

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยจัดเรียงลำดับได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อสถาบัน
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อสถาบัน
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อสถาบัน
 - 1.3 เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อสถาบัน
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อสถาบัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อสถาบัน
3. เหตุจูงใจในการเข้าศึกษา
 - 3.1 ความหมายของเหตุจูงใจ
 - 3.2 ทฤษฎีเหตุจูงใจ
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับเหตุจูงใจในการเข้าศึกษา
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุจูงใจในการเข้าศึกษา
4. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถาบัน
 - 4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมของสถาบัน
 - 4.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถาบัน
5. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิชาการ
 - 5.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาการ
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิชาการ
6. ความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมและประเพณี
 - 6.1 ความหมายของวัฒนธรรมและประเพณี
 - 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมและประเพณี
7. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 7.1 ประวัติมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 7.2 ปณิธาน

7.3 วัตถุประสงค์

7.4 สถานที่ตั้ง

การศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อสถาบัน

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา จัดเป็นองค์การรูปนัย (Cross, 1968 : 518) ฉะนั้น ความผูกพันต่อสถาบันหรือมหาวิทยาลัยจึงคือความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

แต่มีความแตกต่างในเรื่องของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันซึ่งหากเป็นนักศึกษา ในสถาบัน จะมีปัจจัยในเรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมไปถึงค่าตอบแทนหรือรายได้ แต่สำหรับ นักศึกษาปัจจัยต่างๆ จะเปลี่ยนไป

จากการรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ดังนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล เหตุจูงใจในการเข้าศึกษา ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจต่อการพัฒนาวิชาการและความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมและประเพณี

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อสถาบัน

สำหรับความหมายของความผูกพันต่อสถาบันนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้ แคนเทอร์ (Kanter, 1968 : 499) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อสถาบันเป็น ความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ดีของศิษย์

ฮอลล์ และ ชไนเดอร์ (Hall and Schneider, 1972 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันต่อสถาบันเป็นกระบวนการ ที่ศึกษาพบว่าเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของปัจเจกบุคคล สามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

เอทzioni (Etzioni, 1975 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึก ทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อสถาบัน (Organizational commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบ เรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อสถาบัน จึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไป อยู่ในสถาบันและรับเอาบรรทัดฐานของสถาบันเข้าไว้อย่างเข้มแข็ง รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายของ สถาบันอย่างเด่นชัด

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others, 1974 : 604) สตีเยอร์ (Steers, 1977 : 46) มาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ (Mowday, Porter, and Steers, 1979 : 224) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อสถาบันเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถาบัน
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถาบัน
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบัน

ซึ่งนิยามของความผูกพันต่อสถาบันตามความหมายนี้ ได้รับการยอมรับและมีผู้ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อๆ มา (Styskal, 1980 : 931 ; Mottaz, 1986 : 214 ; Mathieu and Zajac, 1990 : 171)

ภรณ์ กิริติบุตร (2539 : 97) มีความเห็นถึงความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อสถาบัน ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อสถาบันมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในสถาบันเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อให้เป้าหมายของสถาบันบรรลุความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและการแสดงออกที่ดีของนักศึกษาที่มีต่อสถาบัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อสถาบันด้านความคิด ได้แก่ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับปณิธานหรือเป้าหมายและค่านิยมของสถาบัน
2. ความผูกพันต่อสถาบันด้านความรู้สึก ได้แก่ มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ มีความรัก ห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้า มีความภาคภูมิใจต่อการเป็นนักศึกษาของสถาบัน และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วยังมีความรู้สึกต้องการเป็นสมาชิกของสถาบัน
3. ความผูกพันต่อสถาบันด้านการแสดงออก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการศึกษาเล่าเรียน มีความเสียสละที่จะทำกิจกรรม แสดงพฤติกรรมโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถาบัน มีความต้องการที่จะศึกษาเล่าเรียนในสถาบันจนสำเร็จการศึกษาและศึกษาต่อเพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส

ในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ความหมายความผูกพันต่อสถาบันตามความหมายของพอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others, 1974 : 604) เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากพิจารณาเห็นว่ามีความหมายที่ครอบคลุมทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สมาชิกมีต่อสถาบัน

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อสถาบัน

ความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถใช้พยากรณ์การคงอยู่หรือลาออกจากสถาบันได้ กล่าวคือ นักศึกษาที่มีความผูกพันต่อสถาบันสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในสถาบัน แต่ถ้ามีความผูกพันต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากสถาบันก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา (Spedy, 1970 : 65 ; Tinto, 1975: 98 ; Bean, 1980 :183)

นิวแมน (Neumann and Neumann, 1984 : 269-280) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อสถาบัน จะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติที่นักศึกษามีต่อสถาบันทั้งในส่วนของเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (Learning Experience) และการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน

2. ความผูกพันต่อสถาบัน ไม่เพียงแต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา ในขณะที่อยู่ในสถาบันเท่านั้น แต่จะครอบคลุมถึงพฤติกรรมในอนาคตของนักศึกษา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมความผูกพันต่อสถาบัน จะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะกระทำเพื่อสถาบัน มีความปรารถนาที่จะติดต่อกับสถาบันอย่างต่อเนื่อง เป็นศิษย์เก่าที่ต้องการช่วยเหลือหรือสนับสนุนสถาบัน และความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา จะเป็นแรงดึงดูดให้นักศึกษาสนใจที่จะเข้าศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.3 เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อสถาบัน

การศึกษาในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อสถาบัน ผู้วิจัยปรับปรุงและเพิ่มเติมข้อคำถามมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน (Organizational Commitment Questionnaire) มีอักษรย่อว่า OCCQ ซึ่งพัฒนาโดยพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others) ในปี ค.ศ.1974 ซึ่งแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบันของพอร์เตอร์และคณะมีข้อคำถาม 15 คำถาม ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถาบัน มีข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่

1.1 ข้าพเจ้ามักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานของข้าพเจ้านั้นดีเหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย

1.2 ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์การคล้ายคลึงกัน

1.3 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของสถาบันแห่งนี้

- 1.4 องค์การแห่งนี้ สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าได้ดีที่สุดในการทำงาน
- 1.5 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าคิดถูกที่เลือกทำงานในสถาบันนี้
- 1.6 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายของสถาบัน ในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับ

นักศึกษา

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถาบันมีข้อคำถาม

3 ข้อ ได้แก่

2.1 ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้สถาบันนี้ประสบ

ความสำเร็จ

2.2 ข้าพเจ้าจะยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิก

ของสถาบัน

2.3 ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถาบันเสมอ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถาบันมีข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่

3.1 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันนี้น้อยมาก

3.2 ข้าพเจ้าทำงานที่สถาบันอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

3.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันของข้าพเจ้าเพียงพอที่จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าลาออกจากสถาบันแห่งนี้

3.4 ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในสถาบันนี้คือไป

3.5 สำหรับตัวข้าพเจ้าแล้ว องค์การแห่งนี้เป็นสถาบันที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

3.6 การตัดสินใจทำงานในสถาบันแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่มีผลขาด

การตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน ข้อเลือกตอบของแบบสอบถามมี

ลักษณะเป็นมาตราส่วน 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

มาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday and others, 1979 : 224 - 227) ได้นำเครื่องมือวัด

ความผูกพันต่อสถาบัน (OCQ) ไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจาก 9 สถาบัน ซึ่งมีสาขาวิชาชีพ หลากหลาย เช่น ข้าราชการ พยาบาล นักบริหาร เลขานุการ นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ช่างโทรทัศน์ นักบัญชี เสมียน เป็นต้น จำนวน 2,563 คน และได้รายงานระดับความคงเส้นคงวา (Internal Consistency) ของมาตรวัดไว้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่ามีค่า จาก .82 ถึง .93 โดยมีค่ามัธยฐาน เท่ากับ .90 สำหรับค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ (Test - retest Reliability) มีค่า r .53 ถึง .75

จากการศึกษาพบว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อสถาบันของพอร์เทอร์และคนอื่นๆ ได้รับความนิยมสูงและเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการทั่วไป (Angle and Perry, 1981: 10-11 ;

Mottaz, 1986 : 218-219 ; Jamal, 1990 : 729-731 ; Johnson and Snizek, 1991 : 1241-1243 ; Wanous and others, 1992 : 913-914)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของชวามา ประเด็นรูทง (2541 : 103-104) ซึ่งใช้แนวคิดตามความหมายของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others, 1974 : 604) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ครอบคลุมความคิดเห็นส่วนบุคคลตามเกณฑ์การวัด 3 ด้าน ให้ผู้ตอบ ตอบโดยมีเกณฑ์ ดังนี้ คือ จริงที่สุด (Completely True) ส่วนใหญ่จริง (Mostly True) จริงบ้างไม่จริงบ้าง (Partly True and Partly Fault) ส่วนใหญ่ไม่จริง (Mostly Fault) ไม่จริง (Completely Fault) และแบ่งลักษณะของข้อความเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความทางบวก (Positive) และข้อความทางลบ (Negative)

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อสถาบัน

เกตซ์ลาฟ และคนอื่นๆ (Getzlaf and others: 1984 : 257-267) ได้ศึกษาการออกจากมหาวิทยาลัยก่อนสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่มหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์สเตท เมื่อปีการศึกษา 1978 พบว่า นิสิตที่ออกจากมหาวิทยาลัยก่อนสำเร็จการศึกษามีผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ บุรณการทางวิชาการ ความผูกพันต่อเป้าหมายทางการศึกษา และบุรณการทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญ และสรุปได้ว่ากรณีไม่มีความผูกพันต่อสถาบันทำให้นิสิตออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา

สปาดี้ (Spady 1971 : 38-58) ได้ศึกษาและสรุปผลไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้ นักศึกษามีความผูกพันต่อสถาบัน ได้แก่ ภูมิหลังทางครอบครัว ศักยภาพทางวิชาการ ความสอดคล้องกับที่สถาน การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อน การพัฒนาทางสติปัญญา เกียรติยศ ความพึงพอใจต่อสถาบัน ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อความผูกพันต่อสถาบัน

บีน (Bean 1980 : 177-183) ได้ทำการวิจัยและสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านภูมิหลังของนักศึกษา ปัจจัยด้านสถาบัน และปัจจัยสอดแทรก คือ ความพึงพอใจสถาบัน พร้อมทั้งสรุปว่า ความผูกพันต่อสถาบันเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ใช้อธิบายการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษานักศึกษา

แพนเตจส์และครีดอน (Pantages and Creedon 1978 : 57-96) ได้ศึกษาเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษาในช่วง 1950 - 1975 และได้สรุปไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษ ได้แก่ ภูมิหลังของนักศึกษา ภูมิหลังทางวิชาการ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมของสถาบัน ด้านการเงินและด้านสุขภาพ

งานวิจัยของมัวร์ (Munro 1981 : 133-140) โดยศึกษานิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในปี การศึกษา 1972 ที่ วิทยาลัยต่างๆ ซึ่งมีหลักสูตร 4 ปี จำนวน 6,018 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เกรด ที่ได้รับในการเรียนระดับมัธยมมีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันโดยผ่านทางวิชาการ ปฏิธาน ทางการศึกษาของบิดามารดา และของนิสิตมีผลต่อเป้าหมายที่จะสำเร็จการศึกษา การพัฒนา ทางวิชาการมีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันมากกว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม

นอรา (Nora.1987 : 31-59) ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนจากบิดา มารดา ครูอาจารย์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องมีผล โดยตรงต่อการคงอยู่และการออกจากสถาบันก่อนการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.1 เพศ แพนเตจส์และครีดอน (Pantages and Creedon 1978 : 57) ได้ศึกษาพบว่า นักศึกษาชาย มีอัตราการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษามากกว่านักศึกษาหญิง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้งานวิจัยของฮรนูช ปุณยภนท (2526 : 54) พบว่า นิสิตชายมีอัตรา ส่วนการคงอยู่น้อยกว่านิสิตหญิง

2.2 คณะ ไม่พบงานวิจัยความผูกพันต่อสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคณะ แต่อาจสรุปได้ว่า หากนักศึกษาเลือกในคณะที่นักศึกษาพอใจแล้วนักศึกษาน่าจะมีความผูกพันต่อสถาบัน เพื่อเรียน ให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

2.3 ชั้นปีที่ศึกษา ไม่พบงานวิจัยความผูกพันต่อสถาบันที่เกี่ยวข้องกับชั้นปี แต่อาจสรุป ได้ว่าชั้นปีที่สูงขึ้นทำให้นักศึกษาเข้าใจความลึกซึ้งมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ ชั้นปียังแสดงถึง ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับจากสถาบัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อ สถาบัน หากนักศึกษายังคงอยู่ในสถาบันต่อไปนักศึกษาน่าจะมีความผูกพันต่อสถาบัน

2.4 วิธีการเข้าศึกษาในสถาบันประเภทของถนัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการคงอยู่ในสถาบัน (Lenning and Beal.1980 : 18) จากการศึกษาของเลมมิงส์ดี วิศาลภรณ์ (2526 : 42-43) พบว่า นิสิตที่เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราการคงอยู่ในสถาบันในอัตรา ร้อยละ 98.33 ส่วนนิสิตที่รับเข้าศึกษาโดยการสอบรวมกับทบวงมหาวิทยาลัย มีอัตราการคงอยู่ เพียงร้อยละ 87.9 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปัญญา วีระวิทย์เลิศ (2527 : 47) พบว่า นิสิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเลน ที่เข้ารับการศึกษาดัวยวิธีโควต้า มี อัตราการคงอยู่ร้อยละ 69.00 ส่วนนิสิตที่เข้ารับการศึกษาดัวยวิธีสอบผ่านทบวงมหาวิทยาลัย มี อัตราการคงอยู่ร้อยละ 78.00

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุจูงใจในการเข้าศึกษา

3.1 ความหมายของเหตุจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายของเหตุจูงใจได้ต่างๆกัน ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518: 18) กล่าวว่า หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 302) ได้ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการชักนำผู้อื่นให้ตัดสินใจปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการดำเนินกิจกรรมมนุษย์

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray 1970: 12) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการดำเนินกิจกรรมมนุษย์

สรุปได้ว่า เหตุจูงใจหมายถึงปัจจัย วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งเร้าที่ชักนำผลักดันและส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตน

3.2 ทฤษฎีเหตุจูงใจ (Motivation Theory)

ทฤษฎีเหตุจูงใจหรือทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี แต่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาของนักศึกษา ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาโลว์ (Maslow's Hierachy of need) (Maslow 1970 : 36-58) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการมีส่วนร่วมและมีความรัก
4. ความต้องการมีศักดิ์ศรี และการเคารพยกย่อง
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

2. ทฤษฎีเหตุจูงใจไอสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของแมคคัลแลนด (Mc Clelland 1970:101-111) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงเหตุจูงใจไอสัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลมีความต้องการมีสถานะสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

แรงจูงใจไอสัมฤทธิ์ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ได้แก่

ลินด์เกรน (Lindgren 1967: 31-34) ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจไอสัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นสูงของ

มาลโลว์ ในชั้น 5 เป็นความต้องการเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่นๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ทองคูน หงส์พันธ์ (2530 : 22) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการเป็นผู้ทำงานที่ประสบความสำเร็จ ต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อและต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานให้ได้ผลสำเร็จในที่นี้มิได้หมายถึงการได้รับผลตอบแทนเป็นเงินทอง ยศ หรืออำนาจ แต่เป็นความพอใจที่จะได้จากการที่รู้ดีกว่าตนสามารถทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับเหตุจูงใจในการเข้าศึกษา

พจน์ สะเพียรชัย (2526 : 13) ได้กล่าวถึงเหตุแรงจูงใจในการศึกษาระดับต่างๆ เฉพาะในระดับอุดมศึกษาว่าส่วนหนึ่งมาจากความต้องการของผู้เรียน ส่วนหนึ่งมาจากค่านิยมในปริญญา และอีกส่วนหนึ่งมาจากการมี และไม่มีงานทำ

เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ (2525: 19-20) ได้กล่าวถึงเหตุจูงใจในการศึกษาว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. สภาพฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน
2. ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษามากหรือน้อยต่างกัน
3. คุณภาพของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน
4. สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางหรือภูมิภาค
5. ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

เจลิยว บุรีภักดี (2527 : 29) ได้กล่าวว่าเหตุจูงใจในการศึกษาของคนในสังคมส่วนใหญ่คือ ค่านิยมในปริญญา เพราะสังคมไทยเป็นสังคมที่นิยมมีปริญญา

ตินโต (Tinto 1975: 102) กล่าวว่าเหตุจูงใจในการศึกษาให้สำเร็จมี 3 ประการ คือ

1. การวางแผนในการศึกษา
2. ความคาดหวังในการศึกษา
3. ความคาดหวังในการประกอบอาชีพในอนาคต

เพราะสิ่งเหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อการศึกษาและพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการที่จะคงอยู่ในสถาบันของนักศึกษาต่อไป

เหตุจูงใจในการเข้าศึกษามาจากหลายสาเหตุด้วยกัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้สรุปเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ความมุ่งหวังในการศึกษาและประกอบอาชีพ

2. การสนับสนุนจากบุคคลอื่น
3. เหตุผลส่วนตัว

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุจูงใจในการเข้าศึกษา

ตินโต (Tinto 1975 : 102) ได้สรุปผลการศึกษา ของเซเวลและซาร์ห์ (Sewell and Shah, 1967 : 64) ว่านักศึกษาที่วางแผนในการศึกษาไว้ล่วงหน้า มีอิทธิพลอย่างมากต่อการสำเร็จ การศึกษาจากวิทยาลัย

แพนเตจส์และครีดอน (Pantages and Creedon, 1978 : 57-96) ได้ศึกษาเอกสาร การวิจัยเกี่ยวกับการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จศึกษาในช่วง 1950-1975 ได้ศึกษาพบว่าภูมิหลัง ของนักศึกษา ภูมิหลังทางวิชาการ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมของสถาบันหรือ วิทยาลัย ด้านการเงินและด้านสุขภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบัน

โนรา (Nora, 1987 : 35) ได้สรุปผลการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบีน (Bean, 1980 : 156-187) ที่ศึกษาพบว่าการส่งเสริมจากบิดามารดา ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่และการออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถาบัน

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาสภาพแวดล้อมในแง่ของการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของนักศึกษาโดยให้นิยามของความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม ของสถาบันต่างๆกันดังนี้

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมของสถาบัน

บุร์ญชัย จงกลณี (2531 : 26) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล สนับสนุน สร้างสรรค์ รักษา และถ่ายทอดทางวิชาการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติรวมทั้งถาวรวัตถุ สภาพทาง สังคม จิตใจ และสติปัญญาของนักศึกษาทุกฝ่ายที่ประกอบกิจการงาน และดำเนินชีวิตร่วมกันอยู่ ในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ

อรรรณพ คุณพันธ์ (2521 : 24) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยใน ประเทศไทย หมายถึง การรับรู้และความประทับใจของนิสิตที่มีต่อลักษณะต่างๆของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย การบริหาร บรรยากาศในการเรียนการสอน พฤติกรรมเกี่ยวกับ เพื่อนและ อาคารสถานที่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่และพัฒนาการทุกด้านของมวลสมาชิก ในมหาวิทยาลัย และลักษณะต่างๆเหล่านี้สามารถตรวจสอบได้จากการสังเกตโดยตรง ดังนั้น

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย มี 5 อย่าง คือ

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความประทับใจมหาวิทยาลัย
2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบรรยากาศในการเรียนการสอน
3. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อน
4. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบรรยากาศในการบริหาร
5. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่

แอสติน (Astin, 1968:2-10) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมของสถาบันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ของสถาบันหรือมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนานักศึกษา และได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมของสถาบันไว้ว่าเป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ หรือคุณลักษณะใดๆ ของสถาบันที่สังเกตเห็นได้ ทักอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการรับรู้ด้านประสาธสัมผัสของทุกคนในสถาบัน โดยเฉพาะนักศึกษา สภาพที่เป็นอยู่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นต่างๆ เหล่านี้สามารถที่จะยืนยันและตรวจสอบได้จากการสังเกตอิสระ

แอสติน ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมเชิงสภาพแวดล้อมออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางด้านเพื่อน
2. สภาพแวดล้อมทางด้านการเรียนการสอน
3. สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหาร
4. สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่

ลำพียงานวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถาบันที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษา แบ่งออกเป็นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม 5 ด้าน ดังนี้คือ

1. สภาพแวดล้อมทางด้านสถาบัน
2. สภาพแวดล้อมทางด้านเพื่อน
3. สภาพแวดล้อมทางด้านบริหารและการบริการ
4. สภาพแวดล้อมทางด้านอาจารย์
5. สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารและสถานที่

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2527:61) ได้พบว่า กลุ่มเพื่อนเป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน เพราะสังคมในสถาบันการศึกษาจะมีการรวมตัวหรือจับกลุ่มกันของนักศึกษา ซึ่งลักษณะของกลุ่มจะมีผลต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นักศึกษาจะมีแนวโน้มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีไปด้วย

ผลการศึกษาของอรนุช ปุณยนก (2526 : 55) พบว่าการที่นิสิตและอาจารย์มีการโต้เถียงกันอยู่เสมอ อาจารย์ใช้อำนาจในการสอนและการปกครองมากเกินไป นิสิตมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาจารย์และนิสิตถูกทำโทษอยู่เสมอ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นิสิตออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา

จากการศึกษาของโบรดี (ประพัฒน์ จำปาไทย, 2524:5 ; อ้างอิง Brodie, 1964 : 375-378) พบว่า นักศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันจะประสบความสำเร็จในการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเรียนและความผูกพันต่อสถาบัน

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการพัฒนาทางวิชาการ

5.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาการ

ความหมายของ การพัฒนาทางวิชาการ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้
โนรา (Nora, 1987 : 35) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทางวิชาการของนักศึกษา ที่นักศึกษาได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บริหาร การวัดการรับรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวในการประกอบอาชีพของนักศึกษาภายในสถาบันที่กำลังศึกษาอยู่

สปาคี (Spacy, 1970 : 77-78) ได้กล่าวว่า คะแนนหรือเกรดที่นักศึกษาได้รับ ถือเป็น การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา เพราะเกรดที่นักศึกษาได้รับถือเป็นรางวัลตอบแทนภายนอกที่เห็นได้ชัดที่สุด ที่ให้แก่นักศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีปฏิสัมพันธ์กับวิชาการของสถาบัน ส่วนการพัฒนาทางสติปัญญาจัดเป็นรางวัลตอบแทนภายในที่นักศึกษาได้รับจากวิชาการของสถาบัน

สรุปได้ว่าการพัฒนาทางวิชาการ หมายถึง สิ่งเร่งเชิงวิชาการที่นักศึกษาได้รับในสถาบัน โดยงานวิจัยในครั้งนี้จะวัดความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่

1. หลักสูตรและเนื้อหาวิชาการ
2. กิจกรรมการเรียนการสอน
3. คุณลักษณะของอาจารย์
4. วิธีการประเมินผล

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการพัฒนาทางวิชาการ

นัยนา อ่างสันติสกุล (2522 : 70-71) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยไทยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ทางวิชาการของนิสิต คือ พฤติกรรมของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางวิชาการของนิสิต การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยายกาศการบริหารและวินัยนิสิต สันทนาการและกีฬา บุคลิกภาพเพื่อนสนิท บริการวิชาการ และบรรยากาศในการเรียน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรนุช ปุณเณยกนก (2526 : 26) พบว่า วิชาต่างๆในคณะที่เรียนยากเกินไป และหลักสูตรวางจุดมุ่งหมายไว้สูง และมีเนื้อหายากเกินไป เป็นสาเหตุที่ทำให้ นิสิตออกจากสถาบันก่อนสำเร็จการศึกษา

ไอแซคสันและคนอื่นๆ (Isacson and others, 1964:344-351) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน มีความเป็นกันเอง มีลักษณะยืดหยุ่นและสามารถอภิปรายปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

ติโมโต (Tinto, 1975 : 104-105) ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการในเรื่องของเกรดที่นักศึกษาได้รับ ว่าสามารถใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันและการคงอยู่ของนักศึกษาได้

งานวิจัยของมันโร (Munro, 1981 : 133-140) โดยศึกษานิสิตที่ลงทะเบียนเรียน ในปีการศึกษา1972 ที่วิทยาลัยต่างๆ ซึ่งมีหลักสูตร 4 ปี จำนวน 6,018 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เกรดที่ได้รับในการเรียนระดับมัธยมมีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันโดยผ่านทางวิชาการ ปณิธานทางการศึกษาของบิดามารดา และของนิสิตมีผลต่อเป้าหมายที่จะสำเร็จการศึกษา การพัฒนาทางวิชาการมีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันมากกว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม

แชปแมน และปาสคาเรลลา (Chapman and Pascarella, 1983 : 312-316) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ได้แก่

1. การพบปะอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับประเด็นทางวิชาการของอาจารย์กับนักศึกษา
2. การสนทนากับเพื่อนในสาระของวิชาการ
3. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการใช้สติปัญญา
4. การคาดหวังเกรดเฉลี่ยที่ได้รับในเทอมต่อไป

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมและประเพณี

6.1 ความหมายวัฒนธรรมและประเพณี

วัฒนธรรมและประเพณี หมายถึงแบบอย่างหรือสิ่งที่บุคคลในสังคมสร้างขึ้นและยึดถือปฏิบัติกันต่อมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สรุป วัฒนธรรมและประเพณี เป็นสิ่งที่แสดงควมมีเอกลักษณ์ของกลุ่มคน หรือสถาบันนั้นๆ ในการศึกษาคั้งนี้จะศึกษาถึงสิ่งเ้าทางวัฒนธรรมและประเพณีที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษา โดยวัฒนธรรมและประเพณี แบ่งออกเป็น วัฒนธรรมและประเพณีของนักศึกษาและสถาบัน ได้แก่ พิธีรับน้อง วัฒนธรรมการแต่งกายของนักศึกษาปี 1 ประเพณีการไหว้และกล่าวคำว่า "สวัสดี ครับ (ค่ะ)" ของรุ่นที่รุ่นน้อง พิธีไหว้ครู ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมและประเพณี

ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมและประเพณีกับความผูกพันต่อสถาบัน

7. มหาวิทยาลัยหัวเจียวเจลิ้มพระเกียรติ

7.1 ประวัติ

มหาวิทยาลัยหัวเจียวเจลิ้มพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเจียวเจลิ้มพระเกียรติ, 2539 : 15 - 17) เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ก่อตั้งขึ้นด้วยแนวคิดของคณะกรรมการมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง ที่คำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาของประชาชนว่ามีผลในการพัฒนาประเทศและเพื่อตอบสนองความต้องการด้านนักศึกษาที่มสุขภาพของโรงพยาบาลหัวเจียว จึงได้เปิดโรงเรียนผดุงครรภ์ขึ้นในโรงพยาบาลหัวเจียว ในปีพ.ศ. 2484 ต่อมาในปีพ.ศ. 2498 ได้ยกฐานะเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์อนามัย มีกระทรวงสาธารณสุขให้การรับรองวิทยฐานะ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรผดุงครรภ์อนามัยขั้นหนึ่ง และในปีพ.ศ. 2514 ได้ดำเนินเรื่องขอจัดตั้งเป็นโรงเรียนราชฎรีขึ้นตรงต่อกองโรงเรียนราชฎรี กระทรวงศึกษาธิการเพื่อขอเทียบวุฒิและอัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้พิจารณารับรองการศึกษาและวิทยฐานะ ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2517

ต่อมา คณะกรรมการมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง ได้ตระหนักถึงภารกิจของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 และ

เนื่องจากมีความพร้อมที่จะสนองนโยบายของรัฐ ในปี พ.ศ. 2522 จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อดำเนินการขอจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลต่อทบวงมหาวิทยาลัย ในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 ได้มีพิธีมอบข้อกำหนด ซึ่งเปรียบเสมือนข้อตกลงที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง จัดดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาคตามที่ปรากฏในข้อกำหนดของวิทยาลัยหัวเจี้ยว โดยมีปลัดทันทบวงมหาวิทยาลัยในฐานะประธานกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นผู้มอบ และมี ดร. อุเทน เตชะไพบูลย์ ประธานกรรมการมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง เป็นผู้รับมอบ โดยขอตั้งชื่อวิทยาลัยว่า “ วิทยาลัยหัวเจี้ยว ” ในปีแรกได้ขออนุญาตเปิดสอนเพียงคณะเดียวเท่านั้น คือคณะพยาบาลศาสตร์ ด้วยพิจารณาเห็นว่าประเทศไทยยังขาดแคลนนักศึกษาด้านการพยาบาลเป็นอย่างมากผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลและผดุงครรภ์ ต่อมาในวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 ได้ดำเนินการเปิดสอนคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ขึ้นเป็นคณะที่สองของวิทยาลัยหัวเจี้ยว

เมื่อมูลนิธิป่อเต็กตึ๊งดำเนินกิจการครบ 80 ปี ในปี พ.ศ.2533 ได้จัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย ในวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2535 และได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อมหาวิทยาลัยว่า “มหาวิทยาลัยหัวเจี้ยวเฉลิมพระเกียรติ” ทำการเปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 มี 5 คณะวิชา และปริญญาโท 1 หลักสูตร ประกอบด้วย

1. คณะพยาบาลศาสตร์ (สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์)
2. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์)
3. คณะมนุษยศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาจีน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษ)
4. คณะวิทยาการจัดการ (สาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาการจัดการ)
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และสาขาวิชา

เทคโนโลยีสารสนเทศ)

6. ระดับปริญญาโท หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม)

ปีการศึกษา 2536 มหาวิทยาลัยหัวเจี้ยวเฉลิมพระเกียรติได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย ให้เปิดสอนอีก 4 คณะ คือ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะกายภาพบำบัด คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ส่วนคณะวิทยาการจัดการ ได้รับอนุมัติเปิดสอนสาขาวิชาการตลาด เพิ่มขึ้นอีก 1 สาขาวิชา

ต่อมาในปีการศึกษา 2537 มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) ในสาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาการจัดการ ทั้งภาคปกติและภาคค่ำ กับสาขาวิชาการตลาดภาคปกติ

7.2 ปณิธาน

มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ, 2539 : 14) จัดตั้งขึ้นด้วยปณิธานอันแน่วแน่ของมูลนิธิบ่อเด็กตั้ง ที่ลี้ภัยในพระมหากรุณาธิคุณของบรมกษัตริย์ไทยและมุ่งบำเพ็ญคุณต่อประโยชน์สังคม ด้วยการกระจายโอกาส สร้างความเสมอภาคในระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามตามพื้นฐานพระพุทธศาสนา และบูชาคุณธรรมของบรรพชน

มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ เลื่อมใสในบทบาทของความรอบรู้ลึก ความชำนาญอันเกื้อหนุนคุณภาพของทั้งบุคคลและสังคมประเทศชาติ จึงมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพของการศึกษานำสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรณบัณฑิตผู้จริงจังทำงานได้จริงและแสวงหา ละเอียด กายทอติวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ

บัณฑิตของมหาวิทยาลัย จึงเป็นผู้ประกอบด้วยความรู้ควบคู่กับคุณธรรมเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ของปัญญาชนผู้พร้อมที่จะอุทิศตนรับใช้สังคม เพื่อความผาสุกของเพื่อนร่วมโลกได้อย่างเต็มภาคภูมิ



เครื่องหมายประจำมหาวิทยาลัย เป็นวงกลม 2 วง รวมจุดศูนย์กลาง ภายในวงกลมเล็ก มีอักษรจีนอยู่ตรงกลาง อ่านว่า "เสียง" หมายถึง "เมตตากรุณา" อันเป็นสัญลักษณ์ของมูลนิธิบ่อเด็กตั้ง ในระหว่างวงกลมทั้งสองมีอักษรไทย จีน อังกฤษ นอกชื่อมหาวิทยาลัย ข้างใต้วงกลมเขียนว่า "เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม"

7.3 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ, 2539 : 15) มีดังต่อไปนี้

1. ผลิตและพัฒนากำลังคน
2. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้
3. บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้
6. พัฒนาการการศึกษา
7. ดำเนินกิจการอย่างมีคุณภาพ

7.4 สถานที่ตั้ง

สถานที่ตั้ง ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2539 : 17) แบ่งออกเป็น 2 แห่ง คือ

1. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 18 / 18 ถนนบางนา - ตราด ตำบลบางโจรง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 บนเนื้อที่ ประมาณ 150 ไร่ โทรศัพท์ 0-2312-6300-73 , 0-2312-6229-34 โทรสาร 0-2312-6237

2. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาเขตยศเส

ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 121 ถนนอินตนาศ แขวงคลองมอหาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100 โทรศัพท์ 0-2223-1280 , 0-2224-0900 โทรสาร 0-2226-5827

กรอบแนวคิดการวิจัย

