



แนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล

ชัยพร รองทอง¹
ตติยา พนมวัน ณ อยุธยา²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล 3) นำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mix-Methods Research) ประชากร คือ ศิษย์เก่า และรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือผู้แทนจากคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยการจัดการและวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมhitล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 351 คน อัตราตอบกลับ 324 คน (92.30%) และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Person) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันมากที่สุดในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีส่วนร่วมมากที่สุดในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3) ระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรมากที่สุดในด้าน Harmony: กลมกลืนกับสรรพสิ่ง

แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) จัดตั้งกลุ่ม Facebook ศิษย์เก่า เพื่อใช้ติดต่อสื่อสาร ระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่า รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างศิษย์เก่าด้วยกัน 2) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ นักศึกษาปัจจุบัน และศิษย์เก่า หรือเชิญศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดโครงการหรือกิจกรรมของคณะฯ หรือการจัดกิจกรรมโดยการแบ่งกลุ่มตามความสนใจ 3) จัดตั้งสมาชิษย์เก่า เพื่อเข้ามาบริหารจัดการและดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับศิษย์เก่า ภายใต้การบริหารงานที่สอดคล้องกับแนวทางของคณะฯ

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ค่านิยมองค์กร, การมีส่วนร่วม

¹ นักวิชาการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล

² นักวิชาการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมhitล



BUILDING GUIDELINE FOR ALUMNI ENGAGEMENT OF FACULTY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES, MAHIDOL UNIVERSITY

Chaiyaporn Rongthong¹

Tatiya Panomwan Na Ayuttaya²

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the level of engagement. Core value level and the participation level of alumni of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University 2) study the factors affecting engagement of alumni of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University 3) propose guidelines for building engagement among alumni. Faculty of Social Sciences and Humanities Mahidol University. It is a blend of research. (Mix-Method) Population is an alumni and associate dean for student affairs or representatives from the Faculty of Nursing, College of Management and College of Music Mahidol University The research samples were divided into 2 groups: 351 quantitative samples, 324 respondents (92.30%) and 9 qualitative samples, who were key persons. Questionnaire and interview form.

The research findings were as follows: 1) The level of engagement of alumni of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University Overall, it is at a high level. Have the greatest commitment in confidence and acceptance. The goals and values of the organization 2) The participation level of the alumni of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University In general, it is at a low level. Most involved in receiving participation 3) Level of behavior and practice of organizational values of alumni of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University Overall, it is at the highest level. They have the most behaviors and practice of corporate values in the field of Harmony: in harmony with all.

Development guidelines and research suggestions 1) Establish a Facebook group for alumni to communicate Between faculties and alumni as well as building a network between alumni together 2) Organizing activities to strengthen relations between teachers, Current students and alumni or alumni participate in organizing projects or activities of the faculty. Or organizing activities by dividing groups according to their interests; 3) Establishing alumni members in order to manage and drive policy on alumni Under the administration in accordance with the guidelines of the faculty.

Keywords: Engagement, Core Values, Commitment

¹ Educator, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

² Educator, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University



หลักการและเหตุผล

เมื่อนักศึกษาเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยและศึกษาตามโครงสร้างของหลักสูตรครบถ้วน จะถือว่านักศึกษานั้นสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยออกไปเป็นบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อสังคม สามารถนำองค์ความรู้ของตนเองไปพัฒนาต่อยอด บูรณาการแนวความคิด และพัฒนานวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย ดังนั้น ศิษย์เก่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นการให้ความร่วมมือ หรือสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์ อาทิ การบริจาคเงิน ทุนการศึกษา สิ่งของ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นจิตอาสา การเป็นวิทยากร แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับรุ่นน้อง รวมทั้งการเป็นกระบอกเสียงและสร้างเครือข่ายให้กับคณะ และมหาวิทยาลัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งของการแสดงออกถึงความผูกพันของศิษย์เก่ากับมหาวิทยาลัย ดังจะเห็นได้จากความสำเร็จของมหาวิทยาลัยชั้นนำมหาวิทยาลัยต่างๆ ของโลก เช่น Harvard, Yale, Cambridge, Oxford เป็นต้น ที่ได้รับการสนับสนุนจากศิษย์เก่าในด้านต่างๆ (มนตรี นามวงศ์ และ สุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ, 2560, น. 164)

ทางมหาวิทยาลัยมหิดลได้เล็งเห็นความสำคัญของศิษย์เก่า จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับศิษย์เก่า ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ของมหาวิทยาลัย Academic and Entrepreneurial Education เป้าประสงค์ (Goal) “Graduates with Desired Characteristics of Mahidol University and the World Class Talents ” ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับศิษย์เก่า ระยะ 20 ปี ไว้ 2 ข้อ ได้แก่ 1. พัฒนาศักยภาพนักศึกษาและกระบวนการจัดกิจกรรม นักศึกษาให้ตอบสนองต่อการเป็น Global Citizen และ Global Talents รวมถึงเป็นศิษย์เก่าที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างคนมีคุณภาพ 2. ส่งเสริมเชิงรุกและสนับสนุนเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อร่วมพัฒนานักศึกษาและมหาวิทยาลัย (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) จากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ทางคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จึงได้มีการกำหนดพันธกิจของคณะฯ ได้แก่ “บริการวิชาการและพัฒนาเครือข่ายนักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า และประชาสัมพันธ์และสื่อสารสู่สังคม” เพื่อตอบยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยคณะฯ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเพิ่มระดับความผูกพันของศิษย์เก่า ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการศึกษาระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า ได้แก่ การมีส่วนร่วม ค่านิยมองค์กร เพื่อนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป



วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

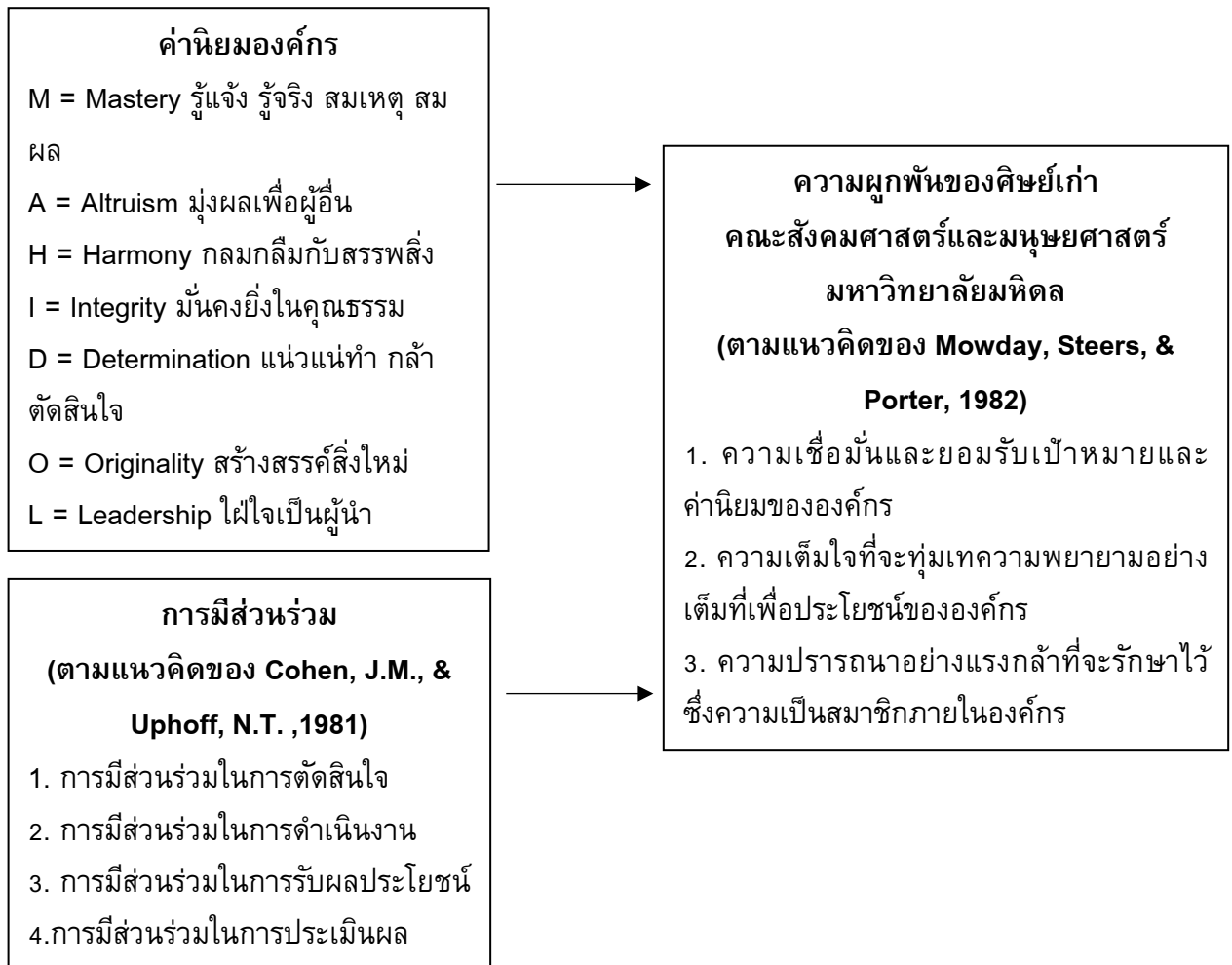
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร ระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความผูกพันของ Mowday, Steers, & Porter, 1982 ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ค่านิยมองค์กร ตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย M = Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล A = Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น H = Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง I = Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม D = Determination แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ O = Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่ L = Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วม ของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล



กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mix-Methods Research) 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือผู้แทนจากคณะพยาบาล-ศาสตร์ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นคณะหรือวิทยาลัยที่มีผลการสำรวจความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุด 1-3 อันดับแรก (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563) และสัมภาษณ์รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือผู้แทนจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกับคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ศิษย์เก่า จำนวน จำนวน 2,879 คน กำหนด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie and Morgan: 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 351 คน อัตราการตอบกลับแบบสอบถาม 324 คน (92.30%)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อทำการสัมภาษณ์ขอข้อมูลแบบเจาะลึก (In – depth Interview) ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือผู้แทนจากคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นคณะหรือวิทยาลัยที่มีผลการสำรวจความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุด 1-3 อันดับแรก (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563) และสัมภาษณ์รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือผู้แทนจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกับคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเลือกจากศิษย์เก่าที่มีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ ศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรมของคณะเป็นประจำ และศิษย์เก่าที่ร่วมบริจาคทุนทรัพย์หรือสิ่งของให้กับคณะฯ จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพัน ระดับการมีส่วนร่วม และระดับค่านิยมองค์กร ของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยถามความคิดเห็นจากศิษย์เก่า

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครอบคลุมมากที่สุด และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดรายละเอียดของคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า และ 2) ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม(Focus Group Interview) เป็นการเก็บข้อมูลโดยการจัดกลุ่มในการพูดคุย ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลและแนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (SPSS for windows) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึง ระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่า ระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า และระดับความผูกพันของศิษย์เก่า 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และ



อธิบายการกระจายของข้อมูล 4) ค่าสถิติ Multiple Regression เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือผู้แทนจากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล และศิษย์เก่าที่มีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ ศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรมของคณะเป็นประจำ และศิษย์เก่าที่ร่วมบริจาคทุนทรัพย์หรือสิ่งของให้กับคณะ ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับคำตอบเพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะพรรณนาความ

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาระดับความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) โดยศิษย์เก่ามีความผูกพันต่อคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มากที่สุดในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=4.02$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}=3.84$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

| ความผูกพันของศิษย์เก่า | ระดับความผูกพัน | | |
|---|-----------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 4.10 | .686 | มาก |
| 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 3.84 | .754 | มาก |
| 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร | 4.02 | .688 | มาก |
| สรุปภาพรวมความผูกพันของศิษย์เก่า | 3.99 | .613 | มาก |



1.2 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.57$) โดยศิษย์เก่ามีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}=2.69$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}=2.57$) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X}=2.53$) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=2.50$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

| การมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า | ระดับการมีส่วนร่วม | | |
|--|--------------------|--------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 2.50 | 1.164 | น้อย |
| 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน | 2.57 | 1.132 | น้อย |
| 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ | 2.69 | 1.228 | ปานกลาง |
| 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล | 2.53 | 1.188 | น้อย |
| สรุปภาพรวมการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า | 2.57 | 1.096 | น้อย |

1.3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาระดับระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$) โดยศิษย์เก่ามีระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรมากที่สุดในด้าน Harmony: กลมกลืนกับสรรพสิ่ง ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ ด้าน Altruism: มุ่งผลเพื่อผู้อื่น ($\bar{X}=4.43$) ด้าน Determination: แน่วแน่ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ($\bar{X}=4.40$) ด้าน Integrity: มั่นคงยั่งยืน ($\bar{X}=4.34$) ด้าน Originality: สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\bar{X}=4.25$) ด้าน Mastery: รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล ($\bar{X}=4.17$) และด้าน Leadership: ใฝ่ใจเป็นผู้นำ ($\bar{X}=4.11$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

| พฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่า | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. Mastery: รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล | 4.17 | .602 | มาก |
| 2. Altruism: มุ่งผลเพื่อผู้อื่น | 4.43 | .582 | มากที่สุด |
| 3. Harmony: กลมกลืนกับสรรพสิ่ง | 4.45 | .534 | มากที่สุด |
| 4. Integrity: มั่นคงยิ่งในคุณธรรม | 4.34 | .567 | มากที่สุด |
| 5. Determination: แน่วแน่ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ | 4.40 | .602 | มากที่สุด |
| 6. Originality: สร้างสรรค์สิ่งใหม่ | 4.25 | .597 | มากที่สุด |
| 7. Leadership: ใฝ่ใจเป็นผู้นำ | 4.11 | .582 | มาก |
| สรุปภาพรวมระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่า | 4.31 | .484 | มากที่สุด |

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่านิยมองค์กรและการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีผลให้ค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.381 ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมองค์กรและการมีส่วนร่วม เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าได้ ร้อยละ 38.1 โดยที่ค่านิยมองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่ามากที่สุด สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = .601X_1 + .182X_2$ และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z/Y = .475Z_1 + .324Z_2$ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4: แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้ □ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

| ค่าคงที่/ตัวแปร | R^2 | Adjust R^2 | b | Std. error | Beta | t | P-value |
|-------------------------|-------|--------------|-------|------------|------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | .279 | .277 | 1.107 | .260 | | 4.254 | .000 |
| ค่านิยมองค์กร (X_1) | | | .669 | .060 | .528 | 11.156 | .000 |
| ค่าคงที่ | .381 | .377 | .930 | .243 | | 3.835 | .000 |
| ค่านิยมองค์กร (X_1) | | | .601 | .056 | .475 | 10.663 | .000 |
| การมีส่วนร่วม (X_2) | | | .182 | .025 | .324 | 7.288 | .000 |



ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือผู้แทนจาก 1) คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 1 คน 2) วิทยาลัยการจัดการ จำนวน 1 คน และ 3) วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ จำนวน 1 คน และผลจากการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นศิษย์เก่าที่มีความโดดเด่นทางด้านวิชาการ ศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรมของคณะเป็นประจำ และศิษย์เก่าที่ร่วมบริจาคทุนทรัพย์หรือสิ่งของให้กับคณะ จำนวน 7 คน สามารถนำมาสรุปประเด็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และการสร้างค่านิยม

1.1 การปลูกฝังเรื่องค่านิยม ค่านิยมองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างศิษย์เก่า นักศึกษา และคณะฯ คณะฯ สามารถจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสอดแทรกค่านิยมองค์กรระหว่างที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ เพื่อให้เกิดการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และคณะฯ กุญแจหลักในการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างนักศึกษา ศิษย์เก่า และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คือ อาจารย์ ผู้สอน ซึ่งสามารถดำเนินการผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อลดช่องว่างระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ โดยอาศัยความร่วมมือของอาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานของนักศึกษาและศิษย์เก่า นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องยังมีส่วนช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย รวมทั้งเกิดเป็นความผูกพัน ถึงแม้ว่ากิจกรรมจะดำเนินการเสร็จสิ้นหรือนักศึกษาสำเร็จการศึกษาเรียบร้อยแล้ว แต่ความสัมพันธ์หรือเครือข่ายยังคงอยู่

1.3 การสร้างกลุ่ม Facebook ศิษย์เก่า คณะฯ สามารถประยุกต์ใช้ Facebook ในการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าและสร้างความสัมพันธ์ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับศิษย์เก่า โดยการสร้างกลุ่มศิษย์เก่าใน Facebook ซึ่งเป็นวิธีที่ง่าย และสามารถทำได้ทันที อีกทั้งสามารถเข้าถึงนักศึกษาและศิษย์เก่าได้อย่างรวดเร็ว ศิษย์เก่าสามารถมีส่วนร่วมในการเชิญชวนเพื่อนร่วมรุ่นให้เข้ามาในกลุ่มได้ ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างคณะฯ และศิษย์เก่าไม่ขาดหาย ยังคงเห็นความเคลื่อนไหวกันอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า

คณะฯ สามารถเชิญศิษย์เก่าให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ หรือมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม/โครงการ เช่น การเชิญศิษย์เก่าเข้ามาเป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ หรือเชิญศิษย์เก่าที่มีความสามารถมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับรุ่นน้องได้ ซึ่งจะทำให้ศิษย์เก่าเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งหรือได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะฯ และยังทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องทางอ้อม



3. การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ควรมีการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า เพื่อเข้ามาช่วยบริหารจัดการและดูแลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านศิษย์เก่า ภายใต้การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวทางของคณะฯ โดยมีการทำงานเชื่อมโยงกัน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการของสมาคมศิษย์เก่าก็สามารถแต่งตั้งอาจารย์ประจำคณะหรือนักศึกษาปัจจุบัน ตัวแทนจากสโมสรนักศึกษาเข้าไปเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการของทั้ง 2 หน่วย มีความเชื่อมโยงกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาระดับความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาระดับความผูกพันของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาความผูกพันของศิษย์เก่า จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของศิษย์เก่าอยู่ในระดับมาก โดยศิษย์เก่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกกับผู้อื่นว่าสำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และแนะนำให้ผู้อื่นมาศึกษาต่อที่คณะฯ รวมทั้งศิษย์เก่าส่วนใหญ่ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรของคณะฯ อย่างไรก็ตาม หากคณะฯ สามารถจัดกิจกรรมหรือสร้างความสัมพันธ์ให้ศิษย์เก่ารู้สึกมีความผูกพันต่อคณะฯ อาจทำให้ระดับความผูกพันของศิษย์เก่าเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ศิษย์เก่า และนักศึกษาปัจจุบัน การจัดกิจกรรมรับน้อง การจัดกิจกรรมแบ่งกลุ่มตามความสนใจของนักศึกษาและศิษย์เก่า หรือแม้กระทั่งการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าเพื่อเข้ามาขับเคลื่อนนโยบายหรือโครงการเกี่ยวกับศิษย์เก่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ว่า การสร้างความผูกพันกับศิษย์เก่าควรเริ่มตั้งแต่การเข้ามาเป็นนักศึกษา โดยเริ่มจากการปลูกฝังเรื่องค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง รวมทั้งการสื่อสารระหว่างคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์กับนักศึกษา และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ควรจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าเพื่อเข้ามาช่วยบริหารจัดการและดูแลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านศิษย์เก่า ภายใต้การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวทางของคณะฯ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของAllen (2001, อ้างถึงใน อรุณสา เกษรสังข์, 2550: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรที่ให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติพันธ์ ปริดิณวัฒน์ (2561) พบว่า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความเชื่อมั่นและยอมรับใน



เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของคณะฯ ศิษย์เก่าไม่ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ นอกจากการเข้าร่วมงานและบริจาคเงินหรือสิ่งของ ซึ่งคณะฯ ควรเปิดโอกาสให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เช่น การเชิญศิษย์เก่าที่มีความโดดเด่นหรือมีความสามารถเป็นวิทยากรให้กับนักศึกษาปัจจุบัน การเชิญศิษย์เก่าเป็นคณะกรรมการจัดกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำให้ศิษย์เก่ามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ว่า คณะฯ สามารถให้ศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ และเชิญศิษย์เก่าที่มีความสามารถมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับรุ่นน้องได้ ซึ่งจะทำให้ศิษย์เก่าเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งหรือได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะฯ จนเกิดเป็นความผูกพันกับคณะฯ และทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องทางอ้อม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน อ้างถึงใน ญัฐพงษ์ ขอดใจ ,2560: 17) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความรู้สึกต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2550, อ้างถึงใน ศิวชาติ แสงทอง, 2555: 32) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมกระบวนการขององค์กรที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจร่วมคิดร่วมทำมากขึ้น

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



การศึกษาระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล (MAHIDOL Core Values) ประกอบด้วย 1) Mastery: รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล 2) Altruism: มุ่งผลเพื่อผู้อื่น 3) Harmony: กลมกลืนกับสรรพสิ่ง 4) Integrity: มั่นคงยั่งยืนในคุณธรรม 5) Determination: แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ 6) Originality: สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ 7) Leadership: ใฝ่ใจเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของศิษย์เก่าอยู่ในระดับมากที่สุด หมายความว่าศิษย์เก่ามีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกับค่านิยมมหาวิทยาลัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับค่านิยมและการนำค่านิยมของมหาวิทยาลัยไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการยอมรับค่านิยมของมหาวิทยาลัยคือองค์ประกอบหนึ่งแสดงถึงความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982, อ้างถึงใน ญฐพรธน ชาญชัยกรรม, 2560: 19) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การข้อหนึ่งว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพัน ที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ ของเขากับองค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สรุ้ไปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะต้องเชื่อมั่น ยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ว่า ค่านิยมองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างศิษย์เก่า นักศึกษา และคณะฯ ซึ่งการปลูกฝังค่านิยมองค์กรสามารถทำได้ตั้งแต่การเป็นนักศึกษาผ่านจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสอดแทรกค่านิยมองค์กร

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่านิยมองค์กรและการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีผลให้ค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.381 ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมองค์กรและการมีส่วนร่วม เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าได้ ร้อยละ 38.1 โดยที่ค่านิยมองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่ามากที่สุด สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y =$



$.601X_1 + .182X_2$ และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z/Y = .475Z_1 + .324Z_2$

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ และคณะ (2560) พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ปัจจัยที่อธิบายหรือพยากรณ์ความผูกพันต่อการเรียนได้มากที่สุด คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมา ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ตามลำดับ โดยทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อการเรียนของนักศึกษาได้ ร้อยละ 45.1 ($R^2 = 0.451$) และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยได้มากที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย รองลงมา ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคม ตามลำดับ โดยทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของนักศึกษาได้ ร้อยละ 70.6 ($R^2 = 0.706$)

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีผลอยู่ในระดับน้อย สามารถที่จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมจากน้อยเป็นระดับปานกลาง โดยการให้ศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เช่น การเชิญศิษย์เก่าที่มีความโดดเด่นหรือมีความสามารถเป็นวิทยากรให้กับนักศึกษา ปัจจุบัน การเชิญศิษย์เก่าเป็นคณะกรรมการการจัดกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นต้น หากระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าเปลี่ยนไป ย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าให้เปลี่ยนไป 0.601 หน่วย

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพัน ระดับค่านิยมองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการสร้างความผูกพันของศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

1. การจัดตั้งกลุ่ม Facebook ศิษย์เก่า เพื่อใช้ติดต่อสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และศิษย์เก่า รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างศิษย์เก่าด้วยกัน



2. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ นักศึกษาปัจจุบัน และศิษย์เก่า โดยการเชิญศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดโครงการหรือกิจกรรมของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เช่น เชิญเป็นวิทยากร เชิญเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน เป็นต้น

3. การจัดตั้งสมาชิษย์เก่า เพื่อเข้ามาบริหารจัดการและดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับศิษย์เก่า ภายใต้การบริหารงานที่สอดคล้องกับแนวทางของคณะฯ โดยคณะกรรมการอาจจะประกอบด้วยอาจารย์ประจำคณะฯ ตัวแทนนักศึกษาปัจจุบัน และตัวแทนศิษย์เก่า เพื่อให้การทำงานระหว่างคณะฯ และสมาคมศิษย์เก่ามีความเชื่อมโยงกัน อย่างไรก็ตาม การเชิญชวนศิษย์เก่าเข้ามาเป็นสมาชิกควรมีการสร้างแรงจูงใจ โดยการมอบสิทธิพิเศษให้กับสมาชิกของสมาคมศิษย์เก่า เช่น ส่วนลดทุกกิจกรรมของคณะ ส่วนลดจากร้านค้าของศิษย์เก่า สิทธิในการลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรมก่อนบุคคลทั่วไป ชื่อสินค้าพรีเมียมของคณะฯ ในราคาพิเศษ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จิตพันธ์ ปรีดิณวัฒน์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐพงษ์ ขอดใจ. (2560). ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดลชนก โมธรรม และ ศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี. (2558). อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15 (หน้า 27-42).
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ และคณะ. (2560). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. เข้าถึงได้จาก https://op.mahidol.ac.th/pl/wp-content/uploads/2018/11/Mahidol_Strategic_Plan_2018-203720Year.pdf



- มนตรี นามวงศ์ และ ศุภวัฒน์ นกร วงศ์ธนวิสุ. (2560). การบริหารความสัมพันธ์กับศิษย์เก่าของสำนักงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *สงขลานครินทร์ ฉบับศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 23(3), 164-178.
- ศิวนาติ แสงทอง. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อรอุสา เกสรสังข์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.