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนพ.ศ. 2512อนุญาตให้เอกชนจัดตั้งวิทยาลัย

สถาบันธุรกิจบัณฑิตย จึงขอเปลี่ยนสถานภาพเป็น “วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย” เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513

วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย ได้จัดตั้งคณะวิชาเพิ่มขึ้นอีก 3 คณะได้แก่คณะการบัญชี คณะเศรษฐศาสตร์และคณะนิติศาสตร์ต่อมาในพ.ศ. 2516 คณะรัฐมนตรีซึ่งมีฯพณฯศาสตราจารย์สัญญาธรรมศักดิ์เป็นนายกรัฐมนตรีมีมติให้วิทยาลัยเอกชนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเมื่อรัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. 2522 วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยจึงขอเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยได้รับอนุญาตให้เป็น “มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย” เมื่อวันที่ 24 ตุลาคมพ.ศ. 2527 และได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่ตั้งในปัจจุบันบนพื้นที่เกือบร้อยไร่

พ.ศ. 2528 เปิดสอนปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจเป็นหลักสูตรแรกจัดตั้งศูนย์ธุรกิจวิทยบริการเพื่อเป็นศูนย์กลางบริการวิชาการเชิงธุรกิจแขนงต่างๆแก่องค์กรภายนอกเป็นการบริการทางวิชาการแก่สังคม

พ.ศ. 2529 จัดตั้งคณะมนุษยศาสตร์เป็นคณะที่ 5 และได้จัดตั้งสำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายเพื่อให้คำปรึกษาขั้นต้นและแนะนำข้อกฎหมายในคดีต่างๆ แก่ประชาชนทั่วไป และในปีเดียวกันนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ศูนย์วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยเป็นศูนย์วัฒนธรรมในสังกัดคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

พ.ศ. 2530 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารีพระราชทาน “พระเกี้ยวทองคำ” ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาผู้ส่งเสริมภาษาไทยดีเด่นประจำปี 2530

พ.ศ. 2531 ทบวงมหาวิทยาลัยอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิตพร้อมกันนี้ได้เปิดสอนคณะนิติศาสตร์เป็นคณะที่ 6

พ.ศ. 2532 เปิดสอนปริญญาโทสาขาการบัญชีในความรับผิดชอบของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2534 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินพระราชทานรางวัลพระสิริธาดาทองคำและในปีนั้นมหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์นิเทศศาสตร์พัฒนาการแห่งภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเพื่อร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรระหว่างประเทศจัดวิทยาการที่ปรึกษาสำหรับโครงการอบรมทางบริหารงานสาธารณสุข

พ.ศ. 2536 ยกฐานะแผนกบริการสื่อเป็นศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาและจัดตั้งศูนย์กีฬาและสร้างสระว่ายน้ำ

พ.ศ. 2537 จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นคณะที่ 7 และบัณฑิตวิทยาลัยเปิดสอนวิชาเอกการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ

พ.ศ. 2540 บัณฑิตวิทยาลัยเปิดหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2541 พิธีเปิดอนุสาวรีย์ดร.ไสวสุทธิพิทักษ์และมหาวิทยาลัยเตรียมดำเนินการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล ISO

พ.ศ. 2542 จัดตั้งศูนย์วิจัยกฎหมายธุรกิจ

พ.ศ. 2543 มหาวิทยาลัยรับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9002: 1994 ทั้งระบบครั้งแรกเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2543 และมีการจัดตั้งฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาเครือข่ายระหว่างประเทศ

พ.ศ. 2544 มหาวิทยาลัยรับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9002: 1994 มาเป็น ISO 9001: 2000 และจัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยขึ้นตรงกับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยจัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นคณะที่ 8 และสถาบันวิจัยสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนชื่อฝ่ายวิเทศสัมพันธ์เป็นฝ่ายวิเทศและชุมชนสัมพันธ์ซึ่งต่อมาปรับเปลี่ยนเป็นฝ่ายพัฒนาเครือข่ายนานาชาติ

พ.ศ. 2545 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิตหมวดวิชา กฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเปลี่ยนชื่อคณะมนุษยศาสตร์เป็นคณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์และเปิดโรงแรม DPU Place

พ.ศ. 2546 ในระดับบัณฑิตศึกษาเปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ หลักสูตรปริญญาโทสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรมได้รับการรับรองจากการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) เปลี่ยนชื่อศูนย์วิจัยกฎหมายธุรกิจเป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาทางนิติศาสตร์ ในปีนี้มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษาศูนย์วิจัยธุรกิจสถาบันภาควิชาธุรกิจบัณฑิตยหอประวัติและพิพิธภัณฑ์ดร.ไสวสุทธิพิทักษ์

พ.ศ. 2547 จัดตั้ง DPU International College (DPUIC) เปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ 4 หลักสูตรระดับปริญญาตรี 1หลักสูตรระดับปริญญาโท 2 หลักสูตรและระดับปริญญา เอก 1 หลักสูตรและมีการเปลี่ยนชื่อฝ่ายประชาสัมพันธ์เป็นฝ่ายบริหารสื่อสารการตลาด

พ.ศ. 2548 จัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์เป็นคณะที่ 9และมีการจัดตั้งหน่วยงาน สนับสนุนการเรียนการสอนอีก 3หน่วยงานคือฝ่ายระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและกลยุทธ์ศูนย์ นวัตกรรมการเรียนการสอนและศูนย์เตรียมความพร้อมเพื่อการทำงาน

พ.ศ. 2549 จัดตั้งศูนย์บริการนักศึกษาและจัดตั้งสถาบันสิทธิครุศิลป์เพื่อจัด โครงการบริการทางวิชาการแก่สังคมโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้กับผู้บริหารและอาจารย์จากสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานซึ่งโครงการดำเนินการมาตั้งแต่พ.ศ. 2531 และเปิดสาขาวิชาใหม่ทั้ง 3 ระดับ คือระดับ ปริญญาเอก 2หลักสูตร คือบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิตและนิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต ระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร คือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารและการจัดการโซ่อุปทานแบบบูรณาการระดับ ปริญญาตรี 3สาขาวิชา คือการบริหารทรัพยากรสินของคณะบริหารธุรกิจ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์แอนิเมชัน และเกมของคณะวิศวกรรมศาสตร์และการออกแบบเชิงโต้ตอบและการพัฒนาเกมของคณะเทคโนโลยี สารสนเทศ

พ.ศ. 2550 ตั้งกองทุนศิลปสนเทศเพื่อวิจัยซื้อพื้นที่เพิ่มเติมเพื่อรองรับคณะศิลปกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2552มหาวิทยาลัยปรับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001 :2000มาเป็น ISO 9001 : 2008และซื้อที่ดินเพิ่มเติมเพื่อตั้งวิทยาลัยนานาชาติจีน

พ.ศ. 2553 จัดการเรียนการสอนที่วิทยาลัยจีน แยกคณะรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นคณะที่ 10 ออกจากคณะเศรษฐศาสตร์ จัดตั้งวิทยาลัยครุศาสตร์ ตั้งศูนย์สันติวิธี ศูนย์เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและศูนย์นำความรู้สู่การปฏิบัติเพิ่มฝ่ายพัฒนาธุรกิจและบริหารเครือข่าย

พ.ศ. 2555ปรับการบริหารบัณฑิตศึกษาให้ขึ้นอยู่กับคณะวิชาตามสาขาวิชาและบัณฑิตวิทยาลัยปรับสถานะเป็นสำนักงานบัณฑิตศึกษา

พ.ศ. 2556 จัดตั้งคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม เป็นคณะที่ 11 และจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เป็นคณะที่ 12 โดยแยกมาจากคณะศิลปศาสตร์

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีเนื้อที่ 79 ไร่ 2 งาน 41ตารางวาประกอบด้วยอาคาร 26อาคารแบ่งเป็นอาคารเรียนอาคารปฏิบัติการอาคารสำนักงานศูนย์กีฬาศูนย์วัฒนธรรมและหอพักสำหรับนักศึกษา รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบที่เอื้อประโยชน์ต่อนักศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบภายใต้สภาวะแวดล้อมที่สวยงามและร่มรื่นมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเปิดสอนในระดับปริญญาตรีทั้งภาคปกติและภาคค่ำระดับปริญญาโทปริญญาเอกและหลักสูตรนานาชาติโดยมี ดร.อรรถธรรมโน เป็นนายกสภามหาวิทยาลัยและรศ.ดร.วรากรณ์สามโกเศศเป็นอธิการบดี

3.2 ปรัชญาปณิธานพันธกิจและวิสัยทัศน์

ปรัชญา	นักธุรกิจเป็นผู้สร้างชาติ
ปณิธาน	บัณฑิตต้องถึงพร้อมทั้งคุณธรรมและคุณวุฒิ
คติธรรม	กมฺมุนเตนวิสุตฺตมิตี : คนบริสุทธิ์ได้ด้วยการทำงาน ธมฺโมหเวรกุชติธมฺมจารี : ธรรมย่อมรักษาผู้ประพฤติธรรม

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะการปฏิบัติคิดเป็นคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีวิจักษณ์ญาณที่ดีมีคุณธรรมมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีความพร้อมที่จะออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ
2. พัฒนาหลักสูตรที่มีความทันสมัยมีเนื้อหาซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีการบูรณาการสู่การปฏิบัติจริงโดยมีมาตรฐานการเรียนการสอนชั้นเลิศและจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเปลี่ยนสภาวะของการเป็นนักศึกษาสู่ผู้ทำงาน
3. ผลิตผลงานวิจัยและองค์ความรู้ระดับชาติและนานาชาติที่เป็นประโยชน์ช่วยในการแก้ปัญหาและส่งสัญญาณเตือนสังคมและธุรกิจ

4. ให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนสร้างคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัยนำสู่การบูรณาการการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติ
 5. เสริมสร้างโครงการกิจกรรมในการทำนุบำรุงด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนสังคม
 6. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
 7. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาความพร้อมของบัณฑิตสู่สังคม

3.3 อัตลักษณ์

ท่านผู้ก่อตั้ง ดร.ไสวสุทธิพิทักษ์และอาจารย์สนั่นเกตุทัตเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในศาสตร์ที่เกี่ยวกับการค้าและธุรกิจผู้ก่อตั้งท่านแรกได้ใช้ชีวิตในสิงคโปร์เป็นเวลา 12 ปีซึ่งตรงกับช่วงเวลาของการขยายตัวครั้งสำคัญของระบบธุรกิจประสบการณ์ ครั้งนั้นมีส่วนอย่างสำคัญที่ทำให้ท่านมีความเชื่อว่า “นักธุรกิจเป็นผู้สร้างชาติ” หลังจากเดินทางกลับมาก็ได้ก่อตั้งสถาบันการศึกษาแห่งใหม่ที่เริ่มการจัดการเรียนการสอนด้านธุรกิจมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์และปณิธานของท่านโดยให้นักศึกษาทุกหลักสูตรต้องเรียนวิชาพื้นฐานทางธุรกิจและให้มีการทดสอบความรู้ทางธุรกิจก่อนสำเร็จการศึกษาเพื่อให้บัณฑิตสามารถประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

นอกจากความรู้ทางธุรกิจมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ “วิธีการเรียนรู้” สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและสามารถเปลี่ยนสถานะจากนักศึกษาไปเป็นผู้ประกอบอาชีพได้อย่างราบรื่นภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ผู้สอนอาจารย์ที่ปรึกษาและสำนักกิจการนักศึกษา

3.4 โครงสร้างการบริหาร

องค์กรสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ คือสภามหาวิทยาลัยจากสภามหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการอำนวยการซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเรื่องสำคัญๆก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยหน่วยงานต่างๆได้แก่คณะวิชาสำนักศูนย์ฝ่ายและสถาบันปฏิบัติงานรองรับภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัยมีอธิการบดีเป็นผู้กำกับและบังคับบัญชาโดยผ่านรองอธิการบดีฝ่ายต่างๆประกอบด้วยรองอธิการบดีฝ่ายการเงินและบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาธุรกิจและรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มีการประชุมรองอธิการบดีทุก

เดือนเดือนละ 2 ครั้งและรองอธิการบดีแต่ละฝ่ายจะประชุมผู้บริหารระดับกลางเป็นประจำเพื่อให้การสื่อสารและการบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้บริหารทุกระดับมีการประชุมเป็นประจำเดือนละครั้งเพื่อให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนข้อมูลรับฟังความเป็นไปของมหาวิทยาลัยและรับทราบนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง

3.5 รายชื่อผู้บริหารระดับสถาบัน

ศาสตราจารย์ดร.บุญเสริมวิสกุลอธิการบดีกิตติคุณ

รองศาสตราจารย์ดร.วรากรณ์สามโกเศศ อธิการบดีและรักษาการรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

รองศาสตราจารย์ดร.สมบุญณัฏฐ์สัตยารักษ์วิทย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ดร.ดารีกาลัทธพิพัฒน์ รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและบริหาร

ศาสตราจารย์ดร.ไพฑูรย์สินลาร์ตันรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย

อาจารย์พลศักดิ์ประทุมพรพาลรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนารัฐกิจ

3.6 สาขาวิชาที่เปิดสอน

จำนวนสาขาวิชา 81 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี 48 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 19 สาขาวิชา ระดับปริญญาเอก 12 สาขาวิชา ในจำนวนนี้เป็นหลักสูตรนานาชาติ 6 สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี 3 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 2 สาขาวิชา ระดับปริญญาเอก 1 สาขาวิชา และหลักสูตรภาษาจีน 6 สาขาวิชา ในระดับปริญญาโท 4 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 2 สาขาวิชา

3.7 ข้อมูลอาคารสถานที่

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีอาคาร 26 อาคาร พื้นที่ใช้สอย 130,541.31 ตารางเมตร มีห้องเรียนจำนวน 178 ห้อง ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 26 ห้อง ห้องปฏิบัติการเฉพาะด้าน 113 ห้อง อาคารกีฬา 1 อาคาร ศูนย์อาหาร 2 แห่ง บรรจุคนได้ 1,110 ที่นั่ง และที่นั่งพักผ่อนบริเวณอาคารต่างๆ จำนวน 3,239 ที่นั่ง

จากข้อมูลการดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทั้งที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจเฉพาะในภาพรวมของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งเดียวที่ได้รับรางวัลสถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานประเภทดีเลิศ ประจำปีการศึกษา 2551-2552 จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและยังเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001: 2008 ทั้งระบบทุกคณะวิชาและทุกหน่วยงาน และปัจจุบันแนวโน้มของการดำเนินการ

นั้นมหาวิทยาลัยพยายามสร้างและปรับกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความก้าวหน้า (Progressive University) เพื่อให้สามารถดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไปได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้วิจัย
ดำเนินการโดยกำหนดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดย
กำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจาก
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์นักศึกษาเบื้องต้น เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบ
ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา รวมทั้งการกำหนดประชากรและ
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันต่อ
องค์กร

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความผูกพันต่อ
องค์กร

ระยะที่ 2 การพัฒนา

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพัน
ต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำ
ผลการวิจัยมาสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิภาพสำหรับนักศึกษา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ระยะที่ 1 การวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วิธีดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สัมภาษณ์นักศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น
3. สังเคราะห์สรุปเป็นกรอบปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา
4. กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
5. กำหนดตัวแปรที่ศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552- ปีการศึกษา 2554 จำนวน 2 กลุ่ม 12 คณะ รวมจำนวนทั้งสิ้น 7,392 คน

กลุ่มสังคมศาสตร์ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะการบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม

กลุ่มวิทยาศาสตร์ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 – ปีการศึกษา 2554 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของนีย์มาน (Neyman allocation)(Cochran.1977: 78) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365คนจากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มคณะที่สำเร็จการศึกษาและตามปีการศึกษา

คณะที่ศึกษา	ปีการศึกษา							
	ปีการศึกษา 2552		ปีการศึกษา 2553		ปีการศึกษา 2554		รวม	
	ป	ก	ป	ก	ป	ก	ป	ก
กลุ่มสังคมศาสตร์								
คณะบริหารธุรกิจ	557	12	554	12	694	14	1805	38
คณะการบัญชี	192	10	154	10	345	10	691	30
คณะนิเทศศาสตร์	448	10	359	10	347	10	1154	30
คณะนิติศาสตร์ฯ	139	10	123	10	123	10	385	30
คณะเศรษฐศาสตร์	53	10	57	10	34	10	144	30
คณะศิลปกรรมศาสตร์	122	10	206	10	245	10	573	30
คณะรัฐประศาสนศาสตร์	45	10	54	10	58	10	157	30
คณะศิลปศาสตร์	132	10	133	10	119	10	384	30
คณะการท่องเที่ยวฯ	266	10	236	10	276	10	778	30
กลุ่มวิทยาศาสตร์								
คณะวิศวกรรมศาสตร์	71	10	108	10	144	10	323	30
คณะเทคโนโลยีฯ	317	10	262	10	369	10	948	30
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	19	9	15	9	16	9	50	27
รวม	2,361	121	2,261	121	2,770	123	7,392	365

หมายเหตุ: (ป = ประชากร , ก = กลุ่มตัวอย่าง)

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ มี 4 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 กลุ่มคณะวิชา

1.1.3 บุคลิกภาพ

- 1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์
 - 1.2.1 ความสัมพันธ์กับอาจารย์
 - 1.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน
- 1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ
 - 1.3.1 บรรยากาศการเรียนการสอน
 - 1.3.2 สิ่งอำนวยความสะดวก
- 1.4 ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม
 - 1.4.1 กิจกรรมวิชาการ
 - 1.4.2 กิจกรรมนอกหลักสูตร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านพฤติกรรม
 - 2.2 ด้านเจตคติ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความผูกพันต่อ

องค์กร

วิธีดำเนินการ

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือการออกแบบเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ

2. สร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ

องค์กร

3. นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธี

ของลิเคิร์ท (Likert's Scale) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. กลุ่มคณะวิชา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกลักษณะ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งอัจฉรา วงศ์วัฒนางมกุล (2533: 159-162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจ กิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) มีจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ตรงกับบุคลิกภาพมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ตรงกับบุคลิกภาพมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ตรงกับบุคลิกภาพปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ตรงกับบุคลิกภาพน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ตรงกับบุคลิกภาพน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ จำนวน 18 ข้อ

ประกอบด้วย ข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์ 9 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน 9 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ จำนวน 28 ข้อ

ประกอบด้วยข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน 14 ข้อ
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 14 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 30 ข้อ

ประกอบด้วยข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านกิจกรรมวิชาการ 15 ข้อ
2. ด้านกิจกรรมนอกหลักสูตร 15 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม 17 ข้อ
2. ด้านเจตคติ 16 ข้อ

การกำหนดการให้คะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2– ตอนที่ 6 ผู้วิจัยกำหนดค่า

น้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก
เห็นด้วยปานกลาง	3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

วิธีดำเนินการ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธรา คามดิษฐ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อตระกูล อุบลวัตร อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพวงษ์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และอาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม จากนั้นจะแนบไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence: IOC) (สุวิมล ติรกาพันธ์. 2549: 139) ค่าดัชนีความสอดคล้อง ไม่น้อยกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้โดยไม่ต้องปรับปรุง ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try-out) กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำนวน 50 คน และนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t-test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (Ferguson. 1981: 180) มาเป็นข้อคำถามนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ตามแบบของครอนบาค (Cronbach. 1970: 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรพิจารณาให้นำไปใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์

เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จัดกระทำข้อมูล นำสู่การวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่สัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยประสานงานขอความร่วมมือจากหัวหน้าสำนักงานเลขาธิการ ฝ่ายกิจการ นักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ขอข้อมูลทำเนียบผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปี การศึกษา 2554 เพื่อใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลที่ส่งทางไปรษณีย์

2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 365 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.48 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.11

3. ตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)(Ferguson. 1981: 49)

4.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981: 68)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.2.1 ค่า IOC (Item – Objective Congruence) (สุวิมล ติรกันนท์. 2549: 139)

4.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบที (t-test) (Ferguson. 1981: 180)

4.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha - Coefficient) (Cronbach. 1970: 126)

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ทรงศิริ แต่สมบัติ. 2548: 41-45) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise Multiple Regression Analysis (Ferguson. 1981: 472-473)

ระยะที่ 2 การพัฒนา

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกิจกรรมอบรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วิธีดำเนินการ

1. นำผลการวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ดำเนินการดังนี้

1.1 ร่างกิจกรรมอบรมซึ่งได้มาจากนำผลการวิจัยที่ได้มากำหนดเป็นโครงร่างการสร้างกิจกรรมอบรม ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมอบรม หลักการของกิจกรรมอบรมจุดมุ่งหมายของกิจกรรมอบรมเนื้อหาของกิจกรรมอบรม วิธีดำเนินการกิจกรรมอบรมเทคนิคกิจกรรมอบรมสื่อกิจกรรมอบรมการวัดและประเมินผลกิจกรรมอบรม(รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก หน้า 139-162)

1.2 นำกิจกรรมอบรม เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท จำนวน 3 คน แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

1.3 ดำเนินการอบรม โดยผู้วิจัยจัดการอบรมนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ภาคปกติ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 20 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมอบรม ใช้เวลาจัดกิจกรรมอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง

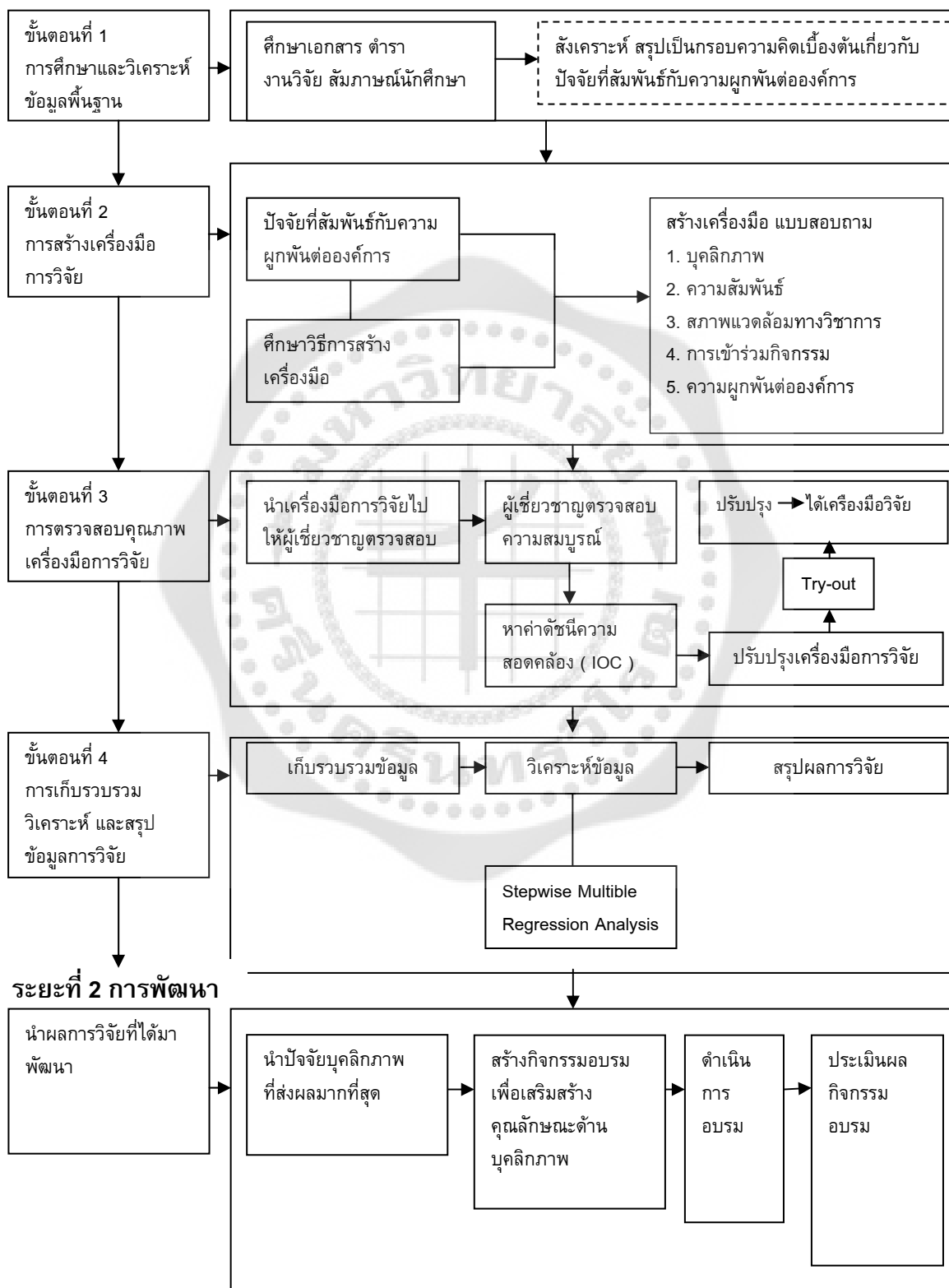
2. การวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต วิเคราะห์ผลโดยใช้แบบประเมินผลกิจกรรมอบรม

การดำเนินการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา ดังภาพประกอบ 2

ระยะที่ 1 การวิจัย

วิธีดำเนินการ



ภาพประกอบ 2 วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อมูลรวมทั้งการแปลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลตามสัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
df	แทน	Degrees of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SEb	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
Y	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศ
X_2	แทน	กลุ่มคณะวิชา
X_3	แทน	บุคลิกภาพ
X_4	แทน	ความสัมพันธ์กับอาจารย์
X_5	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อน
X_6	แทน	บรรยากาศการเรียนการสอน
X_7	แทน	สิ่งอำนวยความสะดวก
X_8	แทน	กิจกรรมวิชาการ
X_9	แทน	กิจกรรมนอกหลักสูตร

COMA	แทน	ความผูกพันต่อการด้านเจตคติ
COMB	แทน	ความผูกพันต่อการด้านพฤติกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปคิดค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise Multiple Regression Analysis

4. พัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อการของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจำนวนร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย โดยจำแนกตามสภาพส่วนตัวในด้านเพศ กลุ่มคณะวิชา

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับอาจารย์ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมนอกหลักสูตร และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับความผูกพันต่อการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) รวมทั้งผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับความผูกพันต่อการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise Multiple Regression Analysis

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อการของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อการของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตามเพศ กลุ่มคณะวิชา ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานแสดงค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตามเพศ กลุ่มคณะวิชา

ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	126	41.00
หญิง	181	59.00
รวม	307	100.00
กลุ่มสังคมศาสตร์		
คณะบริหารธุรกิจ	37	12.05
คณะการบัญชี	27	8.80
คณะนิติศาสตร์	25	8.10
คณะนิติศาสตร์ ปรึัติ พนมยงค์	27	8.80
คณะเศรษฐศาสตร์	22	7.20
คณะศิลปกรรมศาสตร์	26	8.50
คณะรัฐประศาสนศาสตร์	27	8.80
คณะศิลปศาสตร์	19	6.20
คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม	25	8.10
รวม	235	76.55
กลุ่มวิทยาศาสตร์		
คณะวิศวกรรมศาสตร์	32	10.35
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	7.20
คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์	18	5.90
รวม	72	23.45
รวมทั้งสิ้น	307	100.00

จากตาราง 2 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมีจำนวนทั้งสิ้น 126 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และเพศหญิงจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ส่วนกลุ่มคณะวิชาพบว่ากลุ่มสังคมศาสตร์มีคณะบริหารธุรกิจ มากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.05 โดยมีจำนวนทั้งสิ้นของกลุ่มสังคมศาสตร์ 235 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55 และกลุ่มวิทยาศาสตร์ พบว่ามีคณะวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.35 โดยมีจำนวนทั้งสิ้นของกลุ่มวิทยาศาสตร์ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับอาจารย์ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมนอกหลักสูตร และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) รวมทั้งผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise Multiple Regression Analysis ดังตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1.ด้านส่วนบุคคล			
1.1. บุคลิกภาพ	3.97	0.46	มาก
2.ด้านความสัมพันธ์			
2.1 ความสัมพันธ์กับอาจารย์	4.21	0.51	มาก
2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน	3.96	0.61	มาก
3.ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ			
3.1 บรรยากาศการเรียนการสอน	4.02	0.52	มาก
3.2 สิ่งอำนวยความสะดวก	3.89	0.62	มาก
4. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม			
4.1 กิจกรรมวิชาการ	3.95	0.59	มาก
4.2 กิจกรรมนอกหลักสูตร	3.90	0.65	มาก

จากตาราง 3 พบว่าปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับการประเมินอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.89 – 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.46 - 0.65

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ด้านพฤติกรรม	4.20	0.52	มาก
2. ด้านเจตคติ	4.21	0.51	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายชื่อของด้านพฤติกรรม

ข้อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ท่านปฏิบัติตนเป็นนักศึกษาที่ดีของมหาวิทยาลัย	4.13	0.71	มาก
2. ท่านตั้งใจเรียนเพื่อที่จบออกไปสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	4.11	0.78	มาก
3. ท่านทุ่มเทในการเรียนอย่างเต็มที่เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้	4.12	0.76	มาก
4. ท่านช่วยรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	4.10	0.75	มาก
5. ท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.34	0.68	มาก
6. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	4.26	0.74	มาก
7. ท่านมีความมั่นใจว่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	4.38	0.61	มาก
8. มหาวิทยาลัยแห่งนี้สร้างโอกาสที่ดีในการศึกษาต่อ	4.28	0.65	มาก
9.มหาวิทยาลัยแห่งนี้ทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วประสบความสำเร็จมากมาย	4.21	0.67	มาก
10. ท่านตั้งใจเลือกเรียนต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอันดับแรก	3.88	0.93	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
11.	ท่านต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.34	0.63	มาก
12.	ท่านอยากเห็นความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่าง	4.50	0.59	มาก
13.	ท่านแนะนำบุคคลอื่นให้มาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.20	0.83	มาก
14.	ท่านเล่าความประทับใจที่มีต่อมหาวิทยาลัยให้กับบุคคลอื่น	4.27	0.77	มาก
15.	ท่านชื่นชมมหาวิทยาลัยแห่งนี้ให้ผู้อื่นฟัง	4.27	0.78	มาก
16.	ถ้ามีโอกาสในอนาคตท่านจะมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้อีก	4.09	0.86	มาก
17.	ท่านสนับสนุนการดำเนินงานทุกประเภทของมหาวิทยาลัย	3.94	0.81	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายข้อของด้านพฤติกรรม มีระดับการประเมินมากทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายชื่อของด้านเจตคติ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
18.	ท่านภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่ามี นักศึกษาของมหาวิทยาลัยสร้าง ชื่อเสียง	4.52	0.65	มากที่สุด
19.	ท่านมีความผูกพันกับ มหาวิทยาลัย	4.28	0.79	มาก
20.	ท่านเห็นด้วยกับระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	4.08	0.75	มาก
21.	ท่านคิดว่าเป้าหมายของ มหาวิทยาลัยกับเป้าหมายของ ตนเองมีความสอดคล้องหรือ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.95	0.82	มาก
22.	ท่านเชื่อว่าด้วยนโยบายของ คณะผู้บริหารจะช่วยให้ มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าได้	4.07	0.76	มาก
23.	ท่านคิดว่าโดยภาพรวม มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงาน ที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ ถูกต้องเหมาะสมแล้ว	4.02	0.71	มาก
24.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วน หนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.07	0.77	มาก
25.	ท่านดีใจที่ได้เข้ามาเป็น นักศึกษาของมหาวิทยาลัย แห่งนี้	4.34	0.66	มาก
26.	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่ มหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.31	0.65	มาก
27.	ท่านยินดีให้มหาวิทยาลัย สามารถใช้ประโยชน์จากท่าน ได้อย่างเต็มที่	4.19	0.71	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
28.	ในความคิดของท่านรู้สึกว่ มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็น มหาวิทยาลัยที่น่าเรียน	4.32	0.64	มาก
29.	ท่านคิดว่าเมื่อสำเร็จการศึกษา จากมหาวิทยาลัยแห่งนี้แล้ว สามารถสอบเข้าศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้นที่สถาบันอื่นได้ง่าย	3.96	0.80	มาก
30.	ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียง ของมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ท่าน ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง	4.38	0.68	มาก
31.	ท่านคิดว่าปัญหาของ มหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของ นักศึกษาด้วยและเป็นเรื่องที่ ทุกคนต้องช่วยกันให้ความ ร่วมมือแก้ไข	4.27	0.72	มาก
32.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงมหาวิทยาลัย ในทางที่ไม่เหมาะสมท่านรู้สึก ไม่พอใจ	4.31	0.72	มาก
33.	ท่านคิดจะปกป้องสถาบันหาก ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่ เหมาะสมจากบุคคลภายนอก	4.30	0.74	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกเป็นรายข้อของด้านเจตคติ มีระดับการประเมินมากทุกข้อ
ยกเว้นข้อ 18 มีระดับการประเมินมากที่สุด

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์การ	p
1.ด้านส่วนบุคคล		
1.1 เพศ (x_1)	.050	.385
1.2 กลุ่มคณะวิชา (x_2)	.084	.143
1.3 บุคลิกภาพ (x_3)	.610	.001
2.ด้านความสัมพันธ์		
2.1ความสัมพันธ์กับอาจารย์(x_4)	.510	.001
2.2ความสัมพันธ์กับเพื่อน(x_5)	.236	.001
3.ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ		
3.1บรรยากาศการเรียนการสอน(x_6)	.679	.001
3.2สิ่งอำนวยความสะดวก(x_7)	.589	.001
4.ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม		
4.1กิจกรรมวิชาการ(x_8)	.710	.001
4.2กิจกรรมนอกหลักสูตร(x_9)	.642	.001

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีทั้งหมด 7 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพ (x_3) ความสัมพันธ์กับอาจารย์(x_4) ความสัมพันธ์กับเพื่อน(x_5) บรรยากาศการเรียนการสอน(x_6) สิ่งอำนวยความสะดวก(x_7) กิจกรรมวิชาการ(x_8) และกิจกรรมนอกหลักสูตร(x_9)มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ(x_1) และกลุ่มคณะวิชา(x_2) ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
Regression	6	50.863	8.477	97.472	.001
Residual	300	26.091	.087		
Total	306	76.955			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยในตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ กลุ่มคณะวิชา บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์กับอาจารย์ ความสัมพันธ์กับเพื่อน บรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมนอกหลักสูตร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับอาจารย์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการประกอบด้วย บรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วยกิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมนอกหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้จึงนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณหาค่าสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
กิจกรรมวิชาการ (X ₈)	.161	.051	.188	3.167	.002
บุคลิกภาพ (X ₃)	.260	.045	.239	5.826	.000
บรรยากาศการเรียนการสอน (X ₆)	.176	.052	.183	3.423	.001
กิจกรรมนอกหลักสูตร (X ₉)	.163	.037	.211	4.387	.000
สิ่งอำนวยความสะดวก (X ₇)	.106	.036	.130	2.924	.004
ความสัมพันธ์กับอาจารย์ (X ₄)	.089	.041	.090	2.152	.032
$a = .410$ $R = .813$ $R^2 = .661$ $SE = .295$ $F = 97.472$ $p = .001$					

จากตาราง 9 พบว่า ค่าความสำคัญในรูปคะแนนดิบของความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กับ บุคลิกภาพ(X₃) บรรยากาศการเรียนการสอน(X₆)กิจกรรมนอกหลักสูตร(X₉) กิจกรรมวิชาการ(X₈)สิ่งอำนวยความสะดวก(X₇) และความสัมพันธ์กับอาจารย์(X₄) มีค่าเท่ากับ .260 .176 .163 .161 .106 และ.089 โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีทั้งหมด 6 ตัว โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากไปหาน้อย คือ บุคลิกภาพ(X₃) บรรยากาศการเรียนการสอน(X₆)กิจกรรมนอกหลักสูตร(X₉) กิจกรรมวิชาการ(X₈)สิ่งอำนวยความสะดวก(X₇) และความสัมพันธ์กับอาจารย์(X₄) ส่วนค่าการถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กับบุคลิกภาพ บรรยากาศการเรียนการสอนกิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมวิชาการสิ่งอำนวยความสะดวก และความสัมพันธ์กับอาจารย์ มีค่าเท่ากับ .813 โดยปัจจัยพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตได้ร้อยละ 66.10 และการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = .410 + .260(X_3) + .176(X_6) + .163(X_9) + .161(X_8) + .106(X_7) + .089(X_4)$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .239(X_3) + .211(X_9) + .188(X_8) + .183(X_6) + .130(X_7) + .090(X_4)$$

ตอนที่ 3

ผลการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ซึ่งแสดงว่าการพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษาจะส่งผลให้นักศึกษามีความผูกพันต่อองค์การได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบนี้มาสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 10-11

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบสอบถามบุคลิกภาพก่อนและหลัง

แบบสอบถามบุคลิกภาพ	ก่อน		หลัง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.90	0.53	4.27	0.40	4.098	.001

จากตาราง 10 พบว่ากิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สามารถทำให้บุคลิกภาพของนักศึกษามีความเหมาะสมมากขึ้นกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ความชัดเจนของเนื้อหากิจกรรม	4.45	0.75	มาก
2.	การดำเนินการในแต่ละกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์	4.60	0.68	มากที่สุด
3.	การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำกิจกรรม	4.30	0.65	มาก
4.	กิจกรรมอบรมมีประโยชน์	4.60	0.59	มากที่สุด
5.	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.80	0.41	มากที่สุด
6.	การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	4.60	0.50	มากที่สุด
7.	วิทยากรมีความรู้ความสามารถ	4.65	0.48	มากที่สุด
8.	วิทยากรตรงต่อเวลา	4.95	0.22	มากที่สุด
9.	วิทยากรมีเทคนิคในการถ่ายทอด	4.50	0.60	มาก
10.	มีบุคลิกภาพดีแสดงพฤติกรรมเหมาะสม	4.70	0.47	มากที่สุด
11.	มีความตั้งใจดำเนินกิจกรรมอบรม	4.85	0.36	มากที่สุด
12.	มีการยกตัวอย่างที่ชัดเจน	4.65	0.67	มากที่สุด
13.	มีการนำเสนอให้เข้าใจได้ง่าย	4.75	0.55	มากที่สุด
14.	เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงออกอย่างทั่วถึง	4.85	0.36	มากที่สุด
15.	เอกสารประกอบการอบรม	4.55	0.68	มากที่สุด
16.	สื่ออุปกรณ์ประกอบกิจกรรมอบรม	4.50	0.60	มาก
17.	ระยะเวลาในการทำกิจกรรม	4.55	0.68	มากที่สุด
18.	การจัดสถานที่	4.65	0.67	มากที่สุด
19.	การจัดบริการอาหารว่าง	4.85	0.36	มากที่สุด
20.	การอำนวยความสะดวก	4.80	0.41	มากที่สุด
รวม		4.66	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมมีความพึงพอใจกิจกรรมอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 9 และข้อ 16ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในตัวแปรพยากรณ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรม
4. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยในการที่จะกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริการหรือวิธีการที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของนักศึกษาและนำไปสู่การรักษานักศึกษาให้ศึกษาจนสำเร็จการศึกษาและมีโอกาสศึกษาต่อในโครงการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตต่อไป นอกจากนี้เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อนำความรู้สู่การปฏิบัติหรือจัดกิจกรรมที่สอดคล้องในรายวิชาเพื่อมุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรักความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่มีหน้าที่ให้บริการหรือสนับสนุนการเรียนการสอนได้ให้บริการที่สร้างความประทับใจด้วยความเต็มใจต่อนักศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตซึ่งแบ่งออกเป็นหกตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมนอกหลักสูตร ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ และได้นำไปทดลองใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำนวน 50 คน จากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 120 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.794 ถึง 0.941

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยประสานงานขอความร่วมมือจากหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ขอข้อมูลทำเนียบผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2552 ถึงปีการศึกษา 2554 เพื่อใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลที่ส่งทางไปรษณีย์
2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 365 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.48 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.11
3. ตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละของแบบสอบถามโดยจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ และกลุ่มคณะวิชา
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามในปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตในทุกด้าน
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

4. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent เพื่อเปรียบเทียบแบบสอบถามบุคลิกภาพก่อนและหลังกิจกรรมอบรม

6. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบประเมินผลกิจกรรมอบรม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มี 7 ตัว ดังนี้บุคลิกภาพ(X_3)ความสัมพันธ์กับอาจารย์(X_4) ความสัมพันธ์กับเพื่อน(X_5) บรรยากาศการเรียนการสอน(X_6) สิ่งอำนวยความสะดวก(X_7) กิจกรรมวิชาการ(X_8) และกิจกรรมนอกหลักสูตร(X_9) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มี 6 ปัจจัยโดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากไปหาน้อย คือ บุคลิกภาพ(X_3) บรรยากาศการเรียนการสอน(X_6) กิจกรรมนอกหลักสูตร(X_9) กิจกรรมวิชาการ(X_8) สิ่งอำนวยความสะดวก(X_7) และความสัมพันธ์กับอาจารย์(X_4) และปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้ร้อยละ 66.10 และสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาพยากรณ์ ได้ดังนี้

3.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = .410 + .260(X_3) + .176(X_6) + .163(X_9) + .161(X_8) + .106(X_7) + .089(X_4)$$

3.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .239(X_3) + .211(X_9) + .188(X_8) + .183(X_6) + .130(X_7) + .090(X_4)$$

4. ผลการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด จากผลการจัดกิจกรรมอบรม พบว่ากิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สามารถทำให้บุคลิกภาพของนักศึกษา มีความเหมาะสมมากขึ้นกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเห็นว่ากิจกรรมอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ในแต่ละหัวข้อการประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.66 (ระดับมากที่สุด)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอยู่ในระดับมาก ในด้านเจตคติที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 และเมื่อพิจารณาในรายชื่อของความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติพบว่าข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่ามีนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสร้างชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ย 4.52 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากเช่นกัน คะแนนเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณาในรายชื่อของความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม พบว่าข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านอยากเห็นความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีต่อมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่ดี อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในด้านต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน จึงทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีประเมินความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมี 7 ปัจจัย อภิปรายได้ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี มีกิจกรรมยามว่างที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนนักศึกษา และการมีบุคลิกภาพที่ดีจะนำไปสู่การสร้างความประทับใจในการติดต่อสื่อสารส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ได้ต่อไปจึงทำให้ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสำคัญในระดับที่สูงมากสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮนจัม (Henjum, 1969: 143-149) ศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาที่เรียนวิชาครูของมหาวิทยาลัยมินิโซตาพบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาวิชาครูมีความสัมพันธ์กับ

ความสำเร็จของนักเรียน คือ นักศึกษาวิชาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีบุคลิกภาพทางอารมณ์มีสัมพันธภาพ ควบคุมตนเองได้สำหรับนักศึกษาวิชาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีสติปัญญาสูงและมีความกระตือรือร้น นอกจากนี้รัชชชนก แสงสง (2549: 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคะแนนบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อนักศึกษามีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความทะเยอทะยาน ชอบแข่งขัน แข่งขันกับเวลา จะมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตด้านการพัฒนาตนเองมากขึ้นด้วย

2.2 ความสัมพันธ์กับอาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งในกลุ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากถ้านักศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ บุคลากรในสถาบันและสามารถปรับตัวให้เข้ากันหรือผสมกลมกลืนกับแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของสังคมภายในสถาบันแล้ว นักศึกษาก็จะได้รับการยอมรับและการสนับสนุนช่วยเหลือจากสังคม ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดความผูกพันและต้องการที่จะคงอยู่ในสถาบันต่อไปจนสำเร็จการศึกษาสำหรับพรชูลี อาชวอำรุง (2525: 232) กล่าวว่าไว้ว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์และนักศึกษาจัดเป็นพื้นฐานของสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษาไม่ดีเท่าที่ควรจะทำให้ประสิทธิภาพการสอนด้อยลง และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันและการคงอยู่หรือการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา ด้วยเหตุนี้วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 57) จึงเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนไว้ประการหนึ่งว่าควรเพิ่มความเป็นกันเองระหว่างอาจารย์และนักศึกษาโดยอาจารย์ผู้สอนควรลดบทบาทความเคร่งเครียดลงบ้างเป็นการทำลายกำแพงน้ำแข็งระหว่างอาจารย์กับศิษย์ ความเป็นกันเองนี้ทำให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจผู้สอน และเป็นมูลเหตุจูงใจให้สนใจเรียนวิชานั้นๆ เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพของอาจารย์มีอิทธิพลต่อการสอนรวมทั้งบุคลิกภาพและความสำเร็จในการศึกษาของนักศึกษา เพราะการแสดงออกของอาจารย์นอกจากจะทำให้นักศึกษาเอาเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบแล้วยังทำให้การสอนดำเนินไปด้วยดีด้วยเนื่องจากการแสดงออกที่ดีของอาจารย์ เช่น อาจารย์มีกิริยาท่าทางดี อารมณ์ดีและมีความเห็นอกเห็นใจนักศึกษาซึ่งจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ได้และเป็นแรงดลใจให้นักศึกษามีความรักความผูกพันต่อสถาบันและการคงอยู่ในสถาบันของนักศึกษาต่อไป

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นปัจจัยหนึ่งในกลุ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือกลุ่มเพื่อน (Peer group) มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาเหล่านี้อยู่ในวัยใกล้เคียงกัน การที่นักศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ในด้านต่าง ๆ ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาในการเรียน ด้านส่วนตัว มีความสนิทสนมต่อกัน ร่วมกันทำงานในการเรียนอย่างตั้งใจและปรับตัวเข้ากับเพื่อนนักศึกษาด้วยกันทั้งรุ่นพี่รุ่นน้อง นักศึกษาก็จะได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชย ตลอดทั้งความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนหรือกลุ่มเพื่อนเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้นักศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในสังคม มีความอบอุ่นใจ ไม่รู้สึกเหงา มีความมั่นใจในตัวเองและภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมนักศึกษาในสถาบันที่ตัวเองกำลังศึกษาอยู่เนื่องจากนักศึกษาวัยนี้ โดยเฉพาะนักศึกษาที่มีอายุน้อยจะต้องการเพื่อนมากไม่ว่าจะเป็นเพื่อนที่คอยให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาส่วนตัว เพื่อนคู่คิดหรือเพื่อนที่ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการก็ตาม ดังที่นิวคอมบ์ (Newcomb, 1962: 79) กล่าวว่ากลุ่มเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งในด้านเจตคติ ทักษะความสามารถ และบุคลิกภาพของนักศึกษาและเป็นกลุ่มที่ก่อให้เกิดอิทธิพลภายนอกที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับแอสติน (Astin, 1993: 53) ที่ได้สรุปว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นปัจจัยที่มีอำนาจสูงสุดในการปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักศึกษาโดยการเรียนอยู่ร่วมกับกลุ่มเพื่อนจะช่วยให้นักศึกษาสามารถพัฒนาความมีเอกลักษณ์ของกลุ่มและเรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันที่จะบูรณาการไปพร้อมกับการพัฒนาตนเองในด้านสติปัญญาได้ต่อไป สำหรับสปาดี้ (Spady, 1971: 61-62) กล่าวว่า การที่นักศึกษาได้พบปะติดต่อกับเพื่อนในสถาบันเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันตลอดทั้งการคงอยู่ในสถาบันของนักศึกษานจนสำเร็จการศึกษา

2.4 บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งในด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการเรียนการสอนนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นสภาพหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา (sociopsychology) ที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ดีและได้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนนับเป็นสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา เพราะห้องเรียนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมจึงทำให้ปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนการสอนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งนอกจากนี้รัฐจวน คำชิรพิทักษ์ (2538: 1-2) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้เรียนควรมีลักษณะดังนี้ เป็นบรรยากาศที่ทำทลายซึ่งการเรียนในบางหัวข้อจะมีความยากซับซ้อน ผู้สอนจึงควรกระตุ้น เชื่อในความสามารถของผู้เรียน สร้างกำลังใจให้ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกมีอิสระที่จะทำไม่รู้สึกว่าจะถูกบังคับ บรรยากาศที่อิสระ โดยผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเลือก ตัดสินใจต่อสิ่งที่มีความหมายบรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ เป็นการเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียน มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ บรรยากาศที่มีความอบอุ่น โดยตระหนักว่าความอบอุ่นทางจิตใจจะมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน บรรยากาศแห่งความเป็นกันเอง ผู้เรียนที่อยู่ในบรรยากาศที่เป็นกันเองจะมีการพัฒนาความมั่นใจในตนเองได้ดีกว่าผู้เรียนที่อยู่ในบรรยากาศที่มีการควบคุม เข้มงวด บรรยากาศแห่งความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ผู้สอน

จะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน การชี้แจงเหตุผลของความสำเร็จให้ผู้เรียนทราบเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้จากผลแห่งความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว และบรรยากาศแห่งความใกล้ชิด ที่ผู้สอนอาจทำได้ในรูปแบบของสัญลักษณ์ของความเอาใจใส่เพื่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิด เช่น การมอง การยิ้ม การใช้คำพูด การสบตา หรือด้วยการกระทำใดๆ ที่นับเป็นการเพิ่มความรู้สึกทางด้านดีแก่ผู้เรียน ที่จะช่วยส่งเสริมความมั่นคงและใกล้ชิดกันได้อย่างดี สำหรับการศึกษาของระจิตระแก้ว เล็กอุทัย (2542: 90,93) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์และเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์มากที่สุด ดังนั้นการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีย่อมมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ ซึ่งผู้สอนควรพยายามส่งเสริมให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนดำเนินไปอย่างสร้างสรรค์นับเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยได้

2.5 สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยหนึ่งในด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อทางการศึกษา เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้การจัดบริการการศึกษาโดยรวมมีคุณภาพ ซึ่งมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เพียงพอต่อการให้บริการนักศึกษาเป็นอย่างดีตลอดทั้งการมีหรือจัดให้มีสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ดีและเหมาะสมเพียงพอเป็นที่พึงพอใจของนักศึกษาทำให้นักศึกษาดำรงชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข มีความต้องการ ความสนใจ และความพยายามที่ศึกษาหาความรู้ยิ่งขึ้นไปเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการศึกษา ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จึงเป็นสิ่งที่หนึ่งที่จะเสริมสร้างให้นักศึกษามีความผูกพันต่อสถาบันได้และคงอยู่ในสถาบันจนสำเร็จการศึกษา

2.6 กิจกรรมวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการเป็นการแสดงออกโดยมีการใช้เวลาและอุทิศตนอย่างมุ่งมั่นให้การกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ต่อการเรียนการสอนสนองความต้องการ ความสนใจ ให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ได้แก่ การสัมมนา การจัดอภิปราย การสาธิต การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือรุ่นพี่มาให้ความรู้ในประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาดูงาน และการจัดนิทรรศการทางวิชาการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นและได้รับประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน จึงทำให้ปัจจัยด้านกิจกรรมวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนานักศึกษา ดังการวิจัยของแฟรงคลิน (Franklin. 1995: 150) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะสภาพแวดล้อมใน

สถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกันต่อการพัฒนาการเรียนรู้และการพัฒนาด้านความรู้ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และพบว่า การมุ่งมั่นและการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการของนักศึกษา ได้แก่ การใช้เวลาในการศึกษาหาความรู้ การอ่านหนังสือที่ไม่ใช่ตำราเรียน การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในรายวิชาเพิ่มเติม การมุ่งมั่นและเข้าร่วมในโครงการวิจัยส่วนบุคคล และการลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่อยู่ในระดับสูงกว่าชั้นปีที่นักศึกษากำลังเรียนอยู่ มีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของแอนายา (Anaya, 1996: 619) ที่ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมุ่งมั่นและเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการของนักศึกษา ได้แก่ การที่นักศึกษาช่วยสอนให้แก่เพื่อนนักศึกษาด้วยตนเอง และการมุ่งมั่นและเข้าร่วมในโครงการวิจัยส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาซึ่งวัดจากคะแนน GRE ในด้านการใช้ภาษาและการคำนวณ

2.7 กิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นปัจจัยหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำกิจกรรมนอกหลักสูตร ได้แก่ การเป็นผู้มีจิตอาสาเพื่อสังคมส่วนรวม การบำเพ็ญประโยชน์ค่ายอาสาพัฒนาชนบท การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมกีฬาได้ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนการทำงาน การติดต่อประสานงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน การทำประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ทักษะในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมให้นักศึกษาได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี สำหรับสำเนา วิจารณ์ (2538: 113) กล่าวว่า การที่นักศึกษามีความพร้อมในด้านการทำกิจกรรมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมนอกหลักสูตรต่างๆ ที่อาจารย์ผู้สอนหรือมหาวิทยาลัยจัดขึ้น มีความสนใจใฝ่หาความรู้เพื่อการจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้และมีความตั้งใจจริงในการศึกษาตลอดจนมีเป้าหมายในการสำเร็จการศึกษาเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพต่อตนเองและสังคม ซึ่งกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมนอกหลักสูตรนี้จะช่วยตอบสนองความต้องการของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี และมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการทำกิจกรรมระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาจะทำให้เกิดความผูกพัน เกิดความอบอุ่นและมีความเข้าใจต่ออาจารย์และสถาบัน จึงทำให้ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญที่จะพัฒนานักศึกษาในด้านต่างๆ ให้มีศักยภาพที่ดีต่อไป

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เรียงลำดับจากมากไปน้อยมี 6 ตัว ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ลำดับแรก ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ได้ ซึ่งศรีเรือน แก้วกังวาล (2530: 56) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจนและส่วนภายในคือ ส่วนที่เรา

มองเห็นได้ยาก ลักษณะต่างๆของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ทุกลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน มีผลกระทบต่อกัน บุคลิกภาพของมนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นปัจจัยด้านบุคลิกภาพซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในเกณฑ์สูงและเป็นค่าพยากรณ์สูงสุดเป็นลำดับแรกของตัวแปรพยากรณ์ มหาวิทยาลัยจึงควรนำไปประกอบการพิจารณาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างบุคลิกภาพให้กับนักศึกษาในรูปแบบต่างๆ ต่อไป

3.2 บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ลำดับสอง ทั้งนี้เพราะการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี คือ การสอนของอาจารย์เนื่องจากการสอนเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนมาก การสอนที่ดีจึงต้องการทั้งเวลา ความใส่ใจ การสร้างสรรค์และจินตนาการของอาจารย์ผู้สอนดังที่ทินโท(Tinto. 1997: 612) อธิบายว่าในกระบวนการเรียนการสอนที่ดีอาจารย์ผู้สอนควรจะต้องมีลักษณะคล้ายกับการทำงานเป็นทีมและให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ของตนเองให้มากที่สุดโดยอาจารย์อาจสร้างบรรยากาศที่ทำหายด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้ เพื่อให้นักศึกษาดัดสันใจเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองดังนั้นบรรยากาศการเรียนการสอน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

3.3 กิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ลำดับสาม ทั้งนี้เพราะกิจกรรมนักศึกษาเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญนอกห้องเรียนนับเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษาตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดร่วมกับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาเสริมสร้างประสบการณ์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจ ตามความสนใจของนักศึกษา อย่างไรก็ตามกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยก็เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตรที่เรียนหรืออาจเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรจากรายวิชาที่เรียน รวมทั้งเป็นการพัฒนาตนเองของนักศึกษาให้มีโอกาสสัมผัสและเรียนรู้สังคมทำประโยชน์ให้สังคม ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เหล่านี้มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ได้มีการจัดดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นจำนวนมากและอย่างหลากหลาย

3.4 กิจกรรมวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ลำดับสี่ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมวิชาการเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ทางด้านวิชาการและส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่ตนกำลังศึกษาอยู่เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้แก่นักศึกษา (ธิดารัตน์ บุญนุช. 2543: 6) การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการที่ส่งเสริมต่อการเรียนการสอนเพื่อสนองความต้องการ ความสนใจ ส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการ

ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน และจากผลการวิจัยของสปาดี้. (Spady. 1971: 38-62) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้นักศึกษามีความผูกพันต่อสถาบัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยชิคาโก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางวิชาการและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับบุคลากรของสถาบันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้นนอกจากจะก่อให้เกิดบูรณาการทางสังคมแล้วยังทำให้เกิดบูรณาการทางวิชาการด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มความผูกพันต่อสถาบันและการคงอยู่ในสถาบันของนักศึกษา

3.5 สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ลำดับห้า ทั้งนี้เพราะสิ่งอำนวยความสะดวกมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัยดังที่แอสติน. (Astin. 1968: 84) ได้กล่าวถึงสิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยไว้ว่าโดยปกติจะหมายถึงที่พักของนักศึกษา ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงต่อการดำรงชีวิต (Student life) หรือต่อการเรียนการสอนในสถาบัน นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะทำให้เกิดความสะดวกสบายต่างๆ ภายในสถาบันด้วย เช่น สภาพเมือง และชุมชนที่อยู่รอบๆสถาบัน สภาพทางภูมิศาสตร์ของสถานที่ตั้งสถาบัน ซึ่งลักษณะทางอาคารสถานที่ของสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาต่างๆ ของนักศึกษา ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์

3.6 ความสัมพันธ์กับอาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ลำดับหก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในกระบวนการศึกษาและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา และจากการศึกษาของไรอัน (Ryans.1960: 278-284) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของอาจารย์ที่ดีอย่างหนึ่งคือการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษา เช่น มีความเข้าใจนักศึกษาแสดงความเป็นเพื่อนช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวเช่นเดียวกับปัญหาการเรียน ยกย่องชมเชยนักศึกษาที่ทำงานดี ยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของนักศึกษา ส่งเสริมและให้กำลังใจนักศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบค (Beck. 1970: 11) พบว่าผู้เรียนมีความต้องการให้ผู้สอนมีไมตรีจิตและให้ความอบอุ่น ถ้าผู้สอนตอบสนองความต้องการนั้นแล้วจะทำให้ผู้เรียนรับรู้ผู้สอนไปในทางที่ดีมีกำลังใจและได้รับความสำเร็จในการเรียน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์ที่พบว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 66.10 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในเกณฑ์สูง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การเหล่านี้ไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการในด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเนื่องจากตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับที่สูงและมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยส์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบุคลิกภาพซึ่งถือว่าเป็น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในเกณฑ์สูง และเป็นค่าพยากรณ์สูงสุดเป็นลำดับแรกของตัวแปรพยากรณ์ มหาวิทยาลัยจึงควรนำไปประกอบการพิจารณาเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและพัฒนาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอื่นๆ ตามลำดับต่อไป

4. ผลการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด จากผลการจัดกิจกรรมอบรม พบว่ากิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สามารถทำให้บุคลิกภาพของนักศึกษา มีความเหมาะสมมากขึ้นกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเป็นนักศึกษาที่สนใจสมัครเข้าร่วมไม่ได้มีการบังคับในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมซึ่งนักศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีดังที่ วิจิตร อวทะกุล (2545:2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพที่ได้รับการพัฒนาจะเป็นทั้งเสน่ห์และอำนาจของบุคคลเป็นการพัฒนาทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนให้สูงขึ้น ทำให้น่าเลื่อมใสศรัทธา นิยมชมชอบมากขึ้นตามไปด้วย

5. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเห็นว่ากิจกรรมอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุดในแต่ละหัวข้อการประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.66 (ระดับมากที่สุด) แสดงว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบและกิจกรรมอบรมที่น่าสนใจมีกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลาเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมแสดงออกอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับวัยของนักศึกษาซึ่งมีผลกำลัง มีความคิด มีความสนใจ และต้องการการแสดงออก การยอมรับ มีความพร้อมเต็มที่ในการเรียนรู้ร่วมกัน (สำเนาวิจัยศิลป. 2538: 117) ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 6 ปัจจัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยได้มีนโยบายและการจัดดำเนินงานรวมทั้งกิจกรรมที่สนับสนุนให้นักศึกษามีความผูกพันต่อสถาบันอยู่พอสมควร อย่างไรก็ตามเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถคงสภาพความผูกพันของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในระดับมากเอาไว้ได้ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินอยู่ให้มี

ความหลากหลายและมีประสิทธิภาพ เป็นต้นว่า กิจกรรมสานสัมพันธ์ระดับคณะ สาขาวิชา กิจกรรมรับน้องเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมจิตอาสา เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรักความผูกพันกับสถาบันมากยิ่งขึ้น

1.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้นักศึกษาเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณารายละเอียดของปัจจัยที่สัมพันธ์และหาวิธีสร้างกระบวนการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษารวมทั้งให้ฝ่ายสนับสนุนที่ให้บริการนักศึกษาในด้านต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่ดีร่วมกันโดยผู้วิจัยได้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะวิธีการในประเด็นปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับที่สูง มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาส่งเสริมให้มากขึ้นในระหว่างที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เป็นการพัฒนาที่นักศึกษาไม่เพียงแต่จัดสรรองค์หรือจัดสิ่งแวดล้อมภายนอกเท่านั้น ควรให้ความสำคัญที่บุคลิกภาพ เช่น การจัดอบรมด้านบุคลิกภาพเพิ่มเติมให้กับนักศึกษาทุกคน การให้รางวัลประจำปีการศึกษากับนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีในแต่ละคณะสาขาวิชา เพื่อให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

1.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์ มหาวิทยาลัยควรให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับศิษย์กิจกรรมชั่วโมงติวสรุปก่อนสอบในแต่ละรายวิชา เพื่อให้นักศึกษาที่ไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียนจะได้มีความมั่นใจและกล้าที่จะสอบถามอาจารย์ การจัดให้มีหน่วยงานหรืออาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการและทางอาชีพเพื่อคอยดูแลให้ความช่วยเหลือทางวิชาการและด้านส่วนตัวแก่นักศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ในด้านการเลือกวิชาเรียนที่ตรงกับความสามารถและความสนใจของนักศึกษา การลงทะเลียนในรายวิชาต่างๆ รวมถึงการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

1.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน มหาวิทยาลัยควรมีการจัดกิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนนักศึกษาด้วยกัน เช่น จัดกิจกรรมรับน้องใหม่ที่เหมาะสมและอบอุ่น จัดให้มีกลุ่มนักศึกษารุ่นพี่คอยเป็นพี่เลี้ยงและให้คำแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมเพื่อนคู่คิดหรือเพื่อนช่วยเพื่อนโดยอาจารย์ผู้สอนหรืออาจารย์ที่ปรึกษาได้มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมนี้ในระหว่างเรียน ได้แก่ มีการยกตัวอย่างกิจกรรมช่วยเหลือเพื่อนในด้านต่างๆ ในชั้นเรียน การมอบหมายงานให้นักศึกษาไปศึกษาค้นคว้าเป็นกลุ่มเพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสพบปะกับเพื่อนและเลือกเพื่อนที่สนิทและมีความคิดเห็น ความสนใจตรงกันในการที่จะมาร่วมกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการประกาศยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลสำหรับนักศึกษาที่อุทิศตนช่วยเหลือเพื่อนนักศึกษาด้วยกัน เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสภาพภูมิอากาศใจแก่นักศึกษาและเพื่อนนักศึกษาร่วมสถาบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะให้นักศึกษาเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกันกับเพื่อน

1.2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนการสอนอาจารย์ซึ่งนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมากในปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ควรมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติหรือกรณีศึกษา ไม่ควรมุ่งเน้นแต่การบรรยายเพียงอย่างเดียว มีการใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนในรายชั่วโมง รวมทั้งควรกระตุ้นให้นักศึกษาได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ ร่วมกัน การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการหรืออภิปรายปัญหาเชิงวิชาการในชั้นเรียนระหว่างนักศึกษาด้วยกันหรือระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาด้วย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เช่น การไปร่วมประชุมทางวิชาการ การวิจัย การศึกษาอบรมในด้านเทคนิคการสอนและอื่นๆ เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาต่อไป

1.2.5 ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมหาวิทยาลัยควรมีการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการศึกษาค้นคว้า ให้มีปริมาณมากขึ้น เช่น เพิ่มบริการอินเทอร์เน็ตให้มีความรวดเร็วต่อการใช้งาน มีการปรับปรุงห้องบริการคอมพิวเตอร์ให้พอเพียง เทปโทรทัศน์เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ค้นพบใหม่ๆ หรือบริการห้องสมุดที่มีหนังสือและเอกสารทางวิชาการอย่างพอเพียงทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา รวมทั้งฝ่ายสนับสนุนต่างๆ ที่มีหน้าที่การให้บริการนักศึกษาในด้านต่างๆ นั้น ให้บริการด้วยความสุภาพ พุดจาไพเราะ มีการให้ข้อมูลที่ดีเพื่อให้บริการกับนักศึกษาด้วยความประทับใจ

1.2.6 ปัจจัยด้านกิจกรรมวิชาการซึ่งกิจกรรมวิชาการเป็นกิจกรรมหนึ่งในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาที่สามารถนำความรู้จากการเรียนในรายวิชาไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการจัดนิทรรศการ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาบรรยายในรายวิชาต่างๆ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาได้บูรณาการร่วมกันระหว่างคณะสาขาวิชา เพื่อที่จะทำให้นักศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ความคิดเห็นหรือเจตคติกับนักศึกษาต่างคณะสาขาวิชา ซึ่งจะมีผลทำให้นักศึกษาได้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น มีความรอบคอบและเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี มีการกระตุ้นให้นักศึกษาได้เกิดความคิดหรือริเริ่มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการให้มากขึ้น

1.2.7 ปัจจัยด้านกิจกรรมนอกหลักสูตรมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาใกล้ชิดกันและทำกิจกรรมร่วมกันตามความสนใจหรือความถนัดของนักศึกษาโดยมีอาจารย์คอยกำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น การทำกิจกรรมของชมรมต่างๆ การออกค่ายอาสาพัฒนาชนบท การไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การร่วมกันพัฒนาอาคารสถานที่ของคณะ รวมทั้งการหาวิธีที่จะกระตุ้นหรือส่งเสริมให้นักศึกษาได้ใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่างๆ มีการมอบวุฒิบัตรการทำกิจกรรมนอกหลักสูตรให้กับนักศึกษา มีการมอบรางวัลนักศึกษาที่ทำประโยชน์ด้านส่วนรวมในกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อมุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญของการทำกิจกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาต่อไป

1.3 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีทั้งหมด 6 ปัจจัย ดังนั้น ผู้บริหาร อาจารย์ และฝ่ายสนับสนุนที่ให้บริการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรนำตัวพยากรณ์ไปพิจารณาในปัจจัยด้านกิจกรรมวิชาการ บรรยากาศการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับอาจารย์ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาได้กล้าแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ทางวิชาการและสามารถเสนอแนะรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามความสนใจของนักศึกษาตลอดทั้งการศึกษาทำงานในสาขาวิชาชีพเพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้จากสภาพจริงเพิ่มขึ้น ในส่วนของปัจจัยด้านกิจกรรมนอกหลักสูตร ควรสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้นักศึกษาจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมนอกหลักสูตรและมีรางวัลนักกิจกรรมดีเด่นเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก ควรมีการกำกับดูแลในเรื่องวัสดุอุปกรณ์การให้บริการ และสถานที่ต่างๆ ให้มีความพร้อมมีคุณภาพต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเรียบร้อย โดยการทำสื่อประชาสัมพันธ์รณรงค์ส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นความสำคัญในด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีหรือมีการจัดกิจกรรมอบรมด้านบุคลิกภาพเพิ่มมากขึ้นให้ครอบคลุมทุกคณะสาขาวิชา ทุกชั้นปี เพื่อให้ศึกษามีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

1.4 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างกิจกรรมอบรมด้านบุคลิกภาพเป็นกิจกรรมอบรมที่เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตามความต้องการนโยบายของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ดังนั้นควรจะได้มีการศึกษาและนำกิจกรรมอบรมนี้ไปใช้ในการอบรมเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพของนักศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มตัวแปรทางจิตวิทยาให้มากขึ้น

2.2 ควรนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีไปวิจัยในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การสร้างกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ การเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้สนับสนุนการจัดบริการในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ได้แก่ นักศึกษาภาคค่ำ นักศึกษาหลักสูตรนานาชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.4 ควรมีการนำปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถนำมาสร้างเป็นกิจกรรมอบรมได้มาเป็นตัวแปรเพิ่มเติมที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรต์น์ เปล่งข้า. (2539). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพนักศึกษาและหญิงของมหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย ตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบบุคลิกภาพ อี.พี.พี.เอส. : รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัย
เอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2545). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: บำรุงสาสน์.
- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2539). รื้อปรับระบบสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). อุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทนิช อ้วนนนท์. (2540). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎิล นิ่มนวล. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนะสงคราม อ่อนนาค. (2555, 21 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
- ชนิดา ศิริรัตน์. (2555, 21 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของ
นักศึกษาพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต หมื่นนุช. (2555, 6 สิงหาคม). “ม.เอกชน” ครวญยอดรับ “น.ศ.” หดเล็งปิดกิจการอื้อ
ขายทิ้ง “ต่างชาติ”. มติชน. :1,15.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีอีเคยูเคชั่น.
- ณัฏฐ์ กุลสิร์. (2552). ความภักดีของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : รายงาน
การวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- (2555). คุณภาพการให้บริการและความคุ้มค่าที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของนิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : รายงาน
การวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงศิริ แท้สมบัติ. (2548). การวิเคราะห์การถดถอย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2533). องค์การ : เหตุผลและกลยุทธ์ในการอยู่รอด. กรุงเทพฯ:
สหายบล็อกและการพิมพ์.
- ชัยชนก แสงสง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยรัตน์ คงปรีชา. (2552). ความทุ่มเทและผูกพันต่อสถาบันการศึกษาของนักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดารัตน์ บุญนุช. (2543). การพัฒนากิจกรรมนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรราช วงศ์มุสลิห์. (2557, 20 มกราคม). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นรินทร์ องค์อินทร์ ; และวีรวัช มาชะศิริานนท์. (2547). Loyalty วิถีที่ถูกต้อง. กรุงเทพฯ:
ธรรมมการพิมพ์.
- นฤมล อินทะโส. (2554). การรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการในโครงการพิเศษหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและความภักดีของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ วรรณเวช. (2538). สภาพแวดล้อมสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในทัศนะของผู้บริหาร
อาจารย์และนักศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา นิธยายน. (2545). การปรับตัวและบุคลิกภาพ: จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- นันทนิต คบมิตร. (2557, 18 มกราคม). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2525). นิสิตนักศึกษาและกระบวนการกลุ่มในสถาบันอุดมศึกษา ใน นิสิต
นักศึกษา : หลักการ ปัญหาและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พีระพินา.
- ปิยะเนตร แท่นทอง. (2557, 16 มกราคม). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์.

- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรขุลี อาชาวำรุง. (2525). อาจารย์กับนิสิตนักศึกษา ใน นิสิตนักศึกษา : หลักการ ปัญหา และ แนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พีระพรีนา.
- พินิติ รตะนากุล. (2555, 27 พฤศจิกายน). “ห่วงใยเรียนอุดมศึกษาลดฮวบ”. มติชน. หน้า 22.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2518). ความสัมพันธ์ในหมู่นิสิตนักศึกษาในคัมภีร์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- (2555). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาวิธ ทองโรจน์. (2555). สถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.thaiuniversity.net>
- ภิญญ ศักดิ์เพชร. (2528). การศึกษาทัศนคติของอาจารย์และนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยใน ภาคใต้ที่มีต่อกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ปีการศึกษา 2527. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
- สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (2555). รายงานการประเมินตนเองระดับมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- . (2556). ระเบียบการและหลักสูตรระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เมธี ปลัณธานนท์. (2528). การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ระจิตกรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
- (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์. (2538). จิตวิทยาการสื่อสารในชั้นเรียน. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วชิระ ชาวหา. (2534). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรารณ สามโกเศศ. (2555, พฤศจิกายน-มกราคม). DPU Progressive University. วารสาร ดีพิญแม็ก. (6): 6-9.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: โครงการตำรา และเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2518). แผนพัฒนาการศึกษาอุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระยะที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- (2533, กันยายน-ธันวาคม). อุดมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า. วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช.
3(3): 5-6.

วิจิตร อาวะกุล. (2545). พัฒนาบุคลิกภาพหลักการและเทคนิค. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ไอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

วีระวัฒน์ เขียวขำ. (2555, 21 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วุฒิ ชินชนะโชคชัย. (2549). กลยุทธ์การพัฒนาและดำรงความภักดีของพนักงาน ศึกษาใน

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. ดุษฎีนิพนธ์ กจ.ด. (การจัดการธุรกิจ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

วุฒิสักดิ์ สาแล. (2555, 21 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมี่แสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2530). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.

ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม

ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.

(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริพร เสรีตานนท์. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ เจตจำนงคงอยู่ และ

ความภักดีของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.

ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศุภาวดี บุญญวงศ์. (2539). การแก้ปัญหาการปรับตัวของนิสิตในหอพักด้วยการให้คำปรึกษารายกลุ่ม :

รายงานการวิจัย. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11

(พ.ศ. 2555-2559). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556, จาก <http://www.mua.go.th>.

สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา.

กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

----- (2539). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 : พื้นฐานและบริการนักศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิทธิโชค วรรณสันติ. (2530). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนัก

บริหารงานบุคคลมีอาชีพ 27(3) : 10-15

สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). การพัฒนาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

- สุชาติ สุธรรมาภรณ์. (2545). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่มีตัวแปรแฝง : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ ท่อนแก้ว. (2557, 17 มกราคม). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมีแสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชัย คงประเสริฐ. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับประสิทธิภาพทีมงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพร ตั้งสมรพงษ์. (2542). การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการอุดมศึกษาสัมพันธ์. หน้า 77. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ทิรกานนท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ส่องแสง วรรณโชติ. (2557, 21 มกราคม). สัมภาษณ์โดย นักรบ หมีแสน ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529 , กันยายน). ความผูกพันต่อองค์การ. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34) : 34-41
- อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง. (2543). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาเขตบึงพระมิตร มหาเมฆ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วัฒนารงค์. (2549). การระดมเงินทุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2547, มกราคม). ประมวลเรื่องความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. สานปฏิรูป. 6(69): 62-63
- Anaya, G. (1996). College Experiences and Student Learning : The Influence of Active Learning, College Environments and Cocurricular Activities. *Journal of College Student Development*. 37(6): 611-622; November/December.
- Astin, A. (1968). *The College Environment*. Washington, DC.: American Council on Education.

- (1993). *What Matters in College? : Four Critical Years Revisited*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bean, John P. (1980). Dropouts and Turnover : The Synthesis and Test of a Causal Model of Student Attritions. *Research in Higher Education*. 12(2): 155-186
- Beck, Carlton E. (1970). *Perspective on World Education*. Wisconsin: Wm. C. Brown Company.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). Building Organizational Commitment : Socialization of Managers in Work Organizational. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533-546
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Son.
- Cook, John D. and others. (1981). *The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. London : Academic Press, Inc.
- Cornelius, A. (1995, November/December). The Relationship Between Athletic Identity, Peer and Faculty Socialization , and College Student Development. *Journal of College Student Development*. 36(6): 560-573.
- Cronbach, Joseph Lee. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Haper and Row.
- Chickering, A. and Reisser , L. (1993). *Education and Identity*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Day, G.S. (1969). A Two Dimensional Concept of Brand Loyalty . *Journal of Advertising Research*. 9(8): 29-36
- Erickson, B. and Strommer, D. (1991). *Teaching College Freshmen*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Franklin, J.I. (1975). Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy. *Administrative Science Quarterly*. 20(2): 653
- Franklin, M. (1995). The Effects of Differential College Environments on Academic Learning and Student Perceptions of Cognitive Development. *Research in Higher Education*. 36(2): 127-153
- Getzlaf, Shelly B. and others. (1984). Two Types of Voluntary Undergraduate Attrition : Application of Tinto's Model. *Research in Higher Education*. 12(2) : 155-186
- Grusky, Oscar. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 10(4): 489-503

- Hall, D.T., B. Schneider and R.T. Nygren. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15(2): 176-190
- Henjum, Arnold. (1969). A Study of Significance of Students Teacher Personality Characteristics. *Journal of Teacher Education*. 2: 143-149.
- Hill, F.M. (1995). Managing Service Quality in Higher Education : the Role of Student as Primary Consumer. *Quality Assurance in Education*. 3(1): 17-19.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit Voice and Loyalty*. Harvard University: London.
- Hoy, Wayne K. ; & Rees, Richard. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior : A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*. 47(2): 274-275
- Jacoby, J. ; & Chestnut, R.W. (1978). *Brand Loyalty : Measurement and Management*. John Wiley: New York.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4): 499-517
- Lodahl, Thomas M. and Mathilde Kejner. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 47(1): 24-33
- Mayer, Roger Curtis. (1991). *Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment*. Dissertation Abstracts International. 50 : 2978-A
- Mowday, Richard T. and others. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 224-247
- Mowday, Richard M., Lyman W. Porter and Richard M. Steers. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Newcomb, Theodore M. (1962). *Student Peer-Group Influence in Personality Factors on The College Campus*. New York: Social Science Research Council.
- Pantages, Timothy J. ; & Carol F. Creedon. (1978, Winter). Studies of College Attrition : 1950-1975. *Review of Educational Research*. 48(1): 49-101
- Pascarella, E. ; & Terenzini, P. (1991). *How College Affects Students : Findings and Insights from Twenty Years of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Porter, L.W. and others. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover : A Longitudinal Study. *Organization Behavior and Human Performance*. 15(1): 87-98
- Reichheld, F. F. (1996). *The Loyalty Effect*. Boston , MA : Harvard Business School Press.

- Rupert, P. ; & Holmes, D. (1997, November/December). Dual Relationships in Higher Education Professional and Institutional Guidelines. *Journal of Higher Education*. 68(6): 660-678.
- Ryans, David G. (1960). *Characteristic of Teacher. Manasha*. George Benta Company.
- Schroeder, C. ; & Hurst, J. (1996, March/April). Designing Learning Environments That Integrate Curricular and Cocurricular Experiences. *Journal of College Student Development*. 37(2): 174-181.
- Semler, R. (1994). Why former Employees Still Work for me. *Harvard Business Review*. 25(3): 64-67
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16(2): 142-150
- Spady, William G. (1971). Dropout from Higher Education : Toward an Empirical Model. *Interchange*. 2(3): 38-62
- Steers, Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-75
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. (1983). *Employee Commitment to Organization in Motivation & Work Behavior*. Third Edition. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Thornton, Russell. (1970). Organizational Involvement and Commitment to Organization and Profession. *Administrative Science Quarterly*. 15(4): 417-426
- Thurau Henning, T., M.F. Lager ; & U. Hansen. (2001). Modelling and Managing Student Loyalty : An Approach Based on the Concept of Relationship Quality. *Journal of Service Research*. 3(1): 331-334
- Tinto, Vincent. (1975). Dropout from Higher Education : A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*. 45(1): 89-125.
- (1997, November/December). Classrooms as Communities : Exploring the Educational Character of Student Persistence. *Journal of Higher Education*. 68(6): 599-623.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อตระกูล อุลวัตร

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

คณะนิเทศศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์

ข้าราชการบำนาญ

สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน

อาจารย์ประจำ ภาควิชาจิตวิทยา

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เรื่องขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ศิษย์เก่าที่รักทุกท่าน

ด้วยกระผมนายณักรบ hmee ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เรื่อง
“ ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ” ท่านเป็นศิษย์เก่าที่มีความสำคัญในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณศิษย์เก่าทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

ทำแบบสอบถามครบทุกข้อเสร็จแล้วพับส่วนด้านหลังตามรอยไม่ต้องใส่ซองส่งคืนทางไปรษณีย์หรือ

E-Mail : nukrob.mee@dpu.ac.th ไม่เกินวันที่ 19 พฤษภาคม 2557 ด้วยความขอบคุณ

ณักรบ hmee นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. กลุ่มคณะวิชา

2.1 กลุ่มสังคมศาสตร์ ได้แก่

- () คณะบริหารธุรกิจ () คณะการบัญชี () คณะนิเทศศาสตร์ () คณะเศรษฐศาสตร์
() คณะนิติศาสตร์ () ปรดิพนมยงค์ () คณะศิลปกรรมศาสตร์ () คณะรัฐประศาสนศาสตร์
() คณะศิลปศาสตร์ () คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม

2.2 กลุ่มวิทยาศาสตร์ ได้แก่

- () คณะวิศวกรรมศาสตร์ () คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ () คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับบุคลิกภาพของท่าน เมื่ออ่าน

ข้อความแล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียวที่ตรงกับพฤติกรรมของท่าน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับบุคลิกภาพของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับบุคลิกภาพของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับบุคลิกภาพของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับบุคลิกภาพของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับบุคลิกภาพของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เมื่อมีการนัดหมายท่านมักไปถึงที่นัดก่อนเวลาเป็นคนแรก					
2.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่กำลังทำดำเนินไปได้อย่างล่าช้า					
3.	เมื่อท่านเริ่มต้นได้ทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ					
4.	เมื่อมีธุระท่านต้องการทำให้เสร็จโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้					
5.	ท่านเป็นคนจริงจังกับการเรียน					
6.	ท่านมักทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
7.	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว					
8.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งที่ซ้ำซากจำเจจะรู้สึกหงุดหงิด					
9.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียน					
10.	ท่านรู้สึกไม่พอใจหากมีคนอื่นมาขัดจังหวะไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้					
11.	ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสัมพันธ์

คำชี้แจงแบบสอบถาม ตอนที่ 3 – ตอนที่ 6 ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์ ท่านให้ความเคารพเชื่อฟังอาจารย์					
13	ท่านรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์					
14	ท่านมีเจตคติที่ดีต่ออาจารย์					
15	เมื่อท่านมีเรื่องเดือดร้อนอาจารย์ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
16	อาจารย์จะรับฟังความคิดเห็นจากท่านด้วยความสนใจ					
17	เมื่อท่านไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียนจะถามอาจารย์					
18	อาจารย์ยินดีให้ท่านเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษา					
19	อาจารย์มีความเป็นกันเองกับท่าน					
20	อาจารย์ให้ความสนิทสนมคุ้นเคย					
21	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ท่านคิดว่าเพื่อนคือบุคคลที่สำคัญที่สุดในชีวิตการเรียนในมหาวิทยาลัย					
22	ท่านมีเพื่อนสนิทสามารถปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวได้					
23	เมื่อท่านอยู่กับเพื่อนที่สนิททำให้ท่านรู้สึกสบายใจ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงินเพื่อนช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสม					
25	เมื่อมีปัญหาด้านการเรียนเพื่อนสามารถให้คำแนะนำกับท่านได้					
26	ในการทำงานกับเพื่อนถึงแม้จะประสบปัญหาก็ช่วยกันแก้ไข					
27	เมื่อมีเวลาว่างท่านพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ กับเพื่อนเสมอ					
28	ท่านใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ร่วมกันกับเพื่อนเสมอ					
29	เมื่อท่านอยู่กับเพื่อนทำให้ท่านมีความสุข					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน การเรียนการสอนส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
31	การเรียนการสอนส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
32	การเรียนการสอนเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี					
33	การเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ กระตุ้นให้ท่านต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม					
34	ความรู้ในรายวิชาต่างๆ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
35	การสอนของอาจารย์คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36	อาจารย์ปรับปรุงวิธีสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน					
37	อาจารย์ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย					
38	อาจารย์ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน					
39	อาจารย์ให้ความสนใจนักศึกษาทุกคนขณะสอน					
40	อาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านทฤษฎีกับด้านปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
41	อาจารย์ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้ความคิดวิเคราะห์ในขณะสอน					
42	อาจารย์เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในชั้นเรียน					
43	อาจารย์ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในขณะสอน					
44	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอนเหมาะสมในการใช้งาน					
45	อุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอ					
46	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีสภาพสมบูรณ์					
47	สภาพห้องเรียน เช่น การถ่ายเทอากาศ ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างเพียงพอ					
48	มหาวิทยาลัยมีการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน					
49	มหาวิทยาลัยให้บริการอินเทอร์เน็ตมีความรวดเร็วต่อการใช้งาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	มีบริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เกี่ยวกับการค้นคว้าหาความรู้ที่ รวดเร็ว					
51	มหาวิทยาลัยมีบริการสืบค้นข้อมูลด้วย คอมพิวเตอร์ของหอสมุดที่สะดวก					
52	หอสมุดมีเอกสารทางวิชาการประเภท ต่างๆ อย่างเพียงพอ					
53	หอสมุดมีเอกสารทางวิชาการประเภท ต่างๆ ที่ทันสมัย					
54	จัดบริการด้านการถ่ายเอกสารที่มี ความสะดวก รวดเร็ว เพียงพอ ต่อการ ใช้บริการของนักศึกษา					
55	มีการจัดบริเวณให้เป็นที่พักผ่อนแก่ นักศึกษา					
56	บริเวณของมหาวิทยาลัยสะอาด และ ร่มรื่น					
57	โต๊ะเก้าอี้ในชั้นเรียนเพียงพอต่อ จำนวนนักศึกษา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
58	กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมวิชาการส่งเสริมให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ได้ตรงกับ ความต้องการและความสนใจ					
59	กิจกรรมวิชาการส่งเสริมให้ท่านได้รับ ประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการ เรียนในชั้นเรียน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
60	กิจกรรมวิชาการส่งเสริมให้ท่านมีทักษะในการวิเคราะห์แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
61	กิจกรรมวิชาการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ความสามารถของตนเอง					
62	กิจกรรมวิชาการทำให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์					
63	กิจกรรมวิชาการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นช่วยพัฒนานักศึกษาด้านสติปัญญา					
64	กิจกรรมวิชาการช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพ					
65	กิจกรรมวิชาการทำให้ท่านได้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
66	เนื้อหาหัวข้อที่นำมาจัดกิจกรรมวิชาการมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
67	มหาวิทยาลัยมีชมรมด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อสนองต่อนักศึกษา					
68	ท่านกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ					
69	การจัดสัมมนาทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้วิชาการกว้างขวางขึ้น					
70	มหาวิทยาลัยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายทำให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม					
71	การศึกษาดูงานที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น					
72	การจัดนิทรรศการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นการส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
73	กิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ท่านมีเพื่อน มากขึ้น					
74	การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ท่านได้ เรียนรู้ขั้นตอนการติดต่อประสานงาน กับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ					
75	กิจกรรมนักศึกษาช่วยสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างนักศึกษาด้วยกัน					
76	การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาทำให้ ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมที่ดี					
77	การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาทำให้ ท่านได้รู้จักการวางแผนการทำงาน อย่างมีระบบ					
78	ท่านได้ใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆ เพื่อทำประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวม					
79	ท่านจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรม จิตอาสาเพื่อส่วนรวม					
80	กิจกรรมนอกหลักสูตรส่งเสริมให้ นักศึกษามีทักษะในการช่วยเหลือ สังคม					
81	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ที่มีการไปบริจาคของให้ผู้ด้อยโอกาส หรืออื่นๆ					
82	การที่ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมค่าย อาสาพัฒนาชนบทส่งเสริมให้ท่านได้ เรียนรู้สภาพความเป็นจริงของสังคม					
83	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้าน ศิลปวัฒนธรรม เช่น พิธีไหว้ครู ถวายเทียนพรรษา หรืออื่นๆ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
84	การเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ช่วยให้ท่านเกิดความซาบซึ้งในศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติไทย					
85	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา เช่น ร่วม แข่งขันกีฬาระหว่างคณะหรือร่วมการ เชียร์ หรืออื่นๆ					
86	การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาช่วยให้ท่าน รู้สึกสนุกสนานผ่อนคลายความเครียด จากการเรียนและสุขภาพแข็งแรง					
87	การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาทำให้ท่าน เป็นคนมีระเบียบวินัย					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านพฤติกรรม					
1.	ท่านปฏิบัติตนเป็นนักศึกษาที่ดีของมหาวิทยาลัย					
2.	ท่านตั้งใจเรียนเพื่อที่จบออกไปสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย					
3.	ท่านทุ่มเทในการเรียนอย่างเต็มที่เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้					
4.	ท่านช่วยรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
5.	ท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
6.	มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ท่านมีความมั่นใจว่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					
8.	มหาวิทยาลัยแห่งนี้สร้างโอกาสที่ดีในการศึกษาต่อ					
9.	มหาวิทยาลัยแห่งนี้ทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วประสบความสำเร็จมากมาย					
10.	ท่านตั้งใจเลือกเรียนต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอันดับแรก					
11.	ท่านต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
12.	ท่านอยากเห็นความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างมาก					
13.	ท่านแนะนำบุคคลอื่นให้มาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้					
14.	ท่านเล่าความประทับใจที่มีต่อมหาวิทยาลัยให้กับบุคคลอื่น					
15.	ท่านชื่นชมมหาวิทยาลัยแห่งนี้ให้ผู้อื่นฟัง					
16.	ถ้ามีโอกาสในอนาคตท่านจะมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้อีก					
17.	ท่านสนับสนุนการดำเนินงานทุกประเภทของมหาวิทยาลัย					
18.	ด้านเจตคติ ท่านภาคภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่ามีนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสร้างชื่อเสียง					
19.	ท่านมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย					
20.	ท่านเห็นด้วยกับระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย					
21.	ท่านคิดว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยกับเป้าหมายของตนเองมีความสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	ท่านเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารจะช่วยให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าได้					
23.	ท่านคิดว่าโดยภาพรวมมหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว					
24.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
25.	ท่านดีใจที่ได้เข้ามาเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
26.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าที่ได้ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้					
27.	ท่านยินดีให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้ประโยชน์จากท่านได้อย่างเต็มที่					
28.	ในความคิดของท่านรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่น่าเรียน					
29.	ท่านคิดว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้แล้วสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นที่สถาบันอื่นได้ง่าย					
30.	ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ท่านควรปฏิบัติอย่างยิ่ง					
31.	ท่านคิดว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของนักศึกษาด้วยและเป็นเรื่องที่ต้องช่วยกันให้ความร่วมมือแก้ไข					
32.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่เหมาะสมท่านรู้สึกไม่พอใจ					
33.	ท่านคิดจะปกป้องสถาบันหากถูกวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่เหมาะสมจากบุคคลภายนอก					

ทำแบบสอบถามครบทุกข้อเสร็จแล้วพับส่วนด้านหลังตามรอยไม่ต้องใส่ซองส่งคืนทางไปรษณีย์หรือ

E-Mail : nukrob.mee@dpu.ac.th ไม่เกินวันที่ 19 พฤษภาคม 2557 ด้วยความขอบคุณ



ภาคผนวก ค

คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์

ตาราง 12 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

ข้อ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
1	1.00	32	0.60
2	1.00	33	0.60
3	1.00	34	0.80
4	0.80	35	0.80
5	1.00	36	0.60
6	1.00	37	0.80
7	1.00	38	1.00
8	1.00	39	0.80
9	1.00	40	0.80
10	0.60	41	1.00
11	1.00	42	1.00
12	0.60	43	1.00
13	0.80	44	1.00
14	0.80	45	1.00
15	1.00	46	1.00
16	1.00	47	0.80
17	0.80	48	0.80
18	0.80	49	1.00
19	0.80	50	0.80
20	0.60	51	1.00
21	0.80	52	1.00
22	1.00	53	1.00
23	1.00	54	0.80
24	1.00	55	0.80
25	1.00	56	0.80
26	1.00	57	0.80
27	0.80	58	0.80
28	0.80	59	0.80
29	1.00	60	0.80
30	0.80	61	0.80
31	0.80	62	1.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
63	1.00	76	0.80
64	1.00	77	0.80
65	1.00	78	0.80
66	1.00	79	0.80
67	1.00	80	0.60
68	0.80	81	1.00
69	1.00	82	1.00
70	1.00	83	1.00
71	1.00	84	1.00
72	1.00	85	1.00
73	0.80	86	0.80
74	0.80	87	1.00
75	0.80		

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	ข้อ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
1	0.80	18	1.00
2	0.80	19	0.60
3	0.80	20	1.00
4	0.80	21	0.80
5	0.80	22	0.80
6	0.60	23	0.80
7	0.80	24	0.80
8	0.60	25	1.00
9	0.60	26	1.00
10	0.80	27	0.80
11	0.80	28	1.00
12	0.80	29	0.80
13	1.00	30	1.00
14	0.80	31	0.60
15	1.00	32	0.60
16	0.80	33	0.60
17	1.00		



ภาคผนวก ง
คำอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.96	7	3.18
2	2.93	8	2.15
3	4.18	9	2.60
4	1.82	10	2.11
5	2.02	11	3.34
6	3.60		

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
12	4.75	21	2.63
13	3.38	22	2.05
14	4.91	23	2.12
15	2.54	24	2.25
16	2.81	25	3.34
17	2.85	26	2.82
18	2.29	27	1.75
19	2.64	28	2.08
20	3.63	29	3.66

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
30	3.80	44	2.05
31	2.82	45	2.86
32	3.91	46	1.81
33	4.78	47	2.05
34	3.41	48	3.01
35	3.23	49	2.12
36	4.24	50	2.26
37	5.65	51	3.64
38	3.34	52	3.85
39	4.52	53	3.54
40	3.82	54	3.44
41	3.08	55	4.60
42	3.92	56	4.16
43	2.36	57	1.96

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
58	5.06	73	4.55
59	3.76	74	2.94
60	2.02	75	2.76
61	2.27	76	3.94
62	2.52	77	2.85
63	3.85	78	5.50
64	4.42	79	5.45
65	2.59	80	4.08
66	3.63	81	7.60
67	3.18	82	5.45
68	4.93	83	4.08
69	5.86	84	3.23
70	5.27	85	3.22
71	3.91	86	3.31
72	3.38	87	4.04

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.34	18	2.38
2	5.72	19	3.76
3	7.09	20	2.34
4	4.50	21	3.63
5	4.88	22	2.58
6	5.20	23	2.64
7	3.57	24	5.93
8	3.95	25	4.16
9	2.34	26	3.35
10	3.42	27	3.14
11	3.14	28	3.76
12	2.64	29	3.17
13	3.08	30	4.30
14	3.12	31	2.36
15	3.37	32	2.69
16	3.76	33	4.89
17	2.78		



ภาคผนวก จ
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถาม

	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ตอนที่ 2	แบบสอบถามบุคลิกภาพ	0.79
ตอนที่ 3	แบบสอบถามปัจจัยด้านความสัมพันธ์	0.85
ตอนที่ 4	แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ	0.89
ตอนที่ 5	แบบสอบถามปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม	0.92
ตอนที่ 6	แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	0.94





ภาคผนวก จ
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1	3.83	0.84
2	4.13	0.74
3	4.42	0.65
4	4.32	0.62
5	3.94	0.85
6	3.99	0.73
7	3.81	0.80
8	3.64	0.98
9	3.91	0.81
10	3.86	0.92
11	3.87	0.81

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์

ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
12	4.52	0.56
13	4.48	0.57
14	4.39	0.65
15	3.99	0.82
16	4.07	0.71
17	3.98	0.83
18	4.23	0.77
19	4.22	0.76
20	4.04	0.84
21	4.01	0.84
22	4.07	0.90
23	4.21	0.81
24	3.38	0.98
25	3.91	0.82
26	4.12	0.68
27	4.07	0.77
28	3.77	0.82
29	4.10	0.78

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
30	4.11	0.68
31	4.13	0.63
32	4.14	0.65
33	4.08	0.76
34	4.12	0.74
35	3.67	0.85
36	4.02	0.73
37	3.91	0.86
38	3.90	0.80
39	3.87	0.82
40	4.01	0.74
41	4.11	0.72
42	4.15	0.79
43	4.12	0.77
44	3.85	0.83
45	3.66	0.91
46	3.72	0.86
47	3.92	0.87
48	4.06	0.79
49	3.58	0.86
50	3.93	0.78
51	4.02	0.87
52	4.07	0.83
53	3.90	0.91
54	3.60	0.99
55	3.84	0.96
56	4.30	0.79
57	3.95	0.87

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
58	3.93	0.74
59	3.88	0.78
60	3.93	0.76
61	3.95	0.77
62	3.98	0.75
63	3.96	0.71
64	4.07	0.74
65	4.22	0.67
66	3.97	0.73
67	3.86	0.91
68	3.57	0.92
69	3.91	0.84
70	4.03	0.82
71	4.02	0.87
72	3.96	0.83
73	4.16	0.74
74	4.13	0.75
75	4.21	0.70
76	4.23	0.72
77	4.16	0.72
78	3.91	0.92
79	3.67	1.05
80	3.88	0.88
81	3.63	1.04
82	3.65	1.13
83	3.69	1.05
84	3.69	0.97
85	3.78	0.99
86	3.93	0.92
87	3.77	0.92



ภาคผนวก ช
กิจกรรมอบรม

กิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมอบรม

การศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความสำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคลากรที่ดีของสังคมและประเทศชาติสืบต่อไปนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญ และได้ดำเนินการเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมให้กับนักศึกษา

การพัฒนานักศึกษาในด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพเป็นการช่วยเสริมเติมเต็มให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ในการที่จะได้รับการยอมรับทางสังคมเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปแล้วทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในด้านการงานต่อไป เพราะบุคลิกภาพมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นในโลกของการงานและการติดต่อทางธุรกิจที่จะส่งผลให้นักศึกษาได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จที่ดีต่อไปในอนาคต

ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนานักศึกษาให้มีบุคลิกภาพซึ่งการพัฒนานักศึกษาให้มีบุคลิกภาพที่ดีนี้สามารถทำได้หลายวิธีเช่น การฝึกอบรมนักศึกษาให้มีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม และการส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรม ฯลฯ วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่นักศึกษาแต่ละวิธีนั้นอาจขึ้นอยู่กับความสนใจและความต้องการหรือความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาแต่ละคน ซึ่งแต่ละวิธีการก็มุ่งเน้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและทักษะการฝึกปฏิบัติ และส่งผลให้การพัฒนาบุคลิกภาพนักศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนากิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสำหรับนักศึกษา ตามผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่งผลมากที่สุดต่อความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หลักการของกิจกรรมอบรม

การสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะโดยมีหลักการดังนี้

1. เป็นกิจกรรมอบรมที่เน้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพแก่นักศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีต่อไปในอนาคต
2. เป็นกิจกรรมอบรมที่ได้มาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
3. เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

จุดมุ่งหมายของกิจกรรมอบรม

เพื่อให้ศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่เข้ารับการอบรมตามกิจกรรมนี้ได้รับการเสริมสร้างพัฒนาบุคลิกภาพ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีและมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาของกิจกรรมอบรม

เนื้อหาของการสร้างกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพมีดังนี้

หัวข้อที่1เรื่องความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ แบ่งเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1.1 การสำรวจตนเอง

กิจกรรมที่ 1.2 กระจกสะท้อนตน

หัวข้อที่2เรื่องการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม แบ่งเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 2.1 กรณีศึกษา เรื่อง สายสมชื่อ

กิจกรรมที่ 2.2บุคลิกภาพที่น่าชม

กิจกรรมที่ 2.3เสริมสร้างความมั่นใจกล้าแสดงออก

วิธีดำเนินการกิจกรรมอบรม

กิจกรรมอบรมมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กิจกรรมปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงในรายละเอียดการเข้าร่วมกิจกรรม
2. การสร้างความคุ้นเคยใช้เกมในการสร้างความคุ้นเคยเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมได้รู้จักกัน
3. การทดสอบก่อนการอบรมใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพก่อนการอบรมเพื่อวัดระดับบุคลิกภาพของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
4. การดำเนินการอบรมใช้รูปแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ จำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การสำรวจตนเอง กิจกรรมที่ 2 กระจกสะท้อนตน กิจกรรมที่ 3 กรณีศึกษา เรื่อง สายสมชื่อ กิจกรรมที่ 4 บุคลิกภาพที่น่าชม กิจกรรมที่ 5 เสริมสร้างความมั่นใจกล้าแสดงออก โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆในกลุ่ม
5. การทดสอบหลังการอบรมใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพหลังการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเพื่อวัดระดับบุคลิกภาพเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด
6. กิจกรรมอำลาปิดการอบรมเพื่อสรุปประเมินผลกิจกรรมอบรมบุคลิกภาพ

เทคนิคกิจกรรมอบรม

1. การบรรยาย
2. การอภิปรายกลุ่ม
3. การระดมสมอง
4. การแสดงบทบาทสมมติ
5. เกม
6. การฝึกปฏิบัติ
7. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

สื่อกิจกรรมอบรม

1. กิจกรรมอบรม
2. เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องฉาย Power point
3. เอกสารประกอบการอบรมและวัสดุอุปกรณ์
4. แบบสอบถาม แบบประเมินต่างๆ

การวัดและประเมินผลกิจกรรมอบรม

การวัดและประเมินผลกิจกรรม ประกอบด้วย

1. สังเกตความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. แบบสอบถามบุคลิกภาพก่อนและหลังการทำกิจกรรม
3. แบบประเมินผลกิจกรรม

กิจกรรมปฐมนิเทศ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อเตรียมความพร้อมตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพรวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม
3. เพื่อชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมและวิธีการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยกล่าวถึงความเป็นมาของกิจกรรมอบรมบุคลิกภาพจากผลการวิจัยในระยะที่ 1
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีพัฒนาบุคลิกภาพด้วยกิจกรรมอบรมรวมทั้งประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมจะได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมนี้
3. ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อ แต่ละกิจกรรมและกำหนดการอบรม
4. ผู้วิจัยชี้แจงถึงลักษณะการอบรมว่าเป็นการอบรมในรูปแบบที่เน้นการใช้กิจกรรมประกอบ

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point

การประเมินผล

1. สังเกตจากปฏิกิริยาการให้ความร่วมมือและความสนใจ
2. สังเกตจากการซักถามเกี่ยวกับข้อสงสัย
3. สังเกตจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมสร้างความคุ้นเคย ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถดังนี้

1. บอกคุณลักษณะของตนเองได้
2. บอกคุณลักษณะของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มได้
3. ทำความรู้จักคุ้นเคยกับเพื่อนได้ดี

กิจกรรมและวิธีการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแจกเอกสารกิจกรรมเพื่อนใหม่ให้เขียนชื่อนามสกุลของตนเองแล้วไปสัมภาษณ์เพื่อนใหม่อีก 5 คน
2. เมื่อได้คำสัมภาษณ์แล้วมอบให้ผู้วิจัย
3. อภิปรายสรุปผลการสัมภาษณ์และแนวคิดที่ได้จากกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบกิจกรรมเพื่อนใหม่จำนวน 20 แผ่น
2. ปากกาจำนวน 20 ด้าม

การประเมินผล

สังเกตความสนใจและความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ข้อคิดจากกิจกรรม

กิจกรรมสร้างความคุ้นเคยจัดขึ้นโดยมีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยทำลายกำแพงหรือเกราะของแต่ละคนให้เข้ากันได้อย่างสนิทใจ
2. ช่วยสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีต่อกันลดความเครียดลงได้
3. ช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน
4. ช่วยสร้างความสนิทสนมและผู้ที่รู้จักกันอยู่แล้วยังมีความรู้จักกันเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เอกสารประกอบกิจกรรมเพื่อนใหม่

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

กติกา

1. ท่านมีเวลาไม่เกิน 10 นาทีที่จะสัมภาษณ์เพื่อนใหม่ของท่าน 5 คนในประเด็นต่างๆ 6

รายการ

2. เมื่อสัมภาษณ์เสร็จครบทั้ง 5 คนเติมทุกช่องแล้วโปรดนำส่ง
3. ผู้ส่งก่อน 10 คนแรกจะเป็นผู้ชนะในกิจกรรมนี้

รายการ ชื่อเพื่อนใหม่	1 ชื่อเล่น	2 คณะ	3 ที่พัก	4 สีที่ชอบ	5 กีฬาที่ชอบ	6 ลักษณะเด่น

หัวข้อที่1เรื่องความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

เวลา 6 ชั่วโมง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. อธิบายความหมายของบุคลิกภาพได้อย่างถูกต้อง
2. อธิบายความสำคัญของบุคลิกภาพได้อย่างถูกต้อง

เนื้อหาการอบรม

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดหลักการด้านความหมายความสำคัญของบุคลิกภาพ
2. แบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมออกเป็น 4กลุ่มๆละ 5คนให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย

หัวข้อ “ความสำคัญของบุคลิกภาพ ”

3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มละ 5 นาที
4. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัยร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ
5. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 1.1 การสำรวจตนเอง
6. ผู้วิจัยและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ 1.1
7. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 1.2 กระจกสะท้อนตน
8. ผู้วิจัยและสมาชิกร่วมกันอภิปรายสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ 1.2

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. ใบงาน
3. กระดาษ A 4

การประเมินผล

1. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. ผลการวิเคราะห์ตนเอง

กิจกรรมที่ 1.1 การสำรวจตนเอง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. บอกได้ว่าตนเองมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไร โดยการวิเคราะห์ตนเอง
2. บอกสิ่งที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเกี่ยวกับตนเอง

แนวคิด

การสำรวจตนเอง เป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาได้หันมาให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพที่เหมาะสมโดยทั่วไปเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตนเอง ปรับปรุงตนเอง ซึ่งจะทำให้เราารู้จักตนเองและเข้าใจ รู้จักผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. ใบงานกิจกรรมที่ 1.1 แบบวิเคราะห์ตนเอง

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยกล่าวแนะนำตนเอง ทำความรู้จักกับนักศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม จากนั้นชี้แจงให้นักศึกษาทราบข้อตกลงที่จะต้องทำร่วมกัน
2. ผู้วิจัยแจกใบงานกิจกรรมที่ 1.1 แบบวิเคราะห์ตนเอง 30 ข้อ ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม วิเคราะห์ตนเองอย่างตรงไปตรงมาว่าท่านมีบุคลิกภาพลักษณะต่อไปนี้หรือไม่ โดยขีด ✓ ช่อง มี หรือ ไม่มี
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรม ทำใบงานกิจกรรมเสร็จแล้ว ผู้วิจัยให้นับจำนวนข้อ มี หรือ ไม่มี กี่ข้อ
4. แบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 4กลุ่มๆละ 5คนให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายจากการทำแบบวิเคราะห์ตนเอง
5. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มละ 5 นาที
6. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัย ร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. ผลการวิเคราะห์ตนเองของนักศึกษาจากคำตอบในใบงาน

ใบงานกิจกรรมที่ 1.1 แบบวิเคราะห์ตนเอง

โปรดวิเคราะห์ตัวท่านเองอย่างตรงไปตรงมา ท่านมีบุคลิกภาพลักษณะต่อไปนี้หรือไม่ (ขีด ✓)

ที่	รายการตรวจสอบ	มี	ไม่มี
1	ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง เป็นมิตรอยู่เสมอ		
2	รักษาความสะอาดบนใบหน้าและส่วนต่างๆ ของร่างกาย		
3	สุขภาพแข็งแรง อนามัยดี		
4	กิริยาท่าทางสุภาพ อ่อนน้อม เป็นกันเอง		
5	ระมัดระวังตัวเองในทุกๆ อริยาบถตลอดเวลาที่อาจมีคนพบเห็น		
6	รู้จักตรวจสอบและจัดทำทางซ้าๆ ซากๆ ที่อาจก่อให้เกิดความรำคาญ		
7	เลือกแต่งกายให้สะอาด ประณีต เหมาะสมกับกาลเทศะ		
8	รู้จักระสนิยมของการแต่งกายให้เหมาะกับสถานภาพของตน		
9	รู้จักเลือกเสื้อผ้าที่มีสีสันทน และลายเข้ากับบุคลิกลักษณะของตนเอง		
10	รู้จักการเลือกใช้ถ้อยคำในการพูดจาให้เหมาะสม		
11	รู้ว่าเมื่อไรควรพูด เมื่อไรควรฟัง		
12	รู้จักเตรียมคำพูดให้เหมาะสมสำหรับคนแต่ละคน		
13	มีการออกเสียงหรือใช้ภาษาไทยได้ถูกต้อง		
14	มีความพอใจที่คบหาสมาคมพูดคุยกับบุคคลต่างๆ		
15	รู้จักชวนผู้อื่นสนทนาในเรื่องที่เขาสนใจ		
16	มีความมั่นคง ทั้งจิตใจและอารมณ์		
17	มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น		
18	มีความมานะพยายามทำสิ่งใดก็มุ่งทำงานประสบความสำเร็จ		
19	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เป็นตัวของตัวเอง		
20	อดทน หนักเอาเบาสู้ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค		
21	มีความคล่องตัว ทำงานได้ว่องไว มีประสิทธิภาพสูง		
22	มีความจริงใจต่อเพื่อน หรือบุคคลทั่วไปที่ตนสัมพันธ์ภาพด้วย		
23	มีความจงรักภักดีต่อครอบครัว เลื่อมใสในครอบครัว		
24	มีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจในแง่คิดของผู้อื่นอยู่เสมอ		
25	มีนิสัยชอบช่วยเหลือ บริการผู้อื่น แม้ไม่ได้ประโยชน์ตอบแทนโดยตรง		
26	รู้จักสังเกต จดจำ มีความจำดี		
27	รู้จักบันทึก สะสมความรู้หรือข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ		
28	มีวิจารณ์ญาณที่ดี ไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนเสมอ		
29	มีนิสัยเป็นนักอ่าน นักฟัง		
30	รู้ความสำคัญของเวลานัดหมายแล้วรักษาเวลา		

กิจกรรมที่ 1.2 กระจกสะท้อนตน

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมการอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. บอกได้ว่าตนเองมีบุคลิกภาพ มีข้อดี ข้อเสีย อย่างไร
2. ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นเสนอแนะได้

แนวคิด

การได้วิเคราะห์สะท้อนข้อดี ข้อเสีย ของตนเอง และมีเพื่อนช่วยวิเคราะห์เป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ที่ทำให้นักศึกษาได้รู้จักตนเองว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตนเอง ปรับปรุงตนเอง ซึ่งจะทำให้เราได้รู้จักตนเองและเข้าใจ รู้จักผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. กระดาษ A 4 จำนวน 20 ใบ

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแจกกระดาษ A 4 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนๆ ละ 1 ใบ ให้พับกระดาษเป็น 9 ช่อง
2. ผู้วิจัยชี้แจงดังนี้ กระดาษ A 4 ช่องที่ 1 ให้เขียนข้อดีของตนเองที่ตนเองรู้ ช่องที่ 2 ให้เพื่อนบอกว่าเรามีข้อดีอะไรบ้างที่เพื่อนรู้ ช่องที่ 3 สรุปข้อดีทั้งของตนเองและที่เพื่อนบอก ช่องที่ 4 ให้เขียนข้อเสียของตนเองที่ตนเองรู้ ช่องที่ 5 เพื่อนบอกข้อเสียของเราที่เพื่อนรู้ ช่องที่ 6 สรุปข้อเสียทั้งของตนเองและที่เพื่อนบอก ช่องที่ 7 ให้เขียนข้อดีของกลุ่ม ช่องที่ 8 ให้เขียนข้อเสียของกลุ่ม ช่องที่ 9 สรุปข้อดีข้อเสียของกลุ่ม
3. แบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 4 กลุ่มๆละ 5คนให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายจากการทำกิจกรรมที่ 1.2 กระจกสะท้อนตน
4. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มละ 5 นาที
5. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัย ร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. ผลการวิเคราะห์ตนเองของนักศึกษาจากคำตอบในใบงาน

หัวข้อที่2 เรื่องการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

เวลา 6 ชั่วโมง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. อธิบายลักษณะบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมได้
2. อธิบายหลักการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมได้

เนื้อหาการอบรม

1. ลักษณะบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม
2. การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 4กลุ่มๆละ 5คนให้แต่ละกลุ่มร่วมกันระดมความคิดในหัวข้อ “ลักษณะบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม” และทำกิจกรรมที่ 2.1 กรณีศึกษา
2. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงานกลุ่มละ 5 นาที
3. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัยร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ
4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 2.2 บุคลิกภาพที่น่าชม และสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคน
5. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 2.3 เสริมสร้างความมั่นใจกล้าแสดงออก
6. ผู้วิจัยและสมาชิกร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม
7. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. ใบงานกิจกรรม
3. ซองคำสั่งบัตรคำ
4. กระดาษ A 4

การประเมินผล

1. การสังเกตความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา
3. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรมที่ 2.1 กรณีศึกษา

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมการอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. บอกได้ว่าการมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมควรเป็นอย่างไร
2. ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด

บุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม สามารถพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงได้ สร้างเสริมให้สมบูรณ์ได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานแห่งความสุขและความสำเร็จของชีวิต เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจสูงขึ้น

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. ใบงานกิจกรรมที่ 2.1 กรณีศึกษา เรื่อง สายสมชื่อ
3. กระดาษ A 4

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 4 กลุ่มๆละ 5 คน
2. ผู้วิจัยแจกกระดาษ A 4 และใบงานกิจกรรมที่ 2.1 กรณีศึกษา เรื่อง สายสมชื่อให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายจากการทำกิจกรรมที่ 2.1
3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มละ 5 นาที
4. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัย ร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา

ใบงานกิจกรรมที่ 2.1 กรณีศึกษาเรื่อง สายสมชื่อ

สายเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ได้รับทุนนักกีฬาวอลเลย์บอล ซึ่งมีอาจารย์ ภูผาเป็นผู้ควบคุมทีมวอลเลย์บอล อาจารย์ได้นัดหมายนักกีฬาทุกคนฝึกซ้อมเช้า เย็น เพื่อเตรียมตัว เข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ทุกเช้าตั้งแต่เวลา 05.30 – 07.30 น. นักกีฬา ทุกคนต้องมาฝึกซ้อม เข้าวันหนึ่งขณะที่อาจารย์ภูผากำลังให้นักกีฬาคนอื่น ๆ วิ่งรอบสนามเพื่ออบอุ่นร่างกายอยู่นั้น สายก็วิ่งกระหืดกระหอบเข้ามาหาอาจารย์ภูผาและกล่าวขอโทษที่ตนมาสาย อาจารย์ภูผาจึงเตือนสายว่าครั้งต่อไปขอให้พยายามมาให้ทันเวลาฝึกซ้อม เพราะสายจะมาช้ากว่า เพื่อน ๆ อยู่เสมอ หากจะเปลี่ยนเอาคนอื่นมาเล่นแทนสายก็จะส่งผลเสียต่อทีมได้ เพราะสายเป็นตัวจริงของทีม และใกล้จะถึงวันแข่งขันกีฬาระดับมหาวิทยาลัยแล้ว ขอให้สายปรับปรุงตัวเองมาให้ทันเวลาฝึกซ้อมด้วย

ก่อนวันแข่งขันหนึ่งวัน อาจารย์ภูผาได้เรียกประชุมทีมนักกีฬาวอลเลย์บอลทุกคน เพื่อนัดหมายเวลาในการเดินทางไปแข่งขันในวันพรุ่งนี้ และกล่าวย้ำให้นักกีฬาทุกคนตรงต่อเวลาเพราะจะต้องใช้เวลาในการเดินทาง เมื่อเลิกประชุมอาจารย์ภูผาได้เรียกสายมาพบและย้ำให้สายมาให้ทันเวลานัด ซึ่งสายก็รับปากรับคำอาจารย์ภูผาเป็นอย่างดี

วันแข่งขันอาจารย์ภูผาและนักกีฬาวอลเลย์บอลทุกคนยกเว้นสายได้มาพร้อมกันและเตรียมตัวจะออกเดินทางไปแข่งขัน อาจารย์ภูผาและนักกีฬาทุกคนรอคอยสายด้วยความกระวนกระวายใจ เพราะใกล้จะถึงเวลาแข่งขันแล้วก็ยังไม่มีวีแววของสาย อาจารย์ภูผาจึงตัดสินใจสั่งให้รถออก ในขณะที่รถกำลังจะเคลื่อนออกไปนั้นสายก็วิ่งมาถึงพอดี แม้ว่าสายจะมาทันแต่ทีมวอลเลย์บอลของอาจารย์ ภูผาก็ไม่สามารถลงแข่งขันได้เพราะไปรายงานตัวไม่ทันตามเวลาแข่งขัน กรรมการผู้ตัดสินจึงปรับแพ้ ให้ทีมคู่แข่งชนะผ่าน อาจารย์ภูผาและนักกีฬาทุกคนต่างก็เสียใจที่ถูกปรับแพ้และไม่มีใครพูดกับสายเลย สายได้แต่ทำหน้าที่เศร้าเสียใจในการกระทำของตนเอง

คำถามเพื่อการอภิปรายกลุ่ม

1. สายเป็นคนมีบุคลิกภาพอย่างไร
2. ถ้าสมาชิกในกลุ่มเป็นสาย จะรู้สึกอย่างไร
3. การกระทำของสายส่งผลเสียอย่างไรบ้าง
4. ถ้าสายมีบุคลิกภาพตรงต่อเวลาจะเกิดผลอย่างไร
5. สมาชิกกลุ่มมีหลักในการปฏิบัติตนเพื่อปรับปรุงตนเองในเรื่องนี้อย่างไรบ้าง

กิจกรรมที่ 2.2 บุคลิกภาพที่น่าชม

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมการอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. บอกได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมควรมีลักษณะอย่างไร
2. ร่วมแสดงความคิดเห็นได้

แนวคิด

บุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม สามารถพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงได้ สร้างเสริมให้สมบูรณ์ได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานแห่งความสุขและความสำเร็จของชีวิต เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจสูงขึ้น

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. กระดาษ A 4

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยใช้คำถาม ว่า “ นักศึกษาเคยเห็นนักเรียนเตรียมทหาร หรือนักเรียนนายร้อย บ้าง ยกมือขึ้น ” พร้อมฉายภาพให้เห็นอีกครั้ง และถามต่อว่า “ พวกเรารู้สึกชอบหรือไม่ อย่างไร ”
2. ผู้วิจัยให้ชมรูปภาพของบุคคลต่างๆ ในสังคม
3. ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคน
4. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัย ร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

1. สังเกตความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรมที่ 2.3เสริมสร้างความมั่นใจกล้าแสดงออก

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบกิจกรรมการอบรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถดังนี้

1. ผู้เข้าอบรมมีบุคลิกภาพกล้าแสดงออก มั่นใจตนเอง ในทางที่เหมาะสม

แนวคิด

ความมั่นใจกล้าแสดงออกเป็นบุคลิกภาพที่สามารถฝึกฝนได้หากบุคคลรู้จักจัดความกลัว ความอาย ความลังเล ในการกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลดน้อยลงหรือหมดไป การไม่กลัว การไม่อาย และพยายามแสดงออกบ่อยๆ ทำบ่อยๆ เมื่อทำได้ดี มีผู้ให้กำลังใจ เราจะสามารถทำได้ดีและประสบผลสำเร็จเกิดความมั่นใจได้

สื่อประกอบกิจกรรม

1. ซองคำสั่งบัตรคำ 2 ซอง

ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม
2. ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมารับซองคำสั่ง กลุ่มละ 1 ซอง ซึ่งจะมีบัตรคำสั่งอยู่ในซอง ดังนี้
 - ซองที่ 1 ให้แสดงท่าทางประกอบ ดังนี้
 - แสดงท่าว่าอาย
 - แสดงท่าระบ้าฮาวาย
 - แสดงท่ากำลังภายใน
 - แสดงท่าเดินแฟชั่นโชว์
 - ซองที่ 2 ให้แสดงท่าทางประกอบ ดังนี้
 - แสดงท่ารำและร้องเพลง
 - แสดงท่าเต้นบัลเล่ย์
 - แสดงท่าการไหว้ครูของมวยไทย
 - แสดงท่าพายเรือ
3. ให้แต่ละกลุ่มออกมาแสดงท่าทางประกอบ ให้เพื่อนทายท่าทาง
4. ผู้วิจัยถามผู้เข้าอบรมว่ารู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับกระดาษให้แสดงตามคำสั่งนั้น เวลาต้องแสดงท่าทางมีความรู้สึกอย่างไร และเมื่อแสดงไม่ได้จริงๆ รู้สึกอย่างไร
5. สมาชิกอื่นๆและผู้วิจัย ร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ

การประเมินผล

1. สังเกตจากการแสดงบทบาทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรมอำลาปิดการอบรม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อสรุปผลของการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมบุคคลิกภาพ

กิจกรรมและวิธีการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยกันสรุปเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ประโยชน์ที่จะได้รับ รวมถึงแนวทางในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
2. ผู้วิจัยทำกิจกรรมอำลา โดยเปิดเพลงและร้องเพลงที่แสดงถึงความผูกพัน เพลงด้วยรัก และผูกพัน เพลงกำลังใจ และจบลงด้วยเพลงดอกไม้ให้คุณ
3. ผู้วิจัยมอบของที่ระลึกให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในขณะที่กำลังร้องเพลงอยู่ โดยที่ไม่ได้บอกกล่าวให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบล่วงหน้า เพื่อเป็นการสร้างความประหลาดใจและประทับใจในกิจกรรมนี้
4. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมกิจกรรม และปิดการอบรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. เนื้อเพลง
3. ของที่ระลึก

การประเมินผล

1. สังเกตจากการสรุปผล
2. สังเกตจากพฤติกรรมการร่วมร้องเพลง

เนื้อหาสาระ

ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพและการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

1. ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่าบุคลิกภาพ หรือ Personality มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งมีความหมายว่า Mask แปลว่าหน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวมหน้าเวลาออกแสดงออกโรงเพื่อจะแสดงตามบทบาทที่กำหนดไว้ในละครกรีกและโรมัน บุคลิกภาพของคนเหมือนหน้ากากตัวละคร เพราะในชีวิตจริงบุคคลย่อมแสดงพฤติกรรมต่างๆในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปเช่นเดียวกัน

การให้คำนิยามของคำว่า “บุคลิกภาพ” มีความหลากหลายมาก เพราะบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้น นักวิชาการจึงให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ตามประสบการณ์ของตนเองแต่เมื่อประมวลดูแล้วพอจะสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน โดยส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา และส่วนภายในคือ ส่วนที่เรามองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ลักษณะต่างๆของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ทุกลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน มีผลกระทบต่อกัน บุคลิกภาพของมนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนรวมซึ่งรวมเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ ทุกชาติ ทุกภาษา และส่วนที่มีลักษณะที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว”

1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม สำหรับส่วนตัว คือ สุขกายสบายใจอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นที่ยอมรับ และสำหรับส่วนรวม คือ สังคมสงบสุขเรียบร้อย เมื่อได้เรียนรู้บุคลิกภาพอันเป็นมาตรฐานของสังคมแล้ว ช่วยให้สามารถปรับปรุง เสริมสร้างได้ถูกต้องตามที่สังคมต้องการ ถ้าแต่ละคนซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมประสบความสำเร็จ นั่นคือสังคมส่วนรวมสัมฤทธิ์ผลเป็นสังคมอารยะ คนไทยจำนวนมากถือกันว่าบุคลิกภาพเป็นเครื่องทำนายสมรรถภาพความสามารถ และอุปนิสัยของบุคคล ถึงกับบางครั้งเชื่อกันผิดๆ ง่ายๆ เช่น ชอบพูดกันว่า ไทยเล็กเจ็กดำ คนสองเสียง คนผมหยิก หน้าก้อ คอสั้น ฟันเขยิบ เหล่านี้เป็นคนที่คบไม่ได้ เป็นต้น

บุคลิกภาพมีความสำคัญหลายประการเพราะเป็นส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญทั้งกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวและกับหน้าที่การงานและอาชีพซึ่งสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

นิภา นิธยาน (2545 : 151-153) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลและการมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง ไม่บิดเบือนซึ่งความเป็นจริง

2. การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตของความเหมาะสม สำหรับการที่บุคคลมีอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ดีนั้นย่อมเป็นผลร้ายต่อตนเองและบุคคลที่อยู่รอบข้าง

3. ความสามารถในการสร้างทักษะความสัมพันธ์ทางสังคม เพราะบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการติดต่อประสานกัน

4. ความสามารถในการพัฒนาตนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในทุกสถานการณ์

ส่วน กันยา สุวรรณแสง (2545: 4-5) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมเป็นอย่างมาก ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น เพราะบุคคลอื่นๆ ที่พบเห็นจะได้เกิดความสนใจและเชื่อมั่น

2. การคาดหมายพฤติกรรม หากรู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไรก็จะสามารถทำนายได้ว่าในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ จะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งได้โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่ตัวบุคคลนั้นๆ

4. การตระหนักรับรู้เอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพจะทำให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน

5. การที่ได้รู้จักบุคลิกภาพของผู้อื่น ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น

6. บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ได้รับความสำเร็จ ความช่วยเหลือและการติดต่อด้วยดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

7. บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใครๆ ก็ต้องการชอบที่จะให้อยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าบุคลิกภาพมีความสำคัญสำหรับบุคคลทั้งในด้านส่วนตัวที่ทำให้ตนเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความสำคัญในด้านส่วนรวมที่ทำให้บุคคลอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544: 20-21) กล่าวว่าองค์ประกอบของบุคลิกภาพเป็นผลเนื่องมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสรุปได้เป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านร่างกาย คือ รูปลักษณะภายนอกของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย การแต่งผม การแต่งหน้า การดูแลรักษาร่างกายส่วนต่างๆ

2. องค์ประกอบด้านสติปัญญา คือ ความสามารถในการเรียนรู้ รับรู้ ในด้านเชิงเหตุผล การเข้าใจในสิ่งต่างๆ รวมทั้งการแยกแยะข้อเท็จจริงในประเด็นต่างๆ

3. องค์ประกอบด้านอารมณ์ คือ การมีปฏิกริยาที่ตอบสนองของจิตใจต่อสิ่งเร้าภายนอกที่มากระทบ ซึ่งอารมณ์เป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ดีใจ เสียใจ เจ็บใจ น้อยใจ

4. องค์ประกอบด้านอุปนิสัย คือ แนวความคิด เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และนิสัยพื้นฐานต่างๆ ของบุคคล

5. องค์ประกอบด้านสังคม คือ สิ่งแวดล้อมทุกด้านทั้งที่เป็นบุคคล และสภาพแวดล้อม ที่บุคคลได้ประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สำหรับวิจิตร อาวะกุล (2545: 13-14) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานในการปรับปรุงบุคลิกภาพ มีดังต่อไปนี้

1. ภาพลักษณ์ทางกายภาพ ได้แก่ ใบหน้า หน้าตา การทรงตัว การยืน การนั่ง การเดิน การวางตัว กิริยา มารยาท มีสมบัติผู้ดี เป็นต้น
2. การได้รับการศึกษา เป็นการแสดงออกซึ่งความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา ได้รับการอบรมปณิสัย ได้รับการสั่งสอนมา
3. การแต่งกายให้ถูกระเบียบ ถูกกาลเทศะ ถ้าประพฤติผิดจะเสียมารยาทได้ เสียบุคลิกได้ การประดับเครื่องแต่งกาย เข็มขัด เนคไท ฯลฯ
4. การดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ รูปร่าง ร่างกายไม่ให้อ้วนเกินไป ผอมเกินไป ดูแลผิวพรรณให้สะอาดสดใส ดูแลรักษาโรคผิวหนัง สิว ฝ้า ร่างกายสะอาดหมดจด เส้นผมได้รับการสระหวีเรียบร้อย
5. การควบคุมอารมณ์ จิตใจ มีจิตใจดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว ใจคับแคบ ควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกโอกาส
6. การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสาร เช่น การพูด การเขียน การแสดงออกในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ภูมิปัญญา อย่างมีความมั่นใจเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ

องค์ประกอบข้างต้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคลิกภาพ ถ้าได้พัฒนาในเบื้องต้นจะทำให้เกิดความมั่นใจ เกิดความเชื่อมั่นในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา เลื่อมใส ชื่นชอบ เชื่อฟัง คล้อยตาม ต่อไปในอนาคตได้

1.4 ลักษณะทั่วไปของบุคลิกภาพ

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544: 4) กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของบุคลิกภาพ สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลแต่ละคน เมื่อเกิดมาแล้วก็มีลักษณะรูปร่างเป็นไปตามพันธุกรรม ครั้นเมื่อเติบโตขึ้นมาก็ได้พบปะเรียนรู้กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ทำให้เกิดเป็นผลรวมของบุคลิกภาพในตัวบุคคลขึ้น

2. บุคลิกภาพ เป็นลักษณะพฤติกรรมส่วนรวมของบุคคล มิใช่เป็นพฤติกรรมเฉพาะอย่าง คือ มิใช่หมายถึงลักษณะการพูด การแต่งกาย มารยาท การแสดงอารมณ์ หรือขนาดรูปร่าง ผิวพรรณ เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง หากแต่หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างในตัวคน ๆ นั้นที่แสดงให้ปรากฏออกมา

3. บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองเห็นของบุคคลอื่น เช่น บุคลิกภาพของบุคคลจะดีหรือไม่อยู่ที่คุณค่าของคนนั้นที่มีต่อสังคม สังคมมองเห็นความสำคัญของบุคคลนั้นอย่างไร

4. บุคลิกภาพ เกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ โครงสร้างของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ที่ถาวรฝังแน่นอยู่ในวิถีทางของการปรับตัวซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะของแต่ละบุคคล

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

จันทนิช อัครนนท์. (2540: 4-5) กล่าวว่าบุคลิกภาพไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้นมา โดยการที่อาศัยปัจจัยต่างๆ ร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ไม่มีวันจบสิ้น ปัจจัยที่ทำให้มนุษย์มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน สรุปได้ ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยทางพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จากพ่อแม่หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ความสมบูรณ์และความพิการของร่างกาย เป็นต้น

2. ปัจจัยทางการเลี้ยงดู ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อความเจริญเติบโตทางร่างกาย ส่วนสูง น้ำหนัก ทางกายได้พิสูจน์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงครบถ้วน เช่น โปรตีน นม ฯลฯ จะทำให้เด็กมีพัฒนาการความเจริญเติบโตเร็ว ต่างจากเด็กที่ได้รับอาหารมีคุณค่าทางโภชนาการน้อย หรือที่จะเติบโตช้า นอกจากนั้นยังพบว่าอาหารเสริมอื่นๆ รวมทั้งวิตามินมีส่วนเสริมสร้างความเจริญเติบโตแก่ร่างกายทั้งสิ้น การเลี้ยงดูยังมีผลต่อสุขภาพจิตและบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคออีกด้วย

3. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติและชนบทธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องกับอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันด้วย

จากปัจจัยดังกล่าวต่างมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล แต่การที่จะแยกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยด้านใดมีอิทธิพลมากหรือน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคลและวัฒนธรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องกับอยู่เป็นสำคัญ

2. การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม

นันทนิช อัสวานนท์ (2540: 112-113) กล่าวว่ากระบวนการเสริมสร้างบุคลิกภาพเป็นขั้นตอนของการพัฒนาหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่ต้องการให้เป็นสิ่งดี ๆ และเป็นที่ต้องการหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าต้องตา ต้องใจผู้อื่น ตลอดจนส่งเสริมให้ดีโดดเด่นยิ่งขึ้นไป ขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุง สรุปได้ดังนี้

1. การสำรวจตัวเอง การสำรวจตัวเองทางบุคลิกภาพภายนอกเป็นเรื่องไม่ยากนัก เพราะมีกระจกเงาส่องท่อนภาพตัวเอง สามารถมองเห็นได้ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาใคร สิ่งที่เป็นปัญหาในการสำรวจตัวเอง คือ ลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นบุคลิกภาพภายใน ปรากฏแก่สายตาบุคคลภายนอกทางพฤติกรรม ซึ่งการสำรวจตัวเองทำได้ 2 แนวทาง คือ

1.1 การวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อค้นหาคำประกอบบุคลิกภาพของตน แล้วประเมินสรุปบุคลิกภาพของตนไว้หรืออาจใช้แบบทดสอบบางประเภท เช่น แบบทดสอบด้านอีคิว แบบทดสอบนิสัยส่วนตัวบางเรื่อง และต้องยอมรับข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขต่อไป

1.2 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น บางทีการวิเคราะห์อาจไม่พบข้อบกพร่องในบางเรื่อง แต่คนอื่นที่อยู่ใกล้ชิดกับตัวเองจะเป็นผู้บอกเราหรือสะท้อนภาพของเราได้เป็นอย่างดี จึงจำเป็นต้องอาศัยการบอกกล่าวจากคนอื่นว่าเขาคิดอย่างไรต่อท่าทีของเราเพื่อจะได้แก้ไขส่วนที่บกพร่องต่อไป

2. การรู้จักตัวเอง หมายถึง รู้ว่าเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน ทำงานอะไร มีบทบาทต่องานหรือสังคมที่ตัวเองอยู่อย่างไร สรุปได้ 3 แนวทาง คือ นิสัยส่วนตัว ลักษณะนิสัยส่วนตัว ลักษณะนิสัยโดยรวมของตนเองที่แสดงต่อสาธารณชน

3. การรู้จักปรับปรุงบุคลิกภาพและลักษณะนิสัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตนเองมาทบทวนและตรวจตรา หากพบข้อบกพร่องก็เต็มใจปรับปรุงโดยมองหาลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี แล้วคอยเตือนตนเองให้ละทิ้งบุคลิกลักษณะเดิม หันมาปฏิบัติตามแบบอย่างและลักษณะนิสัยใหม่ที่สังคมยอมรับ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนี้ต้องอดทนและเอาใจใส่เป็นพิเศษ อีกทั้งคอยระลึกอยู่เสมอว่าข้อบกพร่องของตนมีผลกระทบต่อตนเอง และผู้อื่นเป็นสำคัญ ต้องแสดงหาหนทางที่จะช่วยตนเองให้มีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่สร้างสรรค์

สำหรับสถิติ วงศ์สุวรรณ (2544: 203) กล่าวว่า การเสริมสร้างบุคลิกภาพของตนจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองนั้น จำเป็นจะต้องยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. การสังเกตปฏิกิริยาของผู้อื่นที่มีต่อตน ถ้าเป็นไปในทางที่ดีก็หมายความว่า ตนไม่มีอะไรบกพร่อง แต่ถ้าปฏิกิริยาของผู้อื่นเป็นไปในทางไม่ดี ก็หมายความว่า มีข้อบกพร่องในบุคลิกภาพของตน จะต้องสำรวจค้นหาแล้วพยายามกำจัดข้อบกพร่องนั้นๆ เสีย และปรับปรุงให้เป็นบุคลิกภาพที่ดี

2. บุคลิกภาพที่ไม่ดีบางอย่างอาจเกิดจากนิสัยที่ไม่ดี เช่น การทำงานล่าช้า การไม่ตรงต่อเวลา การพูดปด ฯลฯ จะต้องแก้ด้วยการฝึก เพื่อกำจัดความเคยชินเสีย ซึ่งต้องการเวลาและความมานะพยายาม แล้วให้การฝึกฝนอบรมที่ถูกต้อง
3. ติดต่อสมาคมกับคนหมู่มาก เพื่อให้รู้จักปฏิบัติตนให้เข้าพวกพ้อง เป็นการฝึกการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. การแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพที่ไม่ดี อาจทำได้โดยการเปลี่ยนที่อยู่ หรือการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่
5. การเสริมสร้างบุคลิกภาพจะต้องเป็นไปตามระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของสังคม

บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงได้ พัฒนาได้ เสริมสร้างได้ แก้ไข ปรับปรุงได้ เพื่อยกระดับมาตรฐาน คุณสมบัติและคุณภาพของบุคคลให้สูงขึ้นได้ รวมทั้งให้มีความสามารถเหมาะสมกับสถานะตำแหน่งหน้าที่การงานและวิชาชีพได้ โดยใช้เทคนิค หลักการ วิธีการ ความรู้ในการพัฒนาบุคลิกภาพไปพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะได้มีบุคลิกภาพที่ดีมีคุณภาพ ที่สำคัญ คือ ต้องศึกษา และได้รับการชี้แนะที่ดี ที่ถูกต้อง รับการถ่ายทอดสาระและหลักเกณฑ์ที่ดีมาปฏิบัติ ฝึกฝน ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอยู่เสมอ จึงจะเป็นการเสริมสร้างพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์แบบและเหมาะสมต่อไป

**ตารางกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ระหว่างวันที่ 2 - 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558
ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคาร 10 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

วันจันทร์ ที่ 2 กุมภาพันธ์ 2558

16.00 – 16.15	ลงทะเบียนและทำแบบสอบถามก่อนการอบรม
16.15 – 16.30	พิธีเปิดและปฐมฤกษ์กิจกรรมอบรม
16.30 – 17.00	กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย
17.00 – 17.30	พักรับประทานอาหารว่าง
17.30 – 19.00	ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

วันอังคาร ที่ 3 กุมภาพันธ์ 2558

16.00 – 16.15	ลงทะเบียนและกิจกรรมเตรียมความพร้อม
16.15 – 17.00	ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ
17.00 – 17.45	กิจกรรมการสำรวจตนเอง
17.45 – 18.15	พักรับประทานอาหารว่าง
18.15 – 19.00	กิจกรรมกระจกสะท้อนตน

วันพุธ ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2558

16.00 – 16.15	ลงทะเบียนและกิจกรรมเตรียมความพร้อม
16.15 – 17.15	การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม
17.15 – 17.45	พักรับประทานอาหารว่าง
17.45 – 19.00	กิจกรรมกรณีศึกษา

วันพฤหัสบดี ที่ 5 กุมภาพันธ์ 2558

16.00 – 16.15	ลงทะเบียนและกิจกรรมเตรียมความพร้อม
16.15 – 17.15	กิจกรรมบุคลิกภาพที่น่าสนใจ
17.15 – 17.30	พักรับประทานอาหารว่าง
17.30 – 18.30	กิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจกล้าแสดงออก
18.30 – 18.45	กิจกรรมอำลา และพิธีปิดการอบรม
18.45 – 19.00	ทำแบบสอบถามหลังการอบรม สรุป – ประเมินผล

แบบประเมินผลกิจกรรมอบรม

แบบสอบถามนี้ใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมด้านความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม

คำชี้แจงโปรดใส่เครื่องหมาย / ให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความชัดเจนของเนื้อหากิจกรรม					
2	การดำเนินการในแต่ละกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์					
3	การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำกิจกรรม					
4	กิจกรรมอบรมมีประโยชน์					
5	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง					
6	การเตรียมความพร้อมของวิทยากร					
7	วิทยากรมีความรู้ความสามารถ					
8	วิทยากรตรงต่อเวลา					
9	วิทยากรมีเทคนิคในการถ่ายทอด					
10	มีบุคลิกภาพดีแสดงพฤติกรรมเหมาะสม					
11	มีความตั้งใจดำเนินกิจกรรมอบรม					
12	มีการยกตัวอย่างที่ชัดเจน					
13	มีการนำเสนอให้เข้าใจได้ง่าย					
14	เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงออกอย่างทั่วถึง					
15	เอกสารประกอบการอบรม					
16	สื่ออุปกรณ์ประกอบกิจกรรมอบรม					
17	ระยะเวลาในการทำกิจกรรม					
18	การจัดสถานที่					
19	การจัดบริการอาหารว่าง					
20	การอำนวยความสะดวก					

ค่าเฉลี่ยรายบุคคลของแบบสอบถามบุคลิกภาพก่อนและหลังของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

คนที่	ก่อนอบรม	หลังอบรม
1	4.55	4.73
2	4.64	4.64
3	3.27	3.55
4	3.55	4.73
5	3.82	4.09
6	4.27	4.27
7	3.73	4.18
8	4.09	4.27
9	3.91	4.27
10	4.27	4.73
11	3.27	3.64
12	3.27	3.55
13	3.55	3.82
14	4.27	4.82
15	3.55	4.45
16	4.36	4.27
17	4.36	4.73
18	3.73	4.45
19	4.55	4.64
20	2.82	4.00

ภาคผนวก ซ
ภาพประกอบรายชื่อนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้าง
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ









**รายชื่อนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

1. นายพีรวัฒน์ ศรีทิวส์	บริหารธุรกิจ
2. นางสาวนฤมล เอ็มเอี่ยม	บริหารธุรกิจ
3. นายธวัชชัย เพ็ชรมณี	บริหารธุรกิจ
4. นายการัณย์ วงษ์จินดา	บริหารธุรกิจ
5. นางสาวสุทธิดา ชูภักดิ์	เศรษฐศาสตร์
6. นางสาวชโรธร ศรีสมโภช	วิทยาศาสตร์ประยุกต์
7. นางสาวนพพร ดวงศรี	รัฐประศาสนศาสตร์
8. นางสาวมาริสา จักรใจวงศ์	ศิลปกรรมศาสตร์
9. นายกิตติศักดิ์ บัวคล้าย	เทคโนโลยีสารสนเทศ
10. นายอรรถพล โพธิ์พรมศรี	นิเทศศาสตร์
11. นายนิวัฒน์ สายพิน	นิเทศศาสตร์
12. นายมนัสวิน นรินทร	การบัญชี
13. นางสาวอรจริยา คำทา	การบัญชี
14. นางสาวศศิธร ปะนิทาณะโต	การบัญชี
15. นายอภิสิทธิ์ พริมมา	วิศวกรรมศาสตร์
16. นางสาวศิริรัตน์ บัวนาค	การท่องเที่ยวและการโรงแรม
17. นางสาวอาภาสรา ทานิน	การท่องเที่ยวและการโรงแรม
18. นายวรพล จามจรีกุล	ศิลปศาสตร์
19. นายวรานนท์ แก่นนาคำ	นิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์
20. นายธีรวัช ธนาเกียรติชวาล	นิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์



ที่ ศธ 0519.12/๑๗.๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1๙ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.นักรบ หมั่นแสน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุลคู อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ต.นักรบ หมั่นแสน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-787-6999

ที่ ศธ 0519.12/๗๙๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.นักรบ ภูมิแสน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรพรม สกฤต อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ต.นักรบ ภูมิแสน และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 089-787-6999

ที่ ศธ 0519.12/๗๑3



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ด.นักรบ หนึ่งแสน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรพวรรณ สกุลคู อาจารย์ ดร.อรรถพร โพธิ์สุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ด.นักรบ หนึ่งแสน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-787-6999

ที่ ศธ 0519.12/๗๑๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1๑ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ต่อตระกูล อุบลวัตร

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.นักรบ ภูมิแสน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกฤตกุล อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ต.นักรบ ภูมิแสน และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร: 0-2649-5064

หมายเหตุ: สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-787-6999



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ ๖๖๖

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.นักรบ ภูมิแสน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกฤตกุล อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ว่าที่ร.ต.นักรบ ภูมิแสน และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-787-6999

ที่ ศธ 0519.12/ 5339



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดกิจกรรมอบรมเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.นักรบ หนึ่งแสน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรวณ สกุลคู อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมอบรมให้กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำนวน 20 คน โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการอบรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อ.ดร.นักรบ หนึ่งแสน

8/1/58

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ได้รับ ออกรับ

- 6 มี.ค. 58 ผอ.ฝ่ายบริหาร 40 ลาก 516 มอ.อ.กต
- 01/01/58 ผอ.ฝ่ายบริหาร 40 ลาก 516 มอ.อ.กต

16.01.58 ม.อ.อ.กต

6 มี.ค. 58 ม.อ.อ.กต

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-787-6999



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ว่าที่ร้อยตรี นักรบ หมีแสน
วัน เดือน ปีเกิด	12 ตุลาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดตาก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	391/42 ซอยพงษ์เพชรนิเวศน์ ถนนเลียบคลองประปา แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร