

ความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันของ นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดวงพร รุ่งเรืองศรี¹

ได้รับบทความ: 18 ธันวาคม 2562

แก้ไขบทความแล้วเสร็จ: 27 ธันวาคม 2562

ตอบรับตีพิมพ์: 27 ธันวาคม 2562

เผยแพร่: 21 มกราคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ คีศึกษาระดับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ และศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตเก่าและนิสิตปัจจุบันของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ จำนวน 111 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคณาจารย์ รองลงมาคือ ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านหลักสูตร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านจะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัย รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่เป็นนิสิตของวิทยาลัย และท่านจะแนะนำคนอื่นให้สมัครเรียนที่วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ พบว่า ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ ความพึงพอใจด้านคณาจารย์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ ความผูกพัน/ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

¹ นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้นิพนธ์ประสานงาน

อีเมล: aj_samigo@hotmail.com

SATISFACTION AND COMMITMENT TO INSTITUTION OF
STUDENTS IN GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION,
BURAPHA UNIVERSITY

Toungporn Rungrueangsri¹

Received: December 18, 2019

Revised: December 27, 2019

Accepted: December 27, 2019

Available Online: January 21, 2020

ABSTRACT

The purpose of this research was to: 1) study the satisfaction level to institution of students in Graduate School of Public Administration; 2) study the commitment to institution of students in Graduate School of Public Administration; and 3) study the variables that can predict the commitment to institution of students in Graduate School of Public Administration. The samples were 111 alumni and current students in Graduate School of Public Administration. The statistics used frequency, percentage, average, Standard deviation and for data analysis was Multiple Regression Analysis. The results were found that: the satisfaction to institution of students was at high level in all aspects, with the highest mean were the faculty, staff, curriculum and facilities, respectively; the commitment to institution of students in Graduate School of Public Administration, in overall was at a high level, with the highest mean were “You will maintain and build a reputation for the college”, “You are proud to be a student of the college”, and “You will advise others to apply at college”; the variables that can predict the commitment to institution of students in

¹ Educator, Professional Level, Graduate School of Public Administration,
Burapha University
Corresponding author
E-mail: aj_samigo@hotmail.com

Graduate School of Public Administration, it found that satisfaction with staff, satisfaction with faculty, and personal characteristics in career of state enterprise employees/ private companies can predict the commitment to institution of students in Graduate School of Public Administration with statistical significance at the level of .01.

KEYWORDS: Satisfaction/ Commitment/
Graduate School of Public Administration

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาอาศัยการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นแนวทางหลักในการพัฒนานิสิตนักศึกษา นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมต่าง ๆ เสริมทักษะชีวิต แต่การจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนานิสิตนักศึกษายังมีลักษณะไม่เป็นองค์รวมที่เชื่อมโยงกันเป็นระบบ ผลของการพัฒนานิสิตนักศึกษาจึงไม่สมบูรณ์อย่างแท้จริง กล่าวคือ กิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะกลุ่มนิสิตนักศึกษาไม่สามารถเห็นภาพใหญ่ได้ ผลที่ได้จึงไม่เป็นไปตามความคาดหวังเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนานิสิตนักศึกษาแบบองค์รวม (Holistic Approach) จึงเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจมากขึ้น โดยสถาบันอุดมศึกษาควรมุ่งเน้นวิธีการพัฒนานิสิตให้เติบโต ก้าวหน้า หรือการเพิ่มพูนความสามารถในการพัฒนาสู่ความสำเร็จของตน โดยการมุ่งสู่ความสำเร็จของนิสิตนักศึกษา จำเป็นต้องอาศัยวิธีการแบบองค์รวมที่ครอบคลุม 4 มิติ ของสภาพแวดล้อมที่ดีในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วยมิติหลัก 4 มิติ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2561, หน้า 9-11)

- มิติความสำเร็จของนิสิตนักศึกษาแบบองค์รวมที่ 1: ภาวะผู้นำของสถาบัน (Institutional Leadership) ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย อธิการบดีและทีมผู้บริหาร ให้ความสำคัญสื่อสาร และแสดงการสนับสนุนการสร้างความสำเร็จให้แก่ นิสิตนักศึกษา

- มิติความสำเร็จของนิสิตนักศึกษาแบบองค์รวมที่ 2: วัฒนธรรมของสถาบัน (Institutional Culture) ได้แก่ ทศนคติ และการพูดคุยของอาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการจัดให้มีกิจกรรมและโครงการที่มุ่งพัฒนาความสำเร็จของนิสิตนักศึกษา

- มิติความสำเร็จของนิสิตนักศึกษาแบบองค์รวมที่ 3: การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา (Student Learning) ได้แก่ วิวัฒนาการของสังคมดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ส่งผลให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมสื่อและวิธีการสอนที่มีความแตกต่างหลากหลายมาก

- มิติความสำเร็จของนิสิตนักศึกษาแบบองค์รวมที่ 4: ความผูกพันของนิสิตนักศึกษา (Student Engagement) ได้แก่ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของนิสิตนักศึกษา หากนิสิตนักศึกษาไม่มีความผูกพันและความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียนแล้ว ก็ยากที่จะได้รับความสำเร็จจากการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันอุดมศึกษา ความผูกพันของนิสิตศึกษากับสถาบันของตนจึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของนิสิตนักศึกษา ฉะนั้น สถาบันอุดมศึกษา

จะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของนิสิตนักศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การติดตาม และการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของนิสิตนักศึกษา

- มิติด้านความผูกพันของนิสิตนักศึกษาข้างต้น มีองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันของนักศึกษา ได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ภาควิชา หรือคณะ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและลึกซึ้งระหว่างนิสิตศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาของตน หรือระหว่างนิสิตศึกษากับตัวเอง ความสัมพันธ์ของนิสิตศึกษากับอาจารย์ เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนใดชุมชนหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา และทำให้เกิดความผูกพันขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2561, หน้า 12) และองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ส่งผลไปยังนิสิตนักศึกษาที่จะทำให้เกิดความผูกพันมากขึ้นตามไปด้วย ได้แก่ ความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนี้มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) การแสดงออกทางอารมณ์หรือความรู้สึกในทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการรับบริการ โดยใช้ประสบการณ์ที่ได้รับด้วยตนเองหรือจากการอ้างอิงใด ๆ ก็ตามมา ประเมินสิ่งที่ได้รับจากการบริการ 2) ความพึงพอใจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความคาดหวังกับสิ่งที่ได้รับในสถานการณ์หนึ่งในการใช้บริการ และ 3) ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากในแต่ละช่วงเวลาบุคคลย่อมมีความคาดหวังต่อการบริการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ที่ได้มาระหว่างเวลานั้น (อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร วัฒนอดุลกิจ, 2548, หน้า 173-174) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาต้องมีบริการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของสถาบันที่อยู่ในสถาบันที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งกายภาพและสังคม การสอนและความสัมพันธ์ของบุคลากร ตลอดจนระบบต่าง ๆ และกิจกรรมอันมีผลที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือประสบการณ์และทัศนคติของนิสิต (จรัส พิมพา, 2547, หน้า 11) อย่างไรก็ตาม บริการด้านการศึกษาและสิ่งที่เป็นองค์ประกอบทั้งหมดจะผ่านไปยังนิสิตได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรทั้งหมดของสถาบันการศึกษา หากนิสิตมีความพึงพอใจต่อบริการด้านการศึกษาที่สถาบันจัดให้นิสิตจะมีความทุ่มเทและผูกพันต่อบริการด้านการศึกษาและต่อสถาบันการศึกษาจะสูงขึ้น ซึ่งน่าเชื่อได้ว่า นิสิตจะมีผลสำเร็จทางการศึกษาสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ ศศิธร วงศ์ประเสริฐ (2547, หน้า 5-6) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ คุณลักษณะของนิสิต ได้แก่ ความสามารถด้านวิชาการ การพัฒนาสติปัญญา เกรดที่ได้ และลักษณะนิสัยในการศึกษาเล่าเรียน คุณลักษณะของสภาพแวดล้อม ได้แก่

อาคารและสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน และความเกี่ยวพันของนิสิตภายในสถาบัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษา กับสถาบัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่นิสิตมีต่อสถาบัน ความสอดคล้องกับที่พักสถาน แรงจูงใจอื่น สภาพแวดล้อมของสถาบัน หรือวิทยา ดังนั้น ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต ไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักศึกษาที่แสดงออกในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในสถาบันเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับสถาบันในอนาคตด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากการที่นิสิตได้แสดงออกถึงความตั้งใจในการใช้ความพยายามที่จะทำทุกอย่างเพื่อสถาบันของตนเอง

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยบูรพา จัดการเรียนการสอนทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักถึงความพึงพอใจและความผูกพันของนิสิตต่อสถาบัน และต้องการที่จะศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันของนิสิตต่อสถาบัน เนื่องจากนิสิตเป็นสมาชิกที่สำคัญต่อการคงอยู่ของสถาบัน หากนิสิตขาดความผูกพันต่อสถาบันแล้ว ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อสถาบันในด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ โดยสำรวจทั้งนิสิตปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของนิสิต และไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของนิสิตต่อวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

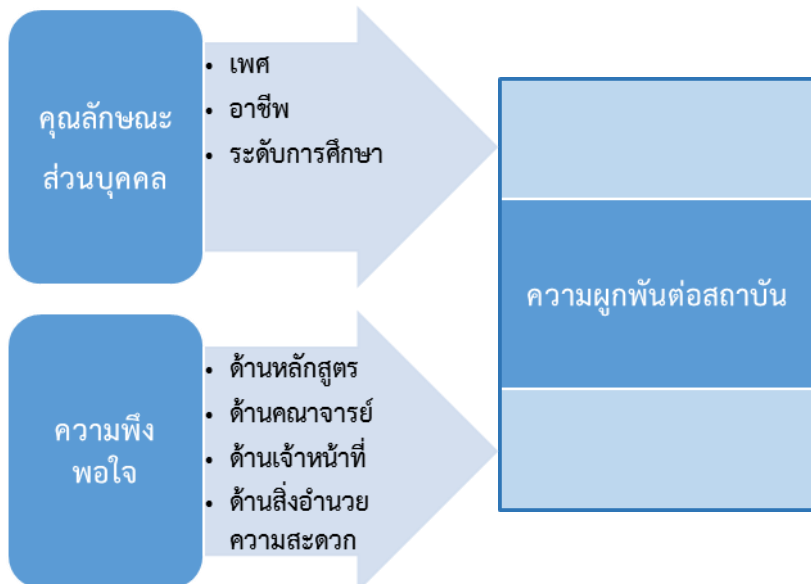
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

สมมติฐานของการวิจัย

มีตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา และตัวแปรความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านคณาจารย์ ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ Astin (1971, p. 23 อ้างถึงใน ดลฤดี เพชรขว้าง และ นันทิกา อนันต์ชัยพิพัฒนา, 2552, หน้า 13-14) และ ปรีชญา เวสารัชช์ (2542) ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรหรือสถาบันปรับมาจากของ Porter (1974) Steers (1977) Buchanan (1974, p. 533) Steers and Porter (1979, p. 304 อ้างถึงใน สิริธิดา เสาหงส์, 2558) ซึ่งเป็นแนวคิดความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต และใช้แนวคิดความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตของ Neumann and Neumann (1984, pp. 272-273 อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง, 2547) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังกรอบแนวคิดและเนื้อหาพอสังเขปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

Astin (1971, p. 23) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมสถาบัน โดยทั่วไปหมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของสถาบันหรือมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบัณฑิตและได้ให้ความหมายของสิ่งเร้าเชิงสภาพแวดล้อมของสถาบันไว้ว่า เป็นพฤติกรรมเหตุการณ์หรือคุณลักษณะใด ๆ ของสถาบันที่สังเกตเห็นได้และที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการรับรู้ด้านประสาทสัมผัสของทุกคนในสถาบันโดยเฉพาะนิสิต สภาพที่เป็นอยู่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถจะยืนยันและตรวจสอบได้จากการสังเกตอิสระ ซึ่งได้แบ่งสิ่งเร้าเชิงสภาพแวดล้อมออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเพื่อน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และด้านอาคารและสถานที่ อันเป็นสิ่งเร้าให้นิสิตทำกิจกรรมหรือแสดงลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ออกมา นอกจากนี้ ปริซญา เวสาร์ชช (2542) ได้กล่าวถึงสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงของสถาบันในการจัดการศึกษา เช่น **สาระเนื้อหาในการศึกษา** ในกรณีที่มีการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้จัดการศึกษามักจัดทำหลักสูตรเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระ หลักสูตรเหล่านี้อาจเป็นหลักสูตรกลางที่ใช้สำหรับการศึกษาระดับแต่ละระดับ แต่ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถจัดเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับท้องถิ่นได้ด้วย เนื้อหาสาระในการศึกษานั้นควรทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ครูต้องทบทวนเนื้อหาสาระที่ตนสอนเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องทันสมัย และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน หากเห็นว่าเนื้อหาผิดพลาดหรือล้าสมัย ควรแจ้งผู้บริหารให้ทราบ **ครูผู้สอนหรือผู้ให้การเรียนรู้** ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ได้แก่ ครูและอาจารย์ ซึ่งถือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง บุคคลเหล่านี้ต้องได้รับการศึกษาอบรมมาทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการถ่ายทอด เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และสาระวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งสำหรับครูและอาจารย์คือต้องตื่นตัวอยู่เสมอในการติดตามเรียนรู้เนื้อหาวิชาการวิชาชีพใหม่ ๆ และวิทยาการด้านการเรียนการสอนตลอดเวลา บางกรณีต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วย อนึ่ง ครูและอาจารย์ต้องพัฒนาความสามารถในการประยุกต์สาระเนื้อหาและองค์ความรู้ใหม่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม **สื่อและอุปกรณ์สำหรับการศึกษา** สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคาร สถานที่ โต๊ะเก้าอี้ กระดานเขียน หนังสือ ตลอดจนถึงอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น สื่อและอุปกรณ์เหล่านี้เป็นส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี

หน้าที่รับผิดชอบ ดูแลให้สิ่งเหล่านี้มีอย่างเพียงพอ อยู่ในสภาพใช้งานได้ และใช้
สื่อเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้เกิดการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้อย่างเหมาะสมและมี
ประสิทธิภาพ ครูที่มีคุณภาพต้องสามารถผลิตและพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การศึกษา
สำหรับการสอนของตนด้วย และ **บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา** ใน
การจัดการศึกษายังมีผู้ที่รับผิดชอบที่อาจไม่ได้เป็นผู้ถ่ายทอดโดยตรงอีก
หลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปโดย
เรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และยังจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา
อื่นร่วมด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ งานทะเบียน งานอาคารสถานที่ รวมทั้ง
ฝ่ายสนับสนุนอื่น ๆ

ดังนั้น ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้
สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหลายประการ ความพึงพอใจในองค์ประกอบ
ต่าง ๆ ดังกล่าว ถ้ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง
กับความต้องการของนิสิตและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สนองความต้องการของนิสิต
ตามความเหมาะสมแล้วย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ ซึ่งการที่บุคคลจะ
เรียนรู้หรือมีพัฒนาการเจริญงอกงามนั้น บุคคลจะต้องอยู่ในสภาวะที่พึงพอใจ
อันเป็นการส่งเสริมให้การจัดการศึกษาบรรลุและทำให้บัณฑิตที่จบการศึกษา
ไปแล้วนั้นมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ความผูกพันต่อสถาบัน

Porter (1974) และ Steers (1977) กล่าวว่า “ความผูกพัน”
เป็นความแรงกล้าในการแสดงตนของบุคคลต่อองค์กรและความเกี่ยวข้องกับ
องค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะคือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่าง
เต็มที่
2. มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
ต่อไป

Buchanan (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความพึงพอใจของ
บุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บทบาทที่มีความสัมพันธ์
กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความอยากได้องค์กรมาเป็นของตัวเอง
หรือความต้องการที่จะให้ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers and Porter (1979, p. 304) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าความผูกพันทางทัศนคตินั้นเป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกภูมิใจในสถาบันและยอมรับเป้าหมายของสถาบัน รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของสถาบันหรือองค์กรต่อไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ใช้แทนทัศนคติทางบวกอย่างแรงกล้าของบุคคลที่มีต่อสถาบันและทำให้มีความตั้งใจที่แสดงออกทางพฤติกรรมโดยการทุ่มเททำงานอย่างหนักเพื่อสถาบันหรือองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันทางทัศนคติต่อสถาบันสูงนั้น มีความโน้มเอียงที่จะคงอยู่ในสถาบันต่อไป หรือมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการออกจากสถาบัน ดังนั้นความผูกพันต่อสถาบันจึงเป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญที่สามารถใช้พยากรณ์การคงอยู่หรือการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาของนิสิตได้

Neumann and Neumann (1984, pp. 272-273 อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง, 2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตไว้ดังนี้

1. เป็นการวัดเกี่ยวกับการที่นิสิตมีส่วนร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของสถาบัน

2. ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตจะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั่ว ๆ ไปของนิสิตที่มีต่อสถาบันในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ และการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (Learning Experience) ของสถาบัน

3. ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต ไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนิสิตที่แสดงออกในระหว่างที่ศึกษาอยู่สถาบันเท่านั้น (เช่น การออกกลางคันและการปฏิบัติตัวต่าง ๆ ของนิสิต) แต่ยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับสถาบันในอนาคตด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากสิ่งต่อไปนี้คือ 1) การที่นิสิตได้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่จะทำทุกอย่างเพื่อสถาบัน 2) นิสิตมีความปรารถนาอย่างแรกกล้าที่จะติดต่อสัมพันธ์กับสถาบันอย่างต่อเนื่องตลอดไป 3) การที่ศิษย์เก่าให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่อสถาบัน

4. ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต มีความสัมพันธ์กับการที่ทำให้สถาบันเป็นที่ดึงดูดความสนใจของนิสิตให้มาเข้าศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความผูกพันเป็นความรู้สึกหรือความปรารถนาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน และการแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายามหรือให้ความช่วยเหลือต่อสถาบัน ดังนั้น กิจกรรมที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและลึกซึ้งระหว่างนิสิตกับสถาบัน หรือระหว่างนิสิตด้วยกันเอง ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและทำให้เกิดความผูกพันที่แน่นแฟ้น

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยสามารถอธิบายการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน โดยแบ่งหัวข้อการนำเสนอ คือ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ (1) นิสิตเก่า ที่สำเร็จการศึกษาแล้วและมาเข้าร่วมโครงการปณิธานนิเทศ ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 66 คน และ (2) นิสิตปัจจุบัน ที่กำลังศึกษา จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อาชีพ สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร จำนวน 5 ข้อ ด้านคณาจารย์ จำนวน 6 ข้อ ด้านเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท มีข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ

ในการกำหนดระดับความพึงพอใจ/ความผูกพัน เป็นแบบสอบถามชนิด
มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก
3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด สำหรับการแปลความใช้เกณฑ์
สัมบูรณ์ (Absolutes Criteria) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับความพึงพอใจและความผูกพัน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า
ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน
3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ 2) ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ และ
3) รศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถาม แล้ว
นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ การเรียงลำดับของข้อคำถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปหา
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of Consistency: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง
0.66-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของ
เครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วย
ค่า Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ
เท่ากับ .90 และเกี่ยวกับความผูกพัน เท่ากับ .88

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยแจกแจงความถี่และหาค่า
ร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต
วิทยาลัยการบริการ รัฐกิจ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(SD)

3. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นศิษย์เก่า จำนวน 66 คน เป็นนิสิตปัจจุบัน 45 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน ส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ จำนวน 37 คน รองลงมาคืออาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน จำนวน 14 คน และอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 13 คน ตามลำดับ และสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท/บางแสน จำนวน 27 คน รองลงมาคือปริญญาโท/ธนบุรี, สปท. จำนวน 11 คน เท่ากัน และปริญญาโท/ศรีนครินทร์ จำนวน 9 คน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

	ศิษย์เก่า		นิสิตปัจจุบัน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	42	63.64	21	46.67	63	56.76
หญิง	24	36.36	24	53.33	48	43.24
รวม	66	100.00	45	100.00	111	100.00
อาชีพ						
รับราชการ	37	56.06	23	51.11	60	54.05
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ บริษัทเอกชน	14	21.21	11	24.44	25	22.52
ธุรกิจส่วนตัว	13	19.70	8	17.78	21	18.92
ว่างงาน	2	3.03	3	6.67	5	4.50
รวม	66	100.00	45	100.00	111	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ศิษย์เก่า		นิสิตปัจจุบัน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สำเร็จการศึกษาใน						
หลักสูตร						
ปริญญาเอก	5	7.58	19	42.22	24	21.62
ปริญญาโท/บางแขนง	27	40.91	26	57.78	53	47.75
ปริญญาโท/ ศรินครินทร์	9	13.64	-	-	9	8.11
ปริญญาโท/ธนบุรี	11	16.67	-	-	11	9.91
ปริญญาโท/จันทบุรี	2	3.03	-	-	2	1.80
ปริญญาโท/สระแก้ว	1	1.52	-	-	1	0.90
ปริญญาโท/สปท.	11	16.67	-	-	11	9.91
รวม	66	100.00	45	100.00	111	100.00

**ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ**

ความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคณาจารย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.38 รองลงมาคือ ด้านเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจต่อสถาบันของศิษย์เก่าและนิสิตปัจจุบันพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของในภาพรวมและรายด้านทุกด้านของศิษย์เก่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตปัจจุบัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสถาบันของ
นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ความพึงพอใจต่อสถาบัน ของนิสิต	ระดับความพึงพอใจ						แปล ผล	อัน ดับ
	ศิษย์เก่า		นิสิตปัจจุบัน		รวม			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านหลักสูตร	4.27	0.59	3.95	0.61	4.14	0.62	มาก	3
ความทันสมัยของ หลักสูตร	4.22	0.67	3.88	0.64	4.09	0.68	มาก	
การนำไปปฏิบัติได้จริง	4.24	0.74	3.95	0.73	4.12	0.75	มาก	
การพัฒนาทักษะของผู้เรียน	4.28	0.67	3.93	0.68	4.14	0.69	มาก	
ความชัดเจนของเกณฑ์การ ประเมิน	4.22	0.76	0.88	0.80	4.09	0.79	มาก	
การมีส่วนร่วมของผู้เรียน	4.37	0.65	4.08	0.70	4.26	0.68	มาก	
ด้านคณาจารย์	4.45	0.60	4.27	0.64	4.38	0.62	มาก	1
ความรู้และเชี่ยวชาญในวิชา ที่สอน	4.56	0.63	4.35	0.60	4.47	0.63	มาก	
การถ่ายทอดความรู้ให้ ผู้เรียน	4.43	0.65	4.28	0.69	4.37	0.67	มาก	
การเตรียมการสอน	4.40	0.72	4.28	0.62	4.36	0.68	มาก	
การส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้า	4.40	0.70	4.22	0.76	4.33	0.73	มาก	
การกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์	4.45	0.68	4.26	0.75	4.37	0.71	มาก	
การเข้าสอนและเลิกสอน	4.48	0.61	4.20	0.78	4.36	0.69	มาก	
ด้านเจ้าหน้าที่	4.61	0.51	4.01	0.98	4.37	0.79	มาก	2
การอำนวยความสะดวกแก่ ผู้เรียน	4.56	0.58	4.04	0.97	4.35	0.80	มาก	
การบริการด้วยความสุภาพ และเต็มใจ	4.71	0.48	4.04	1.02	4.44	0.81	มาก	
การปฏิบัติต่อผู้เรียน	4.60	0.57	4.06	1.07	4.38	0.85	มาก	
การติดต่อสื่อสารกับผู้เรียน	4.59	0.63	3.95	1.02	4.33	0.86	มาก	
การช่วยเหลือและแก้ปัญหา	4.60	0.65	3.97	1.01	4.35	0.87	มาก	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อสถาบัน ของนิสิต	ระดับความพึงพอใจ						แปล ผล	อัน ดับ
	ศิษย์เก่า		นิสิตปัจจุบัน		รวม			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.06	0.67	3.98	0.74	4.03	0.70	มาก	4
ความเหมาะสมของ ห้องเรียน	4.10	0.72	3.95	0.85	4.04	0.77	มาก	
ความเหมาะสมและความ พร้อมของโสตทัศนูปกรณ์	4.00	0.91	4.04	0.76	4.01	0.85	มาก	
ความเหมาะสมและความ พร้อมของโสตทัศนูปกรณ์	4.00	0.91	4.04	0.76	4.01	0.85	มาก	
ความพร้อมและความ สะอาดของห้องน้ำ	4.09	0.69	4.02	0.78	4.06	0.72	มาก	
การให้บริการและสิ่ง อำนวยความสะดวกใน ห้องสมุด	4.07	0.75	3.93	0.86	4.01	0.79	มาก	
รวม	4.35	0.49	4.05	0.62	4.23	0.56	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ

ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 3 ลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านจะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัยฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.68 รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่เป็นนิสิตของวิทยาลัยฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และท่านจะแนะนำคนอื่นให้สมัครเรียนที่วิทยาลัยฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนความผูกพันต่อสถาบันของศิษย์เก่าและนิสิตปัจจุบันพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของในภาพรวมและรายข้อทุกข้อของศิษย์เก่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของนิสิตปัจจุบัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อสถาบันของ
นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ความผูกพันต่อสถาบัน ของนิสิต	ระดับความผูกพัน						แปลผล	อันดับ
	ศิษย์เก่า		นิสิตปัจจุบัน		รวม			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ท่านภูมิใจที่เป็นนิสิตของวิทยาลัยฯ	4.74	0.50	4.42	0.83	4.61	0.67	มากที่สุด	2
ท่านรู้สึกอบอุ่นและมีความสุข เวลา อยู่ที่วิทยาลัยฯ	4.66	0.53	4.24	0.74	4.49	0.65	มาก	4
ท่านรู้สึกไม่พอใจ เมื่อมีการกล่าวถึง วิทยาลัยฯ ในทางที่เสื่อมเสีย	4.60	0.57	4.33	0.67	4.49	0.63	มาก	4
ท่านจะรักษาและสร้างชื่อเสียง ให้กับวิทยาลัยฯ	4.83	0.37	4.46	0.62	4.68	0.52	มากที่สุด	1
ท่านจะแนะนำคนอื่นให้สมัครเรียน ที่วิทยาลัยฯ	4.65	0.54	4.31	0.49	4.51	0.67	มากที่สุด	3
ท่านยินดีร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทาง วิทยาลัยฯ จัดขึ้น	4.43	0.61	4.11	0.80	4.30	0.71	มาก	10
แม้ว่าจะสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่าน ยังคงต้องการที่จะกลับมาเยี่ยม เยือนวิทยาลัยฯ อยู่เสมอ	4.40	0.67	4.15	0.79	4.30	0.73	มาก	11
ท่านยินดีช่วยเหลือ เมื่อวิทยาลัยฯ ร้องขอ	4.45	0.61	4.26	0.78	4.37	0.68	มาก	6
ถ้ามีโอกาส ท่านจะสมัคร เรียนในวิทยาลัยฯ ใน ระดับสูงขึ้นอีก	4.18	0.69	4.08	0.82	4.14	0.74	มาก	12
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ วิทยาลัยฯ	4.46	0.56	4.24	0.82	4.37	0.67	มาก	6
ท่านรู้สึกผูกพันกับอาจารย์ของ วิทยาลัยฯ	4.45	0.63	4.17	0.77	4.34	0.70	มาก	8
ท่านรู้สึกผูกพันกับเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยฯ	4.50	0.61	4.08	0.79	4.33	0.71	มาก	9
รวม	4.53	0.42	4.24	0.65	4.41	0.54	มาก	

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ ความพึงพอใจด้านคณาจารย์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจได้ร้อยละ 51.00 ($R^2 = .510$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้ร้อยละ 40.5 เมื่อเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจด้านคณาจารย์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน จะสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 47.3 และ 49.6 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อสถาบัน} = 1.66 + .334(\text{ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่}) + .285(\text{ความพึงพอใจด้านคณาจารย์}) + .216(\text{อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน})$$

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ลำดับที่	ตัวแปร	B	R	R ²	R ² Change	F
	Constant	1.66				
1	ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่	.334	.641	.411	.405	76.000*
2	ความพึงพอใจด้านคณาจารย์	.285	.695	.483	.473	50.360*
3	อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน	.216	.714	.510	.496	37.070*

*p<.01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคณาจารย์ ด้านเจ้าหน้าที่ และด้านหลักสูตร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบและสัมพันธ์กัน มีการวางระบบอาจารย์ผู้สอนให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน มีการพัฒนาวิธีการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียน รวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ในทุกรายวิชาจึงทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์มีประสิทธิภาพส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ห่อหุ้มดี (2558) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว โดยศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านอาคารสถานที่ สื่อและอุปกรณ์การสอน พบว่า ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา นิสังกาศ (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการเรียนการสอนและด้านสังคมกลุ่มเพื่อน พบว่า ความพึงพอใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 3 ลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านจะรักษาและสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัยฯ ท่านภูมิใจที่เป็นนิสิตของวิทยาลัยฯ และท่านจะแนะนำคนอื่นให้สมัครเรียนที่วิทยาลัยฯ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้นิสิตร่วมกิจกรรมของวิทยาลัยฯ อย่างต่อเนื่อง เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนร่วม การทำกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศทุกปีเพื่อให้นิสิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วกลับเข้าร่วมกิจกรรมและสร้างความรักความผูกพันต่อวิทยาลัยฯ อีกทั้งวิทยาลัยฯ มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น

ห้องเรียน โสตทัศนูปกรณ์ ห้องสมุด และระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บัณฑิตสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลาของหลักสูตร จึงทำให้นิสิตมีความผูกพันและระลึกถึงวิทยาลัยฯ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิกานันต์ชัยพัทธ์นา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นที่ 1, 2 และ 3 จำนวน 371 คน มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของตลรวี วัฒนธรรม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันที่นักศึกษามีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในภาพรวมพบว่า นักศึกษาทุกชั้นปีมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ พบว่า ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ ความพึงพอใจด้านคณาจารย์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง และชนิกา เจริญกิตต์กุล (2545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิชาการ (อาจารย์) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันนักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริธิดา เสาหงส์ (2558) ได้ศึกษาความผูกพันของนักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ ที่มีต่อสถาบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจที่ขับเคลื่อนความผูกพันที่มีต่อความผูกพันที่มีต่อสถาบันการศึกษา ด้านการเรียนการสอน (อาจารย์) และด้านการบริหารจัดการ (เจ้าหน้าที่) มีอิทธิพลอย่างมากต่อความผูกพันที่มีต่อสถาบันการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่และความพึงพอใจด้านคณาจารย์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่และคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจในผลสำเร็จของงานหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น การให้รางวัล สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดค้น ออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอนหรือการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนิสิต และส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตต่อไป

3. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจควรมีการจัดกิจกรรม โครงการหรือโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันของนิสิตเก่าและนิสิตปัจจุบันทุกชั้นปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความผูกพันในสถาบันทุกแต่ละชั้นปีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และการพ้นสภาพนิสิตก่อนสำเร็จการศึกษา ควรจะศึกษาดูว่านิสิตที่เข้าศึกษาในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจรุ่นเดียวกันมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากทั้งนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ และนิสิตที่ออกจากสถาบันไปแล้วเพื่อจะได้หาวิธีการส่งเสริมการคงอยู่และป้องกันการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาของนิสิตได้อย่างชัดเจนและถูกต้องยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพ พนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบัน ดังนั้นควรจะศึกษาโดยใช้ความผูกพันต่อสถาบันเป็นตัวแปรต้น เพื่อศึกษาดูว่าความผูกพันต่อสถาบันมีผลต่อการออกไปประกอบอาชีพและความผูกพันต่ออาชีพหลังจากนิสิตสำเร็จการศึกษาออกไปแล้วอย่างไรบ้าง และในลักษณะใดซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จำรัส พิมพ์. (2547). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*
สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร (ปริญญาณิพนธ์).
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2547). *ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา*
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ.
- ชุตติมา นิสังกาศ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาที่มีต่อ*
การจัดสภาพแวดล้อมในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
(วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดลรวี วัฒนธรรม. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักศึกษาต่อ*
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์). สาขาการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดลฤดี เพชรขว้าง และนันทิกา อนันต์ชัยพัฒนา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อ*
ความผูกพันของนักศึกษพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
พะเยา. พะเยา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2542). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร เรื่อง หลักการจัดการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ภรณ์ทิพย์ ท่อหุ้มดี. (2558). *ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน*
ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษา
สระแก้ว (งานนิพนธ์). สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร วงศ์ประเสริฐ. (2547). *ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของนักศึกษา*
ระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
จังหวัดสมุทรสาคร (สารนิพนธ์). สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต*
นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนา
ศักยภาพนักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.

- สิริธิดา เสางหงส์. (2558). *ความผูกพันของนักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ ที่มีต่อสถาบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา (วิทยานิพนธ์).*
สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะสถิติประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อเนก สุวรรณบัณฑิต และ ภาสกร วัฒนอดุลกิจ. (2548). *จิตวิทยาบริการ.*
กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- Astin, A. W. (1971). *The college environment* (2nd ed.). New York:
American Council on Education.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment
the socialization of managers in work organization.
Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533-546.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and
turnover among psychiatric technicians. *Journal of
Applied Psychology*, 59, pp. 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational
commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1),
pp. 46-56.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior.*
New York: McGraw-Hill.