



ความคาดหวังการเรียนรู้และการรับรู้การสนับสนุน กับความผูกพันต่อองค์การ ของนิสิตศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประทานพร สุรินตะ^{1*}

(วันที่รับบทความ: 24/01/2567; วันแก้ไขบทความ: 13/06/2567; วันที่ตอบรับบทความ: 20/06/2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน กับความผูกพันต่อองค์การ ของนิสิตศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (2) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของนิสิตศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามความคาดหวังการเรียนรู้ แบบวัดการรับรู้การสนับสนุน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยวิธีการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคาดหวังการเรียนรู้และการรับรู้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .436$ และ $.443$ ตามลำดับ)
2. ความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 26.70

คำสำคัญ: ความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน ความผูกพันต่อองค์การ

¹ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน อีเมล: pratanpound_sur@cmru.ac.th



Learning Expectation, Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among Students Majoring in Human Resource Management

Pratanpound Surinta^{1*}

(Received: 24/01/2024; Revised: 13/06/2024; Accepted: 20/06/2024)

Abstract

The aim of this research was to: (1) study the relationships between learning expectation and perceived organizational support and organizational commitment among students majoring in human resource management; and (2) study the predictability of learning expectation and perceived organizational support and organizational commitment among students majoring in human resource management. The sample size was 109 students majoring in human resource management. The research instruments consisted of a learning expectation questionnaire, a survey of organizational support, and an organizational commitment scale. The data were analyzed using Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression.

The results were as follows:

1. Learning expectations and perceived organizational support had a significantly positive relationship with organizational commitment ($r = .436$ and $.443$, respectively, $p < .01$).
2. Learning expectations and perceived organizational support could significantly predict turnover intention ($p < .01$). Both variables explained the 26.70 percent variance in turnover intention.

Keywords: Learning Expectation, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment

¹ Lecturer, faculty of Management Sciences, Chiangmai Rajabhat University.

* Corresponding Author, e-mail: pratanpound_sur@cmru.ac.th



1. บทนำ

การพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศในกลุ่มที่มีรายได้สูงด้วยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม (value-based economy) อันเป็นเป้าหมายของโมเดล “Thailand 4.0” มีองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งคือการเปลี่ยนแรงงานจากที่มีทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยความคาดหวังให้อุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนากำลังคนที่มีศักยภาพและความสามารถระดับสูงในสายวิชาการระดับมัธยมศึกษา (brainpower) และวิชาชีพด้านต่าง ๆ (manpower) ซึ่งในปัจจุบันพบว่ากำลังคนระดับสูงที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของประเทศยังมีจำนวนไม่พอเพียงพอที่จะนำประเทศไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน (คณะทำงานขับเคลื่อน และติดตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ด้านคุณภาพ อุดมศึกษา) และคณะอนุกรรมการจัดทำกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์และคุณลักษณะเฉพาะกลุ่ม (Strategic Profile & Strategic Attributes), 2564) เช่นเดียวกับนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่ต่างมีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิต แต่ในแต่ละปีการศึกษากลับยังคงมีนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่เลิกเรียนกลางคัน (drop out) ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผล ที่เป็นสาเหตุสำคัญในการผลักดันนักศึกษาเหล่านี้ออกจากกระบวนการศึกษา ที่มีหลักสูตรคล้ายบังคับให้นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเหมือนกัน ขณะที่เป้าหมายต่อการเรียนรู้ของแต่ละคนอาจแตกต่างกัน (สมพงษ์ จิตระดับ, 2564) ซึ่งการที่ผู้เรียนสามารถเรียนจนจบหลักสูตรหรือจบการศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยกันหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลาออกกลางคันของนักศึกษา ซึ่งเป็นความสูญเสียทางการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจของประเทศและเศรษฐกิจของครอบครัวเกิดการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไปโดยไม่ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า (ภาภรณ์ เหล่าพิลัย และจรรย์ แสนราช, 2562)

การศึกษาความคาดหวังของบุคคล เป็นการค้นหาว่าอะไรคือสิ่งที่บุคคลอยากได้ ให้คุณค่าให้ความสำคัญ เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางที่สามารถดึงดูดใจให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ ทুমเท และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ส่งผลให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล สำหรับความคาดหวังในการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้นำแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมินด้านผู้เรียน และกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2552 (Thailand Qualifications Framework: TQF) เพื่อให้หลักสูตรสามารถจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน และสร้างการเรียนรู้ให้ตรงต่อความต้องการของผู้เรียนในฐานะผู้รับบริการทางการศึกษา ตามกรอบการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การสร้างความรู้สึกต่างตอบแทน ทำให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การด้วยรู้ว่าองค์การตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีทั้งต่อบุคลากรในแง่ของกรมมีความพึงพอใจ



ในงานเพิ่มมากขึ้นและต่อองค์การในแง่ของการมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002) ซึ่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การก่อให้เกิดความเต็มใจของบุคลากรที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์การ โดยการแสดงพฤติกรรมที่ดีและผูกพันต่อองค์การยิ่งขึ้น (ภาณุ ปิ่นทุกำพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติเชิงบวกอย่างแรงกล้าของบุคคลที่มีต่อองค์การ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงบุคลากรจะตั้งใจและทุ่มเททำงานหนักเพื่อบรรลุผลสำเร็จ (นิวสันนท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2558) ตลอดจนสมัครใจให้ความร่วมมือกับองค์การอย่างเต็มใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง เกิดความรู้สึกที่มั่นคงต่องานและองค์การ เพิ่มระดับความทุ่มเทพยายามกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้นเพราะมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Buchanan, 1974)

การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผลการศึกษาคาดหวังของบุคคลนั้นพบว่าเมื่อบุคคลมีความคาดหวังมาก จะส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานหรือการเรียนที่มากขึ้น ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความพึงพอใจและอารมณ์เชิงบวก ลดความตึงเครียดเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือการเรียนมากกว่าที่องค์การกำหนด ส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ ลดพฤติกรรมเชิงลบที่จะออกจากงานหรือการเรียน เช่นเดียวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่เมื่อเกิดการรับรู้นี้จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมตอบสนองคืนแก่องค์การ ทำให้มีความมุ่งมั่น พื่อใจในการทำงานเกิดความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรทั้งสองจึงสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อองค์การ ทำให้หลักสูตรสามารถรักษานักศึกษาให้ยังคงอยู่ตลอดจนจบการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ในส่วนของความคาดหวังการเรียนรู้ได้นำไปวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในส่วนของนักศึกษาปัจจุบันเพื่อการออกแบบหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ.2568 ผลการวิจัยทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหลักสูตร ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังจะเป็นการขยายความรู้ทางวิชาการในด้านความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย จากที่กล่าวมาหากสามารถทราบความคาดหวังของผู้เรียนตามกรอบการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย จะทำให้หลักสูตรสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความคาดหวังของนักศึกษายิ่งขึ้น อันจะเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลให้นักศึกษาเกิดความพยายามทุ่มเทในการศึกษา สร้างแรงจูงใจให้มีความมานะให้การศึกษาให้สำเร็จได้



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

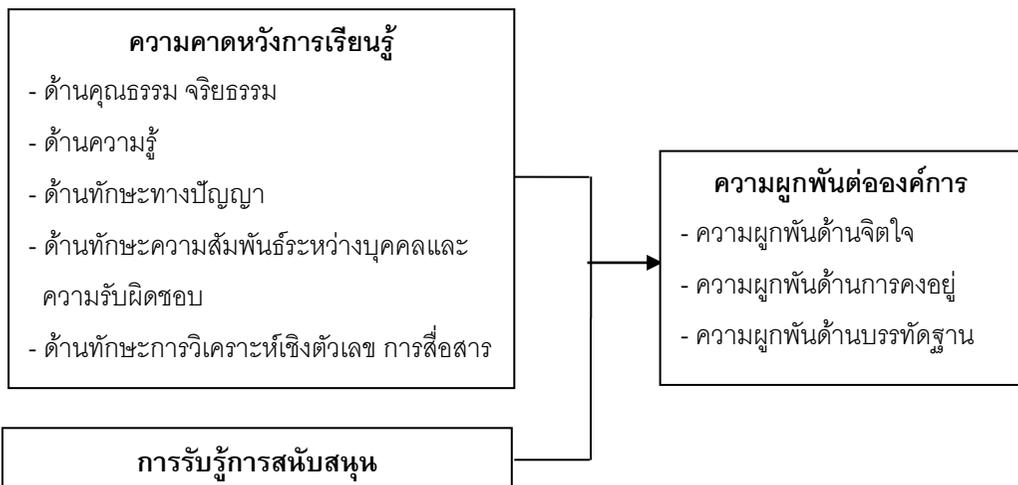
สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุนมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.2 ทำให้ทราบอำนาจพยากรณ์ของความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.3 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดความคาดหวังของผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อสิ้นปีการศึกษาของหลักสูตรในการวางแผนปรับปรุงหลักสูตร



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



5. ทบทวนวรรณกรรม

5.1 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผล ในแนวทางที่เป็นไปได้ถึงผลลัพธ์ที่บุคคลคาดการณ์หรือมีความคิดว่าเป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต องค์ประกอบสำคัญของความคาดหวังตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964 อ้างถึงในชูชัย สมितिไกร, 2557) มี 4 ประการ คือ 1) ผลลัพธ์ (outcomes) เป็นผลที่ได้รับจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อน การสำเร็จการศึกษา เป็นต้น 2) คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) เป็นคุณค่าที่บุคคลมอบให้กับรางวัลนั้น เป็นความเข้มข้นของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล ซึ่งระดับของความพึงพอใจที่คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพธ์นั้น ๆ ไม่ใช่เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของผลลัพธ์นั้นเสมอไป เช่น บุคคลเลือกเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพราะต้องการความก้าวหน้า ได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่ใช่เลือกศึกษาเพราะว่าวิชาที่เรียนนั้นมีคุณค่าตามอุดมคติ 3) การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับระดับการปฏิบัติงาน (expectancy) เป็นความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม) เช่น ถ้านักศึกษาเชื่อมั่นว่าจะเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน และ 4) การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (instrumentality) เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ในลักษณะการเชื่อมโยง รางวัลกับผลงานอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้ เช่นนักศึกษาเชื่อว่าการตั้งใจเรียนจะเป็นวิธีการไปสู่การสอบได้คะแนนในเกณฑ์ที่สามารถศึกษาต่อได้จนสำเร็จการศึกษา การสอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเป็นวิธีการที่นำไปสู่การได้รับปริญญาบัตร ปริญญาบัตรจะนำไปสู่การได้ทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบความคาดหวังการเรียนรู้ตามกรอบการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ โดยที่องค์ประกอบของความคาดหวังดังกล่าวมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบสำคัญของความคาดหวังตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) โดยกำหนดผลลัพธ์ที่นักศึกษาคาดหวังในการศึกษาคือการสำเร็จการศึกษาตามกรอบการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ตามกระบวนการผลิตบัณฑิตที่กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบ ทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม 2) ด้านความรู้ เป็นความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา เป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ เป็นความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการ



การวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (numerical analysis, communication and information technology skills) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติความสามารถในการสื่อสารทั้ง การพูด การเขียน และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการรับรู้และความเชื่อของบุคลากรว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้วยการเห็นคุณค่าและให้การยอมรับ สนับสนุนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งการรับรู้ ออกได้เป็น 4 ประการ (Eisenberger et al., 1986) คือ 1) การรับรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ที่ผู้บริหารและหัวหน้างานให้กำลังใจ คำแนะนำ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งสร้างบรรยากาศเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและองค์กร 2) การรับรู้ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การรับรู้ความเอาใจใส่ขององค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรและหัวหน้าในการให้โอกาสในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน ได้รับโอกาสแสดงผลงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ทำทนาย เพื่อความก้าวหน้าในสายงานและการปรับเลื่อนตำแหน่ง 3) การรับรู้ความเอาใจใส่ขององค์กร เป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา และช่วยเหลือหาหนทางในการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 4) การรับรู้คุณค่าของการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรและหัวหน้างานเห็นความสำคัญ ยกย่อง ชมเชยความพยายามและความสำเร็จในการทำงาน ยอมรับให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และเห็นใจเมื่อทำงานผิดพลาด รวมทั้งเห็นคุณค่าของพวกเขาในการสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002) คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างความรู้สึกถึงการได้รับความใส่ใจ ความห่วงใย ดูแลด้านสวัสดิการขององค์กร องค์กรจึงควรส่งเสริมความผูกพันด้านอารมณ์ของบุคลากรต่อองค์กรเพื่อ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ยังลดความรู้สึกว่าถูกควบคุม บังคับให้อยู่กับองค์กรเพียงเพราะความต้องการค่าจ้างเท่านั้น

5.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตนเองผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แล้วแสดงออกถึงความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และความปรารถนาอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้ สามารถจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 3 ลักษณะ (Quick &



Nelson, 2013) คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) คือความตั้งใจของบุคลากรที่จะอยู่ในองค์การเนื่องจากความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำอันเนื่องมาจากปัจจัยสามประการ ประการแรกความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ประการต่อมาความเต็มใจที่จะพยายามในฐานะเสมือนเป็นตัวแทนขององค์การ และประการสุดท้ายความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) เป็นแนวโน้มของบุคลากรที่จะอยู่ในองค์การเพราะไม่สามารถที่จะออกจากงานได้บางครั้งบุคลากรเชื่อว่าการออกจากงานเป็นการสูญเสียการลงทุนอย่างมาก ทั้งเวลา ความพยายามและผลประโยชน์ บุคลากรจึงมีความผูกพันเพราะรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์การ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะอยู่กับองค์การ บุคคลที่มีประสบการณ์ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานอยู่กับองค์การเพราะรู้สึกว่าจะควรอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมักขึ้นอยู่กับความรู้สึกผิดหรือภาระผูกพันต่อองค์การ บุคลากรมีความมุ่งมั่นเนื่องจากปัจจัยที่บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่สมควรหรือผิดจริยธรรมหากลาออกจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อความอยู่รอด และแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพของ ดังนี้ (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์, 2561) 1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้พยากรณ์ถึงอัตราการเข้าและออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากมีแนวคิดที่ครอบคลุมและมีความแน่นอนมากกว่า 2) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ 4) ความผูกพันต่อองค์การ มีส่วนช่วยสร้าง รวมทั้งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และ 5) ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก อันเนื่องมาจากการที่บุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 109 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามชั้นปีที่กำลังศึกษา สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็กผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 109 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมา 109 ชุด



6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

6.2.1 แบบวัดความคาดหวังการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามความคาดหวังการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการทำ focus group interview ในนักศึกษาของหลักสูตร แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ เพื่อพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับเนื้อหา ของตัวแปรแต่ละตัวหรือไม่ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาข้อบกพร่องของข้อคำถาม ได้เป็นข้อ คำถามทางบวกทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นการวัดความคาดหวังการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ หลังจากตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ที่นับว่าไม่ใช่ข้อคำถามที่ดีหรืออาจจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัย (Riviovelli & Hambleton, 1997) ออก ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเที่ยงตรง (IOC) แบบสอบถามความคาดหวังการเรียนรู้

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ
		1	2	3		
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
1.1	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมพื้นฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถจัดการปัญหาวิชาชีพ ตามค่านิยมพื้นฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจโลก เข้าใจผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความรู้						
2.1	นักศึกษาคาดหวังว่าจะมีองค์ความรู้ทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวางและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	นักศึกษาคาดหวังว่าจะรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ
		1	2	3		
2. ด้านความรู้ (ต่อ)						
2.3	นักศึกษาคาดหวังว่าจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2.4	นักศึกษาคาดหวังว่าจะรู้เรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันอย่างชัดเจน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3. ด้านทักษะทางปัญญา						
3.1	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถค้นหาข้อเท็จจริงของข้อมูลแนวคิดใหม่ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถทำความเข้าใจข้อมูลแนวคิดใหม่จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถประเมิน ข้อมูล ทำความเข้าใจแนวคิดใหม่จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.4	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากข้อ 3.1 3.2 และ 3.3 ในการแก้ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ จากความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และประสบการณ์ภาคปฏิบัติ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ						
4.1	นักศึกษาคาดหวังว่าจะมีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งบทบาทผู้นำหรือสมาชิกกลุ่ม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	นักศึกษาคาดหวังว่าจะมีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	นักศึกษาคาดหวังว่าจะมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาตนเองและอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						



ข้อ	ข้อความ	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ
		1	2	3		
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						
5.1	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถทำความเข้าใจประเด็นปัญหา ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเลือกประยุกต์ใช้เทคนิค ทางคณิตศาสตร์หรือสถิติที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมใน การศึกษา ค้นคว้าได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	นักศึกษาคาดหวังว่าจะเลือก ประยุกต์ใช้เทคนิคทาง คณิตศาสตร์หรือสถิติที่เกี่ยวข้องเพื่อการค้นคว้าด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และ นำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
5.5	นักศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถเลือกใช้อุปกรณ์เชิงตัวเลข และ เทคโนโลยีเพื่อกำหนดรูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสม สำหรับกลุ่มคนที่แตกต่างกันได้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

6.2.2 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุน เป็นแบบสอบถามที่นำมาจากแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) ในการศึกษาคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งแปลและดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการสนับสนุนจากองค์กร (The survey of organizational support) ของ Eisenberger et al. (1990,1986 cited in Eisenberger et al., 1997) ประกอบด้วยข้อความ 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในการศึกษาครั้งนั้นเท่ากับ .90 โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

6.2.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่นำมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment scale) ของ จิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ในการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของ



ต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ทำการแปลและดัดแปลงจากแบบสอบถามของ Allen and Meyer (1990) ประกอบไปด้วยข้อ คำถามจำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับที่ .74 โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

6.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

6.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความคาดหวังการเรียนรู้โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากการทำ Focus group interview ในนักศึกษา สร้างเป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ เพื่อพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับเนื้อหาของตัวแปรแต่ละตัวหรือไม่ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้

6.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือราชการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ถึงคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตใช้แบบสำรวจการสนับสนุนจากองค์การของพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ในการศึกษาคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือราชการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตใช้แบบวัดแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของจิตาพันธ์ ศรีเทศ ในการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่

6.3.4 ผู้วิจัยยื่นเรื่องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

6.3.5 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ชั้นปี และติดตามขอรับแบบสอบถามคืน

6.3.6 รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจและจัดกระทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วอภิปรายผลการวิจัย

6.3.7 จัดทำรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ และดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้จากการวิจัยผ่านบทความทางวิชาการ

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจาก แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ ดังนี้

6.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2



7. ผลการวิจัย

7.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวม 109 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 74 คน (ร้อยละ 67.88) เพศชายจำนวน 30 คน (ร้อยละ 27.52) และเพศทางเลือกจำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.60) อายุส่วนใหญ่คือ 21 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 31.20) ชั้นปีที่ศึกษาเป็นนักศึกษาในชั้นปีที่ 4 จำนวนมากที่สุดคือ 31 คน (ร้อยละ 28.44) และสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมปลาย /ปวช. แผนการเรียนศิลป์-ภาษา จำนวนมากที่สุดคือ 49 คน (ร้อยละ 44.95)

7.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การ ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การ ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (N=109)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	M	SD	ระดับ
1. ความคาดหวังการเรียนรู้	4.13	.48	สูง*
1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.20	.54	สูง*
1.2 ด้านความรู้	4.21	.56	สูง*
1.3 ด้านทักษะทางปัญญา	4.09	.55	สูง*
1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	4.14	.55	สูง*
1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	.63	สูง*
2. การรับรู้การสนับสนุน	4.69	.63	สูง**
3. ความผูกพันต่อองค์การ	3.30	.28	ปานกลาง*

หมายเหตุ * คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับสูง

** คะแนนเฉลี่ย 0 – 2.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.01 – 4.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 4.01 – 6.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 2 พบว่านักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความคาดหวังการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.20, 4.21, 4.09,



4.14 และ 4.05 ตามลำดับ มีการรับรู้การสนับสนุนในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (รัตนา ศิริพานิช, 2533) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด (max)} - \text{คะแนนต่ำสุด (min)}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

7.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (N = 109)

ตัวแปร	(1)	(1.1)	(1.2)	(1.3)	(1.4)	(1.5)	(2)	(3)
(1) ความคาดหวังการเรียนรู้	1	.732**	.849**	.864**	.857**	.820**	.450**	.436**
1.1 คุณธรรม จริยธรรม		1	.620**	.596**	.551**	.450**	.463**	.364**
1.2 ความรู้			1	.727**	.660**	.553**	.341**	.393**
1.3 ทักษะทางปัญญา				1	.661**	.564**	.329**	.250**
1.4 ทักษะความสัมพันธ์ฯ					1	.674**	.417**	.441**
1.5 ทักษะการวิเคราะห์ฯ						1	.360**	.384**
(2) การรับรู้การสนับสนุน							1	.443**
(3) ความผูกพันต่อองค์กร								1
Mean	4.129	4.202	4.206	4.084	4.142	4.08	4.695	3.303
SD	.478	.544	.561	.559	.559	.634	.625	.282

**p< .01, *p< .05

จากตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ความคาดหวังการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .436) เมื่อจำแนกความคาดหวังการเรียนรู้ในรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .364, .393, .250, .441 และ .384 ตามลำดับ)



การรับรู้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .443$)

การศึกษาครั้งนี้แปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับของ Hinkle D. E. (1998) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 - 1.00 แสดงความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70 - .90 แสดงความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .50 - .70 แสดงความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .30 - .50 แสดงความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 - .30 แสดงความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

7.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุนมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise แสดงในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้ (Adjusted R Square) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

	SS	df	MS	F
Regression	2.294	2	1.147	19.282**
Residual	6.307	106	.059	
Total	8.601	108		
R = .516 R ² = .267 Adj R ² = .253				

**p < .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise ได้คัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญได้ 2 ตัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างชุดของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปรกับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) มีค่าเท่ากับ 0.516 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.253 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 26.70 (R² = .267) การทดสอบนัยสำคัญของ Adjusted R² พบว่าค่า F = 19.282 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t
(Constant)	1.923	.225		8.537**
การรับรู้การสนับสนุน	.140	.042	.309	3.322**
ความคาดหวังการเรียนรู้	.176	.055	.297	3.192**

**p < .01

จากตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β หรือ Beta) ของตัวแปรที่ผ่านการคัดเลือกแล้วว่ามีความสำคัญ จำนวน 2 ตัวแปร ตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกับอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงความสำคัญ ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุน และความคาดหวังการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.309 และ 0.297 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 1.923 + 0.140 (\text{การรับรู้การสนับสนุน}) + 0.176 (\text{ความคาดหวังการเรียนรู้})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = \beta_1z_1 + \beta_2z_2$$

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 0.309 (\text{การรับรู้การสนับสนุน}) + 0.297 (\text{ความคาดหวังการเรียนรู้})$$

8. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

8.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยวิธีการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .463$ และ $.443$ ตามลำดับ)

8.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุน สามารถร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 26.70



อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความคาดหวังการเรียนรู้ การรับรู้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความคาดหวังการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .436$) สามารถอธิบายได้ว่า ความคาดหวังการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำไปสู่ความผูกพันต่อหลักสูตรของนักศึกษา เนื่องจากบุคคลในองค์การย่อมคาดหวังถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ (ซูซัย สมิทธิไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560) เช่นเดียวกับนักศึกษาที่มีความคาดหวังในการเรียนรู้เพื่อผ่านเกณฑ์การศึกษาตามการเรียนรู้ที่กำหนดไว้แล้วได้ผลตอบแทนคือจบการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของอารี บัวแพร และคณะ (2559) ที่พบว่าแรงจูงใจในการเข้าศึกษาด้านความคาดหวังในการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .443$) สามารถอธิบายได้ว่า นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากหลักสูตรจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อหลักสูตร เนื่องจากการที่หลักสูตรมีการบริหารจัดการหลักสูตรด้วยความยุติธรรมต่อนักศึกษาแต่ละชั้นปีและทั้งหลักสูตร ประกอบไปด้วย การประเมินผลที่ใช้การวัดผลตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกรายวิชา การจัดการภาระการสอนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนกับอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่านกระจายกันไปในแต่ละปีการศึกษา การปฏิบัติต่อนักศึกษาอย่างมีศักดิ์ศรีและให้เกียรติ เป็นไปตามตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและให้ข้อมูลแก่นักศึกษาในผลลัพธ์ที่ได้ในการเรียนอย่างเสมอภาคกัน จากการไม่พบข้อร้องเรียนอาจารย์หลักสูตรของนักศึกษาเลยในช่วง 5 ปี ย้อนหลัง การสนับสนุนจากอาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งด้านการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น การฝึกอบรม การฝึกงาน และมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์และนักศึกษาด้วยการติดต่อสื่อสารสองทางผ่านช่องทางสื่อสารทั้งการให้คำปรึกษาตามชั่วโมงการให้คำปรึกษา และทางช่องทางออนไลน์ การให้คำปรึกษาในการฝึกปฏิบัติอย่างใกล้ชิดเป็นสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนกลุ่มการเรียนรู้ที่มีขนาด 30 คน ซึ่งมีขนาดเล็กลงในปัจจุบันก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักศึกษารับรู้การสนับสนุนได้ดีขึ้น บุคลิกภาพที่มาจากทัศนคติทางบวกซึ่งเป็นทัศนคติที่ทำให้บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจทางด้านดีได้ตอบสนองบุคคลหรือองค์การ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนต่อบุคคลหรือองค์การที่มีทัศนคติเห็นด้วย ของนักศึกษาต่อหลักสูตรจากกระบวนการเตรียมพร้อมนักศึกษาทุกปีการศึกษาและสังเกตได้จากจำนวนนักศึกษาเป็นส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จัดขึ้น ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยผลของการรับรู้ความใส่ใจ ความห่วงใยดูแล และการสนับสนุนจากองค์การยังส่งผลให้นักศึกษามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรฯ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งในสมาชิกของหลักสูตรฯ สอดคล้องกับผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การควรสร้างความรู้สึกความใส่ใจ ความห่วงใยดูแลด้านสวัสดิการขององค์การ องค์การจึงควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปานชนก



โชติวิวัฒน์กุล (2562) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในบุคลากรของโรงพยาบาล การศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ของปรียาภา จาติกกุล (2556) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอาารมณ์และด้านปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาของมูทิตา คงกระพันธ์ (2554) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาของ Aggarwal-Gupta et al. (2010) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการในองค์กรการผลิตขนาดใหญ่ของอินเดียสองแห่ง

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังการเรียนรู้ และการรับรู้การสนับสนุนมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าได้รับการสนับสนุนบางส่วน กล่าวคือมีตัวแปรที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุน และความคาดหวังการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.309 และ 0.297 ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 26.70 ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ความคาดหวังการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายได้ว่าความคาดหวังเป็นผลลัพธ์ ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับแนวโน้มที่พฤติกรรมบางอย่างจะเกิดขึ้นตามมาจากการตอบสนองโดยเฉพาะที่คาดหวัง (Ivancevich et al., 2011) สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนของนักศึกษาที่คาดหวังว่าตนจะสำเร็จการศึกษา ซึ่งการจะไปสู่เป้าหมายนี้ได้ นักศึกษาจะต้องผ่านเกณฑ์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจากหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละด้านของคุณวุฒิระดับปริญญาตรี 5 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552) โดยเมื่ออธิบายตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) จะเห็นได้ว่าผลลัพธ์ของนักศึกษาในการเรียนคือการสำเร็จการศึกษา ด้วยเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งมาจากทั้งการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของวิชาที่เรียนว่าความรู้ ทักษะที่ได้จากการเรียนในหลักสูตรจะนำไปสู่ความก้าวหน้าด้วยการมีงานทำในอนาคต รวมทั้งผลลัพธ์จากการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แรกรับเข้ามาเป็นนักศึกษาจนสำเร็จการศึกษา สร้างการรับรู้ความสัมพันธ์ในลักษณะการเชื่อมโยงการสำเร็จการศึกษาอันเป็นรางวัลกับผลงานอันเป็นผลลัพธ์ ส่งผลให้เกิดการกระทำทั้งการตั้งใจเรียน ที่เชื่อว่าเป็นวิธีการไปสู่การสอบได้คะแนนในเกณฑ์ที่สามารถศึกษาต่อได้จนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน อาจารย์ในหลักสูตรผ่านคำนิยม และวัฒนธรรมองค์กรของหลักสูตร นักศึกษาเห็นว่าเพื่อนและอาจารย์พึงพาได้ รับรู้ถึงการมีส่วนร่วม นักศึกษาเห็นว่าเป็นหน้าที่หากต้องการสำเร็จการศึกษาต้อง



ศึกษาตลอดหลักสูตรเป็นเวลา 4 ปีซึ่งนานพอที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันกับทั้ง 3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Meyer et al., 1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560) ที่ว่าการที่บุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การตามที่คาดหวัง จะสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ การที่บุคคลรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์การทำให้จากผลลัพธ์ของความคาดหวังการเรียนรู้ที่จะสำเร็จการศึกษา ไม่สามารถบรรลุได้จะสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และจากการที่หลักสูตรให้การสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งจากการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นการสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จากความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่สมควรหรือผิดจริยธรรมหากลาออกจากองค์การที่ได้ให้ความสนับสนุนแก่ตนเองมาโดยตลอด จึงทำให้ความคาดหวังการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับการศึกษาของชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องานและต่อองค์การประการหนึ่งคือสิ่งที่ได้รับจากองค์การ เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในองค์การล้วนแต่คาดหวังจะได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการทำงานของตนเอง ทั้งโอกาสการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้า รวมไปถึงสิ่งตอบแทนด้านจิตใจ เช่น ความยอมรับ ความมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุน เป็นต้น

การรับรู้การสนับสนุนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคลากรว่าองค์การรับรู้ ห่วงใยและตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์การในแง่มุมต่าง ๆ เช่น นโยบายและวิถีปฏิบัติขององค์การ รางวัลและประโยชน์ที่ได้รับ ปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้แทนองค์การ (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2553) ซึ่งตัวแทนของหลักสูตรคืออาจารย์ประจำ และอาจารย์ผู้สอนของหลักสูตร การอธิบายด้วยการรับรู้ของนักศึกษาสำหรับการสนับสนุนจากองค์การ 4 ประการ คือ การรับรู้จากการปฏิบัติงาน การรับรู้ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การรับรู้ความเอาใจใส่ขององค์การ และการรับรู้คุณค่าของการปฏิบัติงาน (Eisenberger et al., 1986) ได้ดังนี้ การรับรู้จากการปฏิบัติงานจากการเรียนการสอนให้ความรู้ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในแต่ละวิชาที่สอน ให้การช่วยเหลือเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาติดขัดในการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอน การรับรู้ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการเรียน จากการรับรู้ถึงความรู้ ทักษะทางวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นในแต่ละชั้นปีที่ศึกษา การเลื่อนชั้นไปเรียนในชั้นปีที่สูงขึ้น การยังคงอยู่กับการศึกษาในหลักสูตร การรับรู้ความเอาใจใส่ขององค์การจากการเอาใจใส่ทั้งจากอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในด้านการเรียน และการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย และการรับรู้คุณค่าของการปฏิบัติงานจากการที่อาจารย์ในหลักสูตร ให้คำยกย่องชมเชย หรือในรูปแบบของผลการศึกษาที่ได้รับ ร่วมกับการวางแผนการเรียนในลักษณะเฉพาะสำหรับนักศึกษาที่ประสบปัญหาในการเรียนจนไม่สามารถเรียนได้ตามแผนการเรียนเสนอแนะได้ การสนับสนุนนักศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวมาจึงส่งผลให้นักศึกษารับรู้ถึงการสนับสนุน ผลจึงเป็นไปตามผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การตามแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) ประการหนึ่งคือความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) พบว่า



ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจนิวซีแลนด์ ของ Currie and Dollery (2006) พบว่าเจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้มีคำแนะนำว่าการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมและเงินอุดหนุนค่าเล่าเรียนสำหรับเจ้าหน้าที่อาจช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลศึกษาไปประยุกต์ใช้ จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการรับรู้การสนับสนุนและความคาดหวังการเรียนรู้อันสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนและความคาดหวังการเรียนรู้อันจรร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นตามที่หลักสูตรได้ดำเนินการวางแผนการเรียนเสนอแนะในแต่ละชั้นปีและกำหนดความคาดหวังของผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อสิ้นปีการศึกษาให้สอดคล้องกันนั้นส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่แล้ว เมื่อพิจารณาระดับคะแนนของความผูกพันโดยรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร หลักสูตรฯ ควรเพิ่มปัจจัยที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดหาทุนการศึกษาเพื่อนักศึกษาเป็นการเฉพาะของหลักสูตรฯ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนและอาจารย์จากการมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรมการทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานที่ท้าทาย ใช้ความหลากหลายของทักษะ กำหนดเข้าไปในความคาดหวังผลลัพธ์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละวิชาของหลักสูตรและมีการให้ผลย้อนกลับของแต่ละงานที่ดำเนินการและมอบหมาย เช่น การแบ่งกลุ่มเล่นเกมไปคำด้วยท่าทางหรือภาพวาดในการสอนหัวข้อการสื่อสาร การจัดกิจกรรม walk rally ในการรับน้อง การร่วมกันจัดซุ้มรับปริญญาสำหรับบัณฑิตของหลักสูตรฯ การมอบหมายงานในลักษณะใบงานที่ให้คะแนนทั้งการจัดรูปแบบเอกสาร ความรู้ในบทเรียน การค้นคว้า วิเคราะห์ ประยุกต์ความรู้จากการเรียนไปสู่รูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาในความดูแลและอาจารย์ที่ปรึกษาได้พบปะอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะรวมทั้งหลักสูตรของนักศึกษาทุกชั้นปีในทุกปีการศึกษา เพื่อสร้างให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากทั้งจากหลักสูตรผ่านตัวแทนซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร และการสนับสนุนจากกลุ่มนักศึกษาด้วยกันอันจะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อหลักสูตรฯ และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความทุ่มเทให้กับการศึกษาเล่าเรียนตามที่คาดหวัง และลดอัตราการออกกลางคันของนักศึกษาลง

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 จากการศึกษาพบว่าความคาดหวังการเรียนรู้อันสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ ร้อยละ 26.70 ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทำการศึกษารึ้นนี้ว่าเพื่อให้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาได้ยิ่งขึ้น



9.2.2 ควรศึกษาด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กร เช่น การรับรู้ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร การให้ทุนการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต่างกันหรือไม่

9.2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นกับพฤติกรรมที่หลักรัฐพึงประสงค์ในตัวนักศึกษา เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (employee engagement) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediatlional Influence of Psychological Well-Being. *Journal of Business and Management, 16*(2), 105-124. <https://www.proquest.com/docview/847845672?parentSessionId=w84gK1iuPleCpJjVgL8uEQzHGdfweXE8WCOX3grvgHA%3D&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology, 63*(3), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533 - 546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Currie, P., & Dollery, B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *An International Journal of Police Strategies and Management, 29*(4), 741-756. <https://doi.org/10.1108/13639510610711637>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison. S., & Sowa, D. (1986). Perceived Support. *Journal of Applied Psychology, 3*(71), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Houghton Mifflin.
- Ivancevich, M. J.; Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management*. (9th ed.). McGraw-Hill.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. [tps://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698](https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698)
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the Assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research, 2*, 49-60.
- กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรภายในหน่วยงานสำนักการระบายน้ำกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- คณะทำงานขับเคลื่อนและติดตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ด้านคุณภาพอุดมศึกษา) และคณะอนุกรรมการจัดทำกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์และคุณลักษณะเฉพาะกลุ่ม (Strategic Profile & Strategic Attributes). (2564). *คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับปรับปรุง)* [https://op.chandra.ac.th/plan/images/pdf/sar%20University%20Strategic%20\(Repositioning\)%20-%20Final%20Update-V.8-Date-17-June-2021.pdf](https://op.chandra.ac.th/plan/images/pdf/sar%20University%20Strategic%20(Repositioning)%20-%20Final%20Update-V.8-Date-17-June-2021.pdf)
- จิตาพันธุ์ ศรีเทศ. (2552). *การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . *Kasetsart Journal of social sciences*, 38(2), 655-667.
- นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 8(1), 16-31.
- ปรียาภา จาติกุล. (2556). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารชุมชนวิจัย*, 13(1), 154-166. <https://doi.org/10.14456/10.14456/hmu-ndi.2019.12>
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2553). *รายงานผลการวิจัยคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ภาภรณ์ เหล่าพิสัย และจรรย์ แสนราช. (2562). การวิเคราะห์การลาออกกลางคันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้เทคนิควิธีการทำเหมืองข้อมูล. *วารสารวิทยาศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 16(2), 61-71.
- ภาณุ ปิ่นชุกภาพล และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 6(1), 138-151.
- มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). *อิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). *หลักการสร้างแบบสอบถามทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. เจริญวิทย์การพิมพ์.*



- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2564). *เสียงสะท้อนเครือข่ายการศึกษาจากเวที Thailand Social Development Forum 20 ตุลาคม 2021*. <https://theactive.net/data/childrendropout-rates-after-covid19-school-in-thailand/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. <https://www.acad.nu.ac.th/devcourse/docs/เอกสารประกาศ%20สกอ/ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ/ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ-2552.pdf>
- อารี บัวแพร่, จุฑามาศ ชัยวรพร และศิวพร พิสิษฐ์ศักดิ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 3(1), 124-144.