

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION
MANAGEMENT : A STRUCTURAL EQUATION MODEL

Mrs. Busaba Schmidt



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Sports Science

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง
โดย	นางบุษบา ชมิดท์
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์การกีฬา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณธาดา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ชัย อินทிரากรณ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กาญจนกิจ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณธาดา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สาริษฐ์ กุลธวัชวิชัย)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.กำโชค เผือกสุวรรณ)

บุษบา ชมิทธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT : A STRUCTURAL EQUATION MODEL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ผศ. ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา, 281 หน้า.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐานที่ว่า โมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา จำนวน 992 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากมหาวิทยาลัย 4 กลุ่ม ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสำหรับ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความสอดคล้องระหว่างความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และตรวจสอบความเที่ยงโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.93-0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ด้วยโปรแกรม SPSS V. 15 ตรวจสอบความตรงของรูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ว่า รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($X^2 = 124.75$, $df=83$, $p=.048$, $RMSEA = 0.035$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.96$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32, 0.21, 0.14 และ 0.13 ตามลำดับ ทั้งนี้ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ได้ ร้อยละ 68

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5378954339 : MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORDS: CAMPUS RECREATION / EFFECTIVENESS / MANAGEMENT / STRUCTURAL EQUATION MODEL

BUSABA SCHMIDT: FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT : A STRUCTURAL EQUATION MODEL. ADVISOR: ASSOC. PROF. TEPPRASIT GULTHAWATVICHAI, CO-ADVISOR: ASST. PROF. SILPACHAI SUWANTHADA, Ph.D., 281 pp.

The purposes of this study were to develop and investigate the congruence of structure Equation Model of factors influencing the effectiveness of campus recreation management and empirical data. This model consisted of 5 latent variables and 18 observed variables. The sample consisted of 992 from state universities and state autonomous universities, Rajamangala Technology universities, Rajabhat universities and Private universities, derived from stratified random sampling technique. The instrument was questionnaire for administrators , teachers and students developed by the researcher. The validity of the instrument was verified by experts, having IOC value ranking from 0.80-1.00, and reliability of Cronbach' s Alpha Coefficient ranking from 0.93-0.97. Basic statistics were performed to analyze the sample's background. The variables' distribution, and the analysis of variance were employed to compare means through SPSS Version 15 .LISREL program Version 8.72 was employed to validate the model.

The results showed that the model was valid and good fitted to the empirical data. ($\chi^2 = 124.75$, $df=83$, $p=.048$, $RMSEA = 0.035$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.96$). The strongly factors influencing campus recreation management effectiveness were organization characteristics, internal environment, , practice and employees characteristics and managerial policy with factor loading ranking from 0.32, 0.21, 0.14 and 0.13. The predictors accounted for 68 % of overall variance in the effectiveness

Field of Study: Sports Science

Academic Year: 2015

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือและกรุณาอย่างดียิ่งของ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุศลวัชวิชัย และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา ที่ได้ให้ความเมตตาดูแลติดตามเอาใจใส่ ให้ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอย่างดียิ่ง ตลอดเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ และบุคคลที่สำคัญยิ่งที่ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือด้วยความเมตตาตลอดมา และเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จครั้งนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์

กราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ กาญจนกิจ ซึ่งนอกจากจะเป็นประธาน สอบแล้วยังเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้แนวทางที่ชัดเจนในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ กราบ ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย บุญรอด อาจารย์ ดร.สาริษฐ์ กุศลวัชวิชัย และ รอง ศาสตราจารย์ ดร.กำโชค เพื่อกสุพรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ความรู้ และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขา คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีตลอด การศึกษาในหลักสูตรและเจ้าหน้าที่ภาควิชา ทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามแต่ทุกท่านมีพระคุณอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและ ให้คำแนะนำให้ความรู้และข้อเสนอแนะด้านวิชาการโดยเฉพาะอาจารย์ ดร.ศรีประไพ อินทร์ชัย เทพ ที่ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL อย่างดียิ่ง ตลอดมาจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา ในมหาวิทยาลัยที่ทั่วประเทศ และกลุ่ม ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลในแต่ละแห่งจากใจจริง อีกทั้ง ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ นิสิตหลักสูตรดุขภูมบัณฑิต ร่วมรุ่นทุกคน ที่เป็นกัลยาณมิตร คอยให้กำลังใจ ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ ที่อนุญาติให้ผู้วิจัย ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและให้ทุนสนับสนุนบางส่วน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีทั้งหลายและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอมอบแด่พระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิด พระคุณครูและอาจารย์ทุกท่าน ที่มองเห็นความสำคัญ ของการศึกษา กราบรำลึกพระคุณ Mr. Andreas Michel Stronck ที่สนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัย ให้ มีโอกาสในการศึกษาครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับนันทนาการ.....	11
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร.....	27
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือ โมเดลลิสเรล (Linear Structure RELationship model or LISREL model)	59
ตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย.....	66
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย	92
แนวคิดทฤษฎีการวิจัย	98
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	100

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย.....	134
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย.....	148
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ ประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย.....	152
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	159
สรุปผลการวิจัย.....	160
อภิปรายผลการวิจัย.....	165
ข้อเสนอแนะ.....	175
รายการอ้างอิง.....	177
ภาคผนวก.....	189
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	190
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	192
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	203
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน.....	236
ภาคผนวก จ ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล.....	246
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	281

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร	57
ตารางที่ 2 เกณฑ์ในการตัดสินใจค่าดัชนีความสอดคล้อง	65
ตารางที่ 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับคืน.....	102
ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา	108
ตารางที่ 5 การดำเนินการรวบรวมข้อมูลและการติดตามแบบสอบถาม	109
ตารางที่ 6 จำนวน และค่าร้อยละประเภทของมหาวิทยาลัย	118
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร	119
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของอาจารย์.....	121
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา	123
ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพล หรือส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย	126
ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย.....	129
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย	135
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลลักษณะองค์กร	136
ตารางที่ 14 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลลักษณะขององค์กร กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	137
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย	138
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลสภาพแวดล้อมภายใน มหาวิทยาลัย.....	139
ตารางที่ 17 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	140

ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ลักษณะของบุคคล	141
ตารางที่ 19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลคุณลักษณะของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย	142
ตารางที่ 20	ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร	143
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล นโยบายและการจัดการ.....	144
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการและ การปฏิบัติ.....	145
ตารางที่ 23	ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลด้านนโยบายการบริหารจัดการและการ ปฏิบัติกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	147
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย	148
ตารางที่ 25	ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการใน มหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	149
ตารางที่ 26	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลการวัดประสิทธิผลการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย	150
ตารางที่ 27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย.....	153
ตารางที่ 28	ค่าสถิติวัดการเข้ากันได้ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	155
ตารางที่ 29	อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของผลการวิเคราะห์เส้นทาง.....	156

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร.....	41
ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร.....	42
ภาพที่ 3 รูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์กรของ Cameron	44
ภาพที่ 4 โมเดลการวัดประสิทธิผลองค์กรของ Clott	45
ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบเดี่ยวของ Kwan and Walker	46
ภาพที่ 6 โมเดลสององค์ประกอบของ Kwan and Walker.....	47
ภาพที่ 7 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ Cameron	50
ภาพที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ Clott	52
ภาพที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	60
ภาพที่ 10 โมเดลการวัด (measurement model).....	62
ภาพที่ 11 โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model)	63
ภาพที่ 12 กรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการใน มหาวิทยาลัย	97
ภาพที่ 13 รูปแบบสมการโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการใน มหาวิทยาลัยที่จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	99
ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบของโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย	137
ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร มหาวิทยาลัย	139
ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบของ โมเดลคุณลักษณะของบุคลากร	143
ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการ และการปฏิบัติ	146
ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบของโมเดลประสิทธิผลการจัดการนันทนาการใน มหาวิทยาลัย	151

ภาพที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการใน
มหาวิทยาลัยในรูปแบบการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimates) 154

ภาพที่ 20 รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการ
นันทนาการในมหาวิทยาลัยที่ได้จากการวิจัย 164



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เรียกว่ายุค “โลกาภิวัตน์” (Globalization) ส่งผลกระทบต่อไปทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจที่มีเสรีทางการค้ามากขึ้น การลดหรือทำลายกำแพงภาษี ศุลกากรระหว่างประเทศ การไหลบ่าของวัฒนธรรม ความคิด วิถีชีวิต และความเจริญของเทคโนโลยี และสารสนเทศที่รวดเร็วและขับเคลื่อนตลอดเวลา ทำให้วิถีชีวิตของบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เช่นเดียวกันกับประเทศไทย ที่ได้รับผลจากกระแสดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย หรือ ระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันสำคัญที่ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตเพื่อออกไปปรับใช้สังคมและประเทศชาติ โดยในการจัดการศึกษาที่มีปรัชญาหรือปณิธาน สองประการคือ เพื่อพัฒนาเป็นกำลังคน กำลังงาน (Manpower) คือ การผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศ ตามมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพ และเพื่อเป็นคนที่สมบูรณ์ (Manhood) คือ การผลิตบัณฑิตให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อม มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีสมรรถภาพสูง และเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคม ดังนั้น บัณฑิต หรือ นักศึกษา ที่ผลิตอย่างน้อยต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ ประการแรกคือ เก่ง มีความรู้ เชี่ยวชาญ ชำนาญการ ทั้งทางด้านวิชาการ ความรู้ทั่วไป และเชี่ยวชาญชำนาญการในแต่ละสาขาวิชาชีพ ประการที่สอง คือ ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ และการเป็นคนดี มีคุณธรรม ประการที่สาม คือ มีความสุข อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางกาย ทางใจ เบิกบานแจ่มใสไม่เครียด แค้นชิงชังสังคม และประการสุดท้าย คือ สุขภาพดี มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง (คณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2551)

เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของพลเมืองของประเทศ และให้สอดคล้อง กับการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพ การจัดการ (management) เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) หน้าที่ของมหาวิทยาลัย หรือ ระดับอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย อันจะทำให้มีโอกาสได้เสริมทักษะต่าง ๆ เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคม มีความรู้ในวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม เพื่อปฏิบัติตนในสังคมได้อย่างถูกต้องรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม รับผิดชอบต่อการเป็นผู้นำและรู้จักการเป็นผู้ตามที่ดี (สำเนา ขจรศิลป์, 2538) ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณค่ามากขึ้น สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเติมตามศักยภาพ ซึ่งการจัดการเนื้อหาสาระและกิจกรรมต้องให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ

การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันแก้ปัญหา และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน เป็นการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทุกขั้นตอนและทุกระดับวัยของชีวิต ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและวัฒนธรรม (สมบัติ กาญจนกิจ, 2542) ดังนั้นการนำเอา กิจกรรมนันทนาการเข้ามาใช้ในมหาวิทยาลัยจึงเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือองค์กร ที่ตรงประเด็นที่สุด ด้วยเหตุที่ว่า นันทนาการเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน การพักผ่อน ความรัก และความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน (Butler, 1959) ยิ่งไปกว่านั้น การเข้าร่วมในนันทนาการและเวลาว่างมีความสำคัญต่อความเจริญงอกงามทั้งหมดของบุคคล และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิต (Coleman and Iso-Ahola, 1993 ; London, Crandall and Seals, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยแอริโซนา ที่พบว่า การเข้าร่วมนันทนาการในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ด้านต่าง ๆ เช่น ผลลัพธ์ทางด้านสุขภาพทางกายโดยรวม 78 % ด้านการจัดการความเครียด 72 % และช่วยให้ลดอาการนอนหลับยาก 54 % (University of Arizona, 2012) และการที่ประชาชนประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าในเวลาว่าง เป็นการขัดเกลาลักษณะนิสัยของคนในสังคม และเป็นการพัฒนาร่างกายและจิตใจให้เกิดการพัฒนา (Kennedy, Singleton and Genoe, 2006) ดังนั้นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ จะช่วยให้เกิด ความสนุกสนานและผ่อนคลายความตึงเครียดแล้ว นันทนาการยังช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบนของเยาวชน ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในด้านสุขภาพ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่านิยมที่ดี มีเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ มีสุขภาพและสมรรถภาพดี และตลอดจนมีความคาดหวังในอนาคต (สมบัติ กาญจนกิจ, 2548 ; จรรยาพร ธรนิษฐ์, 2533) ด้วยความสำคัญของนันทนาการดังกล่าว สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาลไทยที่ได้เล็งเห็นความสำคัญ ของนันทนาการที่จะใช้ในการช่วยพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิต โดยจะเห็นได้จากการผลักดันให้เกิดแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 1- 2 (พ.ศ. 2550-2554 ; 2555-2559) บริบทที่ว่า “นันทนาการให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้คนในสังคมทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาการใช้เวลาว่าง (leisure education) และ การใช้เวลาว่างที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ และประกอบกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำจนเป็นวิถีชีวิต”

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยทางด้านวิชาการภายในห้องเรียนอย่างเดียว ไม่อาจพัฒนาบัณฑิตให้เกิดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้หลากหลายตามบริบทที่เกี่ยวข้องได้ มหาวิทยาลัย จึงต้องดำเนินการทั้งการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพัฒนาความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพ และสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี

คุณภาพและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการที่จะหล่อหลอมนิสิต นักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความพร้อมในทุกด้านนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน ซึ่งการเรียนการสอนตลอดช่วงระยะเวลาที่เรียนอยู่ โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสถาบัน รวมทั้งกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่นิสิตนักศึกษา ได้มีโอกาสเข้าร่วมและมีประสบการณ์ อันทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ การพัฒนาร่างกายและจิตใจ (นิพัทธา เอี่ยมโพบพฤษ, 2549 ; มนัส นิลสวัสดิ์ , 2547) ซึ่ง ในการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัยจะเป็นการจัดการทั้งทางด้านโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการ (Programs) ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความสนใจและสมัครใจของนักศึกษาที่จะเข้าร่วม การจัดการด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) เพื่อให้การเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการของนิสิตนักศึกษา เป็นไปได้อย่างสะดวกสบาย ตลอดจนการจัดการ (Management) และการดำเนินการ (Operation) อันเป็นการบูรณาการด้านโปรแกรม และสิ่งอำนวยความสะดวกแลการให้บริการของทางมหาวิทยาลัยเข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองให้นิสิตนักศึกษาได้ดำเนินชีวิตในระหว่างการเป็นนักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่งเจตนาของ คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ที่ได้ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Domains of Learning) ไว้ 5 ด้าน คือด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางเขาวนปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นนักศึกษาหรือบัณฑิต ที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตหรืออาชีพ นอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการแล้วจะต้องมีวิชาคนและวิชาคนด้วย จากเหตุผลดังกล่าว นิสิต นักศึกษาจึงต้องพร้อมทั้งด้านวิชาการ และ ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จากการร่วมกิจกรรม นอกหลักสูตร และจากรูปแบบต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้ในขณะที่เป็นนักศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย (Jamaladin, 2004)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัย คือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ และลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ในรูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนักเรียน นิสิต นักศึกษาทั้งในด้านการออกกำลังกาย และเพื่อความสนุกสนานรื่นเริงนอกเวลาเรียน หรือเป็นกิจกรรมพิเศษ (สมบัติ กาญจนกิจ, 2542) อันเป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการการศึกษานอกชั้นเรียนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้รับประสบการณ์ทางการศึกษาของนิสิตนักศึกษา ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมนั้น ถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะไม่ลืมเลือนสูญหายไป แต่จะเป็นพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในภายหน้าของนิสิตนักศึกษาเหล่านั้น การทำกิจกรรมของนิสิตนักศึกษาทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะในด้านสังคม รู้จักเรียนรู้ตนเอง การสร้างความมั่นใจในตนเอง การควบคุมอารมณ์ มีทักษะความเป็นผู้นำและการเป็นผู้ตาม ความเข้าใจโลกของการทำงาน ความเข้าใจในธรรมชาติและ

แตกต่างของมนุษย์ การพัฒนาร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนานิสิตนักศึกษา (Winston and Massaro, 1987 ; Chickering and Reisser, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับ Hurd and Anderson (2011) ที่ว่า การเข้าร่วมนันทนาการต้องมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ทางพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะพิสัย (Psychomotor) ด้วย กล่าวคือ งานทางด้านสติปัญญาจะมีการใช้ความรู้ทางสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับทักษะการเคลื่อนไหวที่ได้เรียนมา จิตพิสัยจะเน้นถึงทัศนคติ ค่านิยม ทักษะทางสังคม และมีปฏิสัมพันธ์กับนันทนาการที่ได้เข้าร่วม และความสามารถทางทักษะพิสัยจะได้ทักษะทางกายและความสามารถในการเคลื่อนไหวของแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม ในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ให้นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยนั้นจำเป็นต้องดำเนินการจัดการให้บรรลุตามเป้าหมาย (Goals) ของปรัชญาพื้นฐานของนันทนาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (Higher Education) 3 ประการคือ การให้บริการ (Service) การพัฒนา (Development) และความสัมพันธ์ (Relations) เพื่อตอบสนองระดับความสนใจที่แตกต่างกัน ในความร่วมมือหรือการแข่งขัน ในเกม โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในลักษณะที่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด (NIRSA, 2008) ซึ่งในการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยนั้น จะเป็นเรื่องของการจัดการเกี่ยวกับ สถานที่และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) การจัดการด้านโปรแกรมต่าง ๆ (Programs) และการบริการ (Services) ที่ผ่านมามองเห็นว่าการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริงยังคงมีปัญหาอุปสรรคหลายประการเช่น จากการสัมภาษณ์ผู้นำนิสิตนักศึกษา พบว่า ปัญหาจากการจัดกิจกรรมในส่วนของนิสิตเกิดจากการขาดความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม สนใจเฉพาะงานวิชาการ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2538) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sabourin and Irwin (2008) ที่พบว่า นักศึกษาเกือบครึ่งหนึ่งของมหาวิทยาลัย ขาดการทำกิจกรรมทางกาย ในส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นของมหาวิทยาลัย พบว่าขาดการจัดการบริหารทั้งในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ลักษณะการจัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอีกหลายประการ เช่น ปัญหาการขาดแคลนด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของนักศึกษา (Gibson, 2004) นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมาในประเทศไทย (พาณี ปรีชานนท์, 2527 ; ชำรงค์ แก้วผดุง, 2547 ; พงษ์ศักดิ์ เป้นแก้ว, 2548) ที่พบว่าการดำเนินการจัดกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ยังไม่มีนโยบายเด่นชัด ขาดความร่วมมือร่วมใจและแรงสนับสนุนจาก ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา โดยเฉพาะฝ่ายวิชาการกับฝ่ายกิจการนักศึกษามักจะประสบปัญหาการจัดกิจกรรมแล้วส่งผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในด้านการเรียนการสอน การขาดงบประมาณในการดำเนินการขาดวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งมีอาจารย์และนักศึกษาให้ความร่วมมือและสนใจน้อย บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมนันทนาการ จึงทำให้การจัดกิจกรรม

นั้นหนาการยังขาดประสิทธิภาพ และยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรมของคณะ ไม่สอดคล้องกับความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา และนักศึกษาไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของคณะได้ตามกำหนดเนื่องจากมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องทำในเวลานั้น นอกจากนี้ ยังพบว่า สถาบันเน้นการจัดกิจกรรมกีฬาและศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นักศึกษาที่มีความสามารถด้านอื่น ๆ ไม่ได้รับโอกาสพัฒนา และมีปัญหาในการจัดการ เช่น ผู้บริหารไม่มีเวลาให้ความสนใจอย่างจริงจังในการจัดกิจกรรมนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษามีงานสอนมาก ขาดความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมนักศึกษา มีความรู้และประสบการณ์ในกิจกรรมศึกษาน้อย ไม่มีเวลาให้คำปรึกษาแก่ชมรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (มนัส นิลสวัสดิ์, 2547 ; Bleeker, Evans, Fisher and Miller, 2006) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนั้นหนาการในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา จะพบว่าส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในเรื่องของความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนาการของนิสิต นักศึกษา แรงจูงใจในการเข้าร่วมนั้นหนาการ ส่วนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือสถาบัน ในด้านการจัดการองค์กร ในด้านงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ด้านนโยบายและกฎระเบียบขั้นตอน ด้านการพัฒนาทักษะและการกระตุ้นแรงจูงใจด้านการประเมินผล และ ด้านการให้ความสำคัญและร่วมมือ ยังมีน้อยมาก (อัปสร แยมสรवल, 2533 ; เบญจมาศ จงรักษ์, 2538 ; กิตติมา เจริญศิริ, 2538 ; ขจร นราอารยะกุล, 2534 ; สุภาพร อัคราวัฒนา 2541 ; วรณี เสือบัว, 2539)

ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จะพบว่าในการที่จะบริหารจัดการองค์กร ให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้นั้น มีปัจจัยสำคัญหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่มคน และองค์กรอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรนั้น โดยจะต้องบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม และมีกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลองค์กร จะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งบ่งบอกถึงการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กร ว่ามีความสามารถในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่ง ได้มีทฤษฎี เกิดขึ้นหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร (Zammuto,1982) ในทางทฤษฎีทางการบริหารได้มุ่งเน้นนำเสนอวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น ส่วนทฤษฎีองค์กรพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่า มีตัวแปรหรือปัจจัยอะไรบ้างจะทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Robbins, 1990) การศึกษาประสิทธิผลองค์กร เป็นการประมวลทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรมาพิจารณา (Cameron, 1986) และเป็นแนวคิดที่มีลักษณะหลายมิติ (Hoy and Miskel, 1985) ได้มีนักทฤษฎีองค์กรเสนอแนวความคิดวิธีการวิเคราะห์

และรูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลองค์กรไว้หลายแง่มุม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องเกณฑ์ที่ใช้วัด ประสิทธิผลองค์กร ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรจึงมีความแตกต่างกันไปบ้าง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิผลองค์กร ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสิน ในขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย นั้น ยังไม่มีการศึกษา จึงทำให้ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อันเป็นสาเหตุให้การจัดการนันทนาการ ไม่สามารถพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ ทั้งที่เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและจริงจังเพื่อที่จะได้มีการวางแผนบริหารจัดการส่งเสริมและ พัฒนาการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อค้นพบที่นับว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อ สถาบันการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย :รูปแบบสมการโครงสร้าง เนื่องจากเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี ไปสู่ การสร้างรูปแบบที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยสามารถตรวจสอบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (model goodness of fit test) ซึ่งการดำเนินการวิจัย ลักษณะนี้ เรียกว่า รูปแบบสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) อีกทั้งยังไม่พบว่ามี การศึกษารูปแบบสมการโครงสร้างในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย ในประเทศไทยซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็ประโยชน์เชิงวิชาการ เชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ของประเทศไทย ซึ่งรวมทั้งช่วยให้เกิดการพัฒนารัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถ ในแขนงหรือสาขาต่าง ๆ มาพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วทั้งยังสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้อ้างอิงเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลของการ จัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการ นันทนาการของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการ และการปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
3. ปัจจัยด้านคุณคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยทางตรงต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง ที่รวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัย ในประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน คำจำกัดความสำหรับงานวิจัยมีดังต่อไปนี้

นันทนาการในมหาวิทยาลัย (Campus Recreation) หมายถึง กิจกรรม โปรแกรม และบริการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สามารถเข้าร่วมประกอบกิจกรรมได้ในเวลาว่าง ด้วยความสมัครใจ และไม่ฝืนกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ สมรรถภาพทางกายและจิตใจ เพื่อพัฒนาทักษะในกิจกรรมนันทนาการชนิด/ประเภทต่าง ๆ และเพื่อผ่อนคลายความเครียด กิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมเกมและกีฬา กิจกรรมกีฬาทางน้ำ ศูนย์ฟิตเนส กิจกรรมชมรมกีฬาและอื่น ๆ กิจกรรมค่ายพักแรม กิจกรรมกลางแจ้งและผจญภัย กิจกรรมการประกวด รวมถึงโปรแกรมกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ในโอกาสงานเทศกาลสำคัญ เป็นต้น ส่วนบริการต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อาคารกีฬาและการออกกำลังกาย สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ที่ทำการชมรมต่าง ๆ และห้องประชุม รวมทั้ง วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งในที่นี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และ มหาวิทยาลัยเอกชน

ประสิทธิผล หมายถึง สภาวะที่องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขององค์กร หรือระดับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายในการจัดการนันทนาการ ซึ่งวัดจาก คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการคุณภาพและปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์และผู้บริหาร การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และความสามารถในการจัดหาทรัพยากร

รูปแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หมายถึง รูปแบบลิเนลที่แสดงรูปแบบ และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรที่เป็นสาเหตุ คือ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม

ภายในของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และ ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารจัดการและการปฏิบัติ กับตัวแปรที่เป็นผลทางตรงและทางอ้อม ต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยใน 8 มิติ คือ มิติที่ 1 คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ มิติที่ 2 คุณภาพและปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ มิติที่ 3 คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ มิติที่ 4 คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติที่ 5 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร มิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ มิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และมิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหารทรัพยากร

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นองค์ความรู้ที่เป็นผลงานวิชาการที่สามารถประยุกต์ให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการนันทนาการของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และก่อให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการ ประโยชน์เชิงปฏิบัติ และประโยชน์เชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถนำไปใช้อ้างอิง หรือประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับอื่นๆได้ต่อไป

1.2 ได้ทราบขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

1.3 ได้กรอบแนวคิดในการวัด ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการวิจัยในครั้งต่อไป

1.4 ได้ทราบข้อดีและข้อที่ควรปรับปรุงจากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

2) ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

2.1 ได้แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับใช้ในการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ได้อย่างเหมาะสม อันจะเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการด้านอื่น ๆ และการดำเนินการตามภารกิจของ

สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาไทย และให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติต่อไป

2.2 ได้เครื่องมือ และแนวทางเพื่อนำไปสู่การบริหารและการจัดการ ตามภารกิจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และประสิทธิผลที่กำหนดไว้

3) ประโยชน์เชิงนโยบาย

ได้แนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนา เกี่ยวกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาระดับอื่น ๆ และการปฏิบัติตามภารกิจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานและเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนด แนวทางการศึกษา โดยนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับนันทนาการ ตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ตอนที่ 3 เป็นการนำเสนอหลักการการวิเคราะห์ รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น หรือรูปแบบลิสเรล (LISREL) ตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอการพัฒนา รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย และตอนที่ 5 เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย โดยการนำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับนันทนาการ

ในการนำเสนอสาระในตอนนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แนวคิดเกี่ยวกับเวลาว่าง ความสำคัญ และความหมายของนันทนาการ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ขอบข่ายและจุดมุ่งหมายของนันทนาการในมหาวิทยาลัย ประวัติความเป็นมา ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของนันทนาการในมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมนันทนาการในมหาวิทยาลัย และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับเวลาว่าง ความสำคัญและความหมายของนันทนาการ

ในยุคต่างๆที่มนุษย์เราใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสมนั้นสามารถ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัฒนธรรมไปด้วยพร้อม ๆ กัน การใช้ เวลาว่างหากใช้อย่างมีประโยชน์ ย่อมช่วยสร้างความเจริญแก่สังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคคลให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า การใช้เวลาว่างพักผ่อนหย่อนใจนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ก่อนการพัฒนาขั้นสู่อารยธรรม และได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์มาตั้งแต่ดึกดำบรรพ์ก่อนที่จะ สามารถได้เรียนรู้วิธีการสื่อสารความหมายซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2543)

อย่างไรก็ตาม ได้มีงานเขียนเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างมากมายหลายรูปแบบ ซึ่งนักวิชาการ หลาย ๆ ท่าน ได้พยายามอธิบายความหมายของ เวลาว่างไว้มากมายเช่น

1. เวลาว่างคือนันทนาการ

แนวคิดนี้เริ่มขึ้นในราวศตวรรษที่ 5 สมัยของ เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) ซึ่งสมัยนี้ เวลาว่างจะมีความหมายแตกต่างจากสังคมปัจจุบัน เพราะเป็นเวลาที่แยกไว้ต่างหากเพื่อการประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์ กับการเสาะแสวงหาความรู้ ซึ่งชนชั้นศักดินาเท่านั้นที่จะสามารถใช้เวลาว่างได้

Romney (1946) ได้เขียนหนังสือที่มีชื่อเสียงเล่มหนึ่งชื่อ “การใช้ชีวิตยามว่างจากงาน” (Off The Job Living) ซึ่งได้เขียนไว้อย่างชัดเจนว่า ความบันเทิงใจ และการใช้เวลาว่างจากงานนั้น เป็นประเด็นเดียวกัน ซึ่งเขาได้ให้คำจำกัดความของความบันเทิงใจไว้ว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแต่ละคนเลือกทำยามว่างจากงานของตน เพื่อแสวงหาความพึงพอใจในการกระทำสิ่งนั้น”

Mayer and Brightbill (1969) ได้ให้คำจำกัดความว่า “สำหรับแต่ละคนแล้วนันทนาการ อาจเป็นประสบการณ์ทั้งหมดในยามว่างงานเจ้าตัวทำไปเพื่อความพึงพอใจ”

Fitzgerald (1951) ให้คำจำกัดความว่า “โดยทางปฏิบัติแล้ว นันทนาการก็คือ การแสดงความสนใจและความต้องการออกมาตามธรรมชาติ เพื่อแสวงหาความพึงพอใจยามว่างจากงาน”

2. เวลาว่างคือ ความปิติ พึงพอใจ

Aristotle ได้เขียนหนังสือชื่อ “การเมืองของ อริสโตเติล (Aristotle’s Politics)” ซึ่งได้อธิบายว่า “เวลาว่างนั้นย่อมบันดาลให้เกิดความปิติ พึงพอใจ ความสุข และความสนุกสนานแก่ชีวิต ซึ่งบุคคลผู้มีภาระงานจักไม่ได้รับ มีแต่ผู้ปลดออกจากงานเท่านั้น จึงจะสามารถรับได้ สำหรับบุคคลที่มีงานต้องทำ ซึ่งไม่มีโอกาสได้รับมาก่อน ก็อาจคาดหวังที่จะได้พบเมื่อการงานนั้น เสร็จสิ้นลงแล้ว และความสุขนั้นก็คือจุดหมายปลายทางนั่นเอง เพราะทุกคนย่อมเชื่อว่าความสุขย่อมเกิดขึ้นร่วมกับความปิติพึงพอใจ หากใช้ร่วมกับความปวดร้าวใจไม่ ถึงกระนั้นก็ตามแต่ละคนย่อมมองความพึงพอใจนี้ไปคนละอย่างต่าง ๆ กัน และคนที่มีนิสัยแตกต่างกัน ก็ย่อมได้รับความปิติสุขซึ่งไม่เหมือนกันด้วย”

3. เวลาว่างคือความกระปรี้กระเปร่า

ตามความเชื่อของลัทธิคาลวิน ได้แยกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง เวลาว่าง กับการทำงานอย่างชัดเจนซึ่งให้ความสำคัญของเวลาว่างเป็นรองจากงานและเวลาว่างนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้คนเราสามารถทำงานได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งต่างก็ถือว่าการมีเวลาว่างนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยฟื้นฟูให้คนเราสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. เวลาว่างคือสภาวะที่มีการกระทำ

Grazia (1964) คือบุคคลที่ให้คำจำกัดความของเวลาว่างว่า คือ “ภาวะที่มีการกระทำ”

Neulinger (1974) ให้คำจำกัดความของ เวลาว่างว่า “การใช้เวลาว่างนั้น หมายถึง การกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความตั้งใจเพื่อตนเอง อันก่อให้เกิดความ รื่นรมย์และพึงพอใจ เพราะได้เกี่ยวข้องกับแก่นแท้ของตนเองอันหมายถึงความเป็นตัวของตัวเอง การได้แสดงพรสวรรค์ ความสามารถและศักยภาพของตนเองออกมา...”

5. เวลาว่างในฐานะที่เป็นกิจกรรม

Dumazedier (1967) ได้ให้คำจำกัดความของเวลาว่างว่า คือกิจกรรมที่บุคคลต้องการทำถ้าหากว่าเขาต้องการจะมีชีวิตที่น่าพอใจ ซึ่งจากการวิเคราะห์คำจำกัดความของ ดูมาดีเยร์ จะสามารถกล่าวได้ว่า เวลาว่างก็คือกิจกรรมเบื้องต้นที่ทำไปเพื่อพักผ่อนให้ พ้นตัวจาก งานหนัก และคือรูปแบบของการผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อย หรือการเบี่ยงเบนหนีไปจากวิถีทางของชีวิตประจำวันเพื่อเอาชนะความเบื่อหน่าย และเพื่อการเข้าร่วมในสังคม ซึ่ง หมายถึง การชุมนุมกัน โดยความสมัครใจ

สรุป จะเห็นว่าคำจำกัดความที่นิยมใช้กันมากที่สุดเกี่ยวกับนันทนาการในช่วง 35 ปี ที่ผ่านมา นี้ได้แก่ “นันทนาการ คือ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์” ซึ่งความคิดต่าง ๆ เหล่านี้พยายามที่จะเปรียบเทียบ เวลาว่าง กับนันทนาการ ว่ามีความหมายเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงแล้ว จะถือว่าทั้งสองคำนี้ ไม่ได้มีความหมายเดียวกัน เพราะนันทนาการ เป็นพฤติกรรมที่กระทำในมิติแห่งเวลานั้นเอง

ความหมายของนันทนาการ

สมบัติ กาญจนกิจ (2542) ได้สรุปความหมายเป็น 4 ข้อดังนี้

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่น การเสริมสร้างพลังงานขึ้นมาใหม่ หลังจากการใช้พลังงานแล้วก่อให้เกิดความเหนื่อยเมื่อยล้าทางร่างกายจะช่วยขจัดหรือผ่อนคลายความต้องการทางกาย และจิตใจของบุคคล และสังคม

2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่าง โดยไม่มีการบังคับ หรือการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจแล้วผลก่อให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุขุขรวมทั้งความสุขสนุกสนาน หรือความสุขสงบและกิจกรรมนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับด้วย

3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการหรือประสบการณ์สุขที่บุคคลได้รับโดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่างเป็นสื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาการ หรือการเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคล

4. นันทนาการ เป็นสถาบันทางสังคม หรือแหล่งศูนย์กลางของสังคม เพื่อให้บุคคลเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการแล้วก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์ และพัฒนาเจริญงอกงามทางร่างกายจิตใจ และสังคม

กำโชค เผือกสุวรรณ (2559) ได้กล่าวว่า “นันทนาการ เป็นเครื่องมือหรือกลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องอาศัยกิจกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอารมณ์สุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน ทำให้มีพลังขึ้นมาใหม่ ภายหลังจากอาการเหนื่อย เมื่อยล้าของบุคคล และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมได้”

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2554) ให้ความหมายว่า นันทนาการ หมายถึง “กิจกรรมเวลาว่างที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ มีคุณค่าสำหรับบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจและส่งผลโดยตรงต่อผู้เข้าร่วม ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายของนันทนาการคือการกระทำให้ชีวิตมีคุณภาพ หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ นั่นคือมีความสุขที่สมบูรณ์ประกอบด้วยสองส่วน ได้แก่ สุขภาพทางกายและสุขภาพจิตใจ นอกจากนี้ ยังมีผลพลอยได้อื่น ๆ อีกมากมาย”

อย่างไรก็ตามจะเห็นว่า “นันทนาการ” มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับ คำว่า “เวลาว่าง ; Leisure ; นันทนจิต” อย่างที่แยกแทบไม่ออก และได้มีความพยายามที่จะให้คำจำกัดความต่าง ๆ เช่น

Kraus (1971) ได้อธิบายคำว่า “เวลาว่าง” หมายถึง เวลาที่ว่างจากกิจกรรมอื่น ๆ ว่างจากงาน ; ประจำ เวลานอน หรือเวลาที่ประกอบกิจวัตรประจำวัน

Mayer and. Brightbill (1969) ได้ให้คำจำกัดความว่า “สำหรับ แต่ละคนแล้วนันทนาการอาจเป็นประสบการณ์ทั้งหมดในยามว่างงาน ซึ่งเจ้าตัวทำไปเพื่อความพึงพอใจ”

Butler (1959) ได้อธิบายไว้ในหนังสือแนะนำนันทนาการชุมชน(Introduction to Community Recreation) ว่า เวลาว่างคือ ความปิติ พึงพอใจ

Murphy (1974 อ้างถึงใน ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์, 2543) ได้จัดประเภทคำจำกัดความของคำว่า นันทนจิต ไว้ 6 ประเภท ได้แก่

1. เวลาที่สามารถใช้ได้ตามต้องการ (Discretionary Time) นันทนจิตในฐานะของเวลาที่เหลือจากการทำงานในหน้าที่และภารกิจตามความจำเป็นของมนุษย์

2. เครื่องมือทางสังคม (Social Instrument) นันทนจิตในฐานะสื่อไปสู่เป้าหมายทางสังคม เช่น การบำบัดการเจ็บป่วย (Therapy for the ill) เป็นหนทางไปสู่การมีส่วนร่วมทางสังคม เป็นการพัฒนาทักษะ และเป็นการทำหน้าที่ทางสังคมให้สมบูรณ์ (Fulfillment of Social Functions)

3. ชั้นทางสังคม เชื้อชาติ และอาชีพ (Social Class, Race, and Occupation) นันทนจิตในฐานะที่ถูกกำหนดโดยสังคมและมรดกทางสังคมนิรูปแบบการกำหนดเป็นพื้นฐานของการวิจัยเกี่ยวกับการทำนายนการเข้าร่วมกิจกรรม และ ดังนั้น ที่กล่าวนี้จึงมิใช่คำจำกัดความแต่เป็นสมมติฐานทางสังคม Sociological Assumption)

4. ความหมายดั้งเดิม (Classic) นันทนจิตในฐานะที่เป็นภาวะของความเป็นอิสระ “สภาวะ” ของจิตวิญญาณและเป้าหมายที่บรรลุได้ยาก

5. การต่อต้านผู้ถือลัทธิเอาประโยชน์ (Antiutilitarian) นันทนจิตในฐานะที่เป็นจุดจบในตัวเอง ไม่ใช่ สิ่งที่เป็นรองจากงาน (Not Secondary to Work) เช่น การแสดงออกส่วนตน (Self-expression) และการทำให้ตนเองได้รับความพึงพอใจ(Self-Full filling Satisfaction)

6. ภาพรวม (Holistic) นันทนาการในฐานะที่สามารถจะค้นพบในสิ่งที่ไม่เคยได้พบ หรือไม่เคยรู้มาก่อนจากกิจกรรมใดใดในทุกสถานที่ การอ้างหลักฐานของ เมอร์ฟี ก็คือ นันทนาการ ที่แท้จริงก็คืออิสระจากการสนับสนุนของตนเองที่แสดงออกในการเข้าร่วมกิจกรรม (Murphy's premise is that true leisure is person-enhancing freedom expressed in activity)

ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์ (2553) สรุปความหมายไว้ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. นันทนาการ ในฐานะเวลาที่เหลืออยู่ (Leisure as Residual Time) หมายถึง เวลาที่ว่าง (Free Time) จากการปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นประจำวันสำหรับร่างกาย (Time for Existence) และเวลาที่ต้องประกอบอาชีพ (Time for Subsistence) ระหว่างเวลาทั้งสามนี้จะมีเวลาที่คาบเกี่ยวกันอยู่ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด

2. นันทนาการในฐานะกิจกรรม (Leisure as Activity) หมายถึงปฏิบัติการในพฤติการณ์เฉพาะ (Specific Deed or Act) ซึ่งแม้ว่าพฤติการณ์ของมนุษย์จะมีมากมาย แต่ก็จะมีลักษณะที่เป็นของแน่นอนร่วมกันอยู่

3. นันทนาการในฐานะภาวะของจิตใจ (Leisure as State of Mind) ความหมายว่า ภาวะของจิตใจของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวกำหนดว่ากิจกรรมแท้จริงใดเป็นนันทนาการ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ปรัชญาของการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัยอันเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนิสิตนักศึกษา ในขณะที่ดำเนินชีวิตในระหว่างที่ศึกษาอยู่ มหาวิทยาลัย และเมื่อสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแล้ว นักศึกษาายังจะสามารถนำเอา ประสบการณ์ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยไปใช้ในชีวิตประจำวันหลังจากจบการศึกษา ซึ่งนันทนาการจะ ช่วยเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ อันเป็นการศึกษาที่ไม่มีการให้หน่วยกิต นักศึกษาต้องดำเนินการเอง และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสถาบันการศึกษา (Good,1973) โดยมี อาจารย์และสถาบันให้การสนับสนุนส่งเสริม ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม นันทนาการให้นักศึกษา โดยนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมและฝึกอบรมในทุก ๆ ด้านด้วยความสมัครใจ ซึ่งถือว่ากิจกรรมนันทนาการมีความสำคัญควบคู่ไปกับการเรียนการสอนใน หลักสูตร และต้องสอดคล้องกับปรัชญาในการจัดการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ นันทนาการใน มหาวิทยาลัย (Campus Recreation) ยังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ และลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ ในรูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนักเรียน นิสิต นักศึกษาทั้งในด้านการออกกำลังกาย และ เพื่อความสนุกสนานรื่นเริงนอกเวลาเรียน หรือเป็นกิจกรรมพิเศษ อันเป็นรูปแบบหนึ่งของ กระบวนการศึกษานอกชั้นเรียนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้รับประสบการณ์ทางการศึกษา ของนิสิตนักศึกษา ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมนั้น ถือว่าเป็น

กระบวนการเรียนรู้ที่จะไม่ลืมนิสัยสุขภาพไป แต่จะเป็นพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในภายหน้าของนิสิตนักศึกษาเหล่านั้น (สมบัติ กาญจนกิจ, 2542)

ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัยจึงเน้นไปยังนักศึกษาเป็นหลักเพื่อตอบสนองความต้องการของนิสิตนักศึกษา

ขอบข่ายและจุดมุ่งหมาย ของนันทนาการในมหาวิทยาลัย (Campus Recreation)

นันทนาการในมหาวิทยาลัย (Campus Recreation) มีขอบข่ายที่ประกอบด้วย การให้บริการ ด้าน โปรแกรม (Program) สิ่งอำนวยความสะดวก(Facilities) และจัดการ(Management) และการดำเนินการ (Operation) (Haines, 2008) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้บริการ ด้าน โปรแกรม (Program)นักวิชาการและมหาวิทยาลัยต่างๆได้จำแนกขอบข่ายของโปรแกรมนันทนาการมีดังนี้

มหาวิทยาลัย อิลลินอยส์ (Illinois University, 2016) ได้แบ่งขอบข่ายโปรแกรม นันทนาการในมหาวิทยาลัยออกเป็น 10 ด้านคือ

1. กิจกรรมกีฬาภายใน (Intramural Activities)
2. กลุ่มสมรรถภาพทางกาย (Group Fitness)
3. กิจกรรมทางน้ำ (Aquatics)
4. ชมรมกีฬา (Club Sports)
5. กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง (Open Recreation)
6. กิจกรรมปีนป่ายและผจญภัย (Climbing and Adventure Recreation)
7. กิจกรรมสเกตน้ำแข็ง (Ice Skating)
8. กิจกรรมการฝึกเฉพาะบุคคล (Personal Training)
9. กิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ (Healthy Cooking Program)
10. กิจกรรมบริการสุขภาพอื่น ๆ (Other Wellness Service)

มหาวิทยาลัย นอร์ทแคโรไลนา (The University of North Carolina, 2016) ได้แบ่งขอบข่ายโปรแกรม นันทนาการในมหาวิทยาลัยออกเป็น 6 ด้านคือ

1. กิจกรรมทางน้ำ (Aquatics)
2. กิจกรรมปีนป่าย (Climbing)
3. กิจกรรมสมรรถภาพทางกาย (Fitness)
4. กิจกรรมกีฬาภายใน (Intramural Sport)
5. กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง (Outdoor Recreation)
6. ชมรมกีฬา (Sports Club)

2. สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกของนันทนาการ ในมหาวิทยาลัย

1. ยิมเนเซียม
2. สนามกลางแจ้ง
3. ปีนหน้าผา
4. Campground
5. บริเวณ Picnic
6. สระว่ายน้ำ

3. การจัดการ (Management) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อโปรแกรม สิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินการ จัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ธุรกิจ
3. เทคโนโลยี
4. การกำหนดตารางโปรแกรม
5. การพัฒนา
6. การวิจัย
7. การบริหารความเสี่ยง

4. การดำเนินการ (Operation) เป็นการบูรณาการโปรแกรม สิ่งอำนวยความสะดวก และการให้บริการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. ผู้ดูแลแผนงาน
2. การให้บริการลูกค้า
3. การซ่อมและบำรุงอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก
4. การนิเทศ/กำกับดูแลอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก
5. รูปแบบของผู้ใช้

ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของนันทนาการในมหาวิทยาลัย

จุดเริ่มต้นของวิวัฒนาการของนันทนาการในมหาวิทยาลัย ย้อนไป ในมหาวิทยาลัย เล็กซิคอน (Lexicon University) ก็กับการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน มหาวิทยาลัย ครั้งแรก ณ มหาวิทยาลัย 프린ซ์ตัน (Princeton University) เมื่อปี ค.ศ. 1857 (Mueller and Reznik, 1971; Weese, 1997) นันทนาการในมหาวิทยาลัยในตอนแรกจะเป็นการนำเสนอการให้บริการและโปรแกรมกิจกรรมที่หลากหลายของนักศึกษาชาย และรวมถึงการแข่งขันกีฬาภายในของนักศึกษาหญิง ดังนั้นโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยจึงในตอนแรกจะถูกมองว่าเป็นโปรแกรมกีฬานันทนาการภายใน “Intramural-recreational sport programs (often labeled campus recreation programs)” (Weese, 1977) หลังจากนั้นกระบวนการของนันทนาการในมหาวิทยาลัยก็ได้เริ่มต้นก่อตั้งสถานที่กีฬาพิเศษสำหรับนักศึกษาชาย ซึ่งได้เปิดในปี ค.ศ. 1928 ณ มหาวิทยาลัยมิชิแกน และถือว่าเป็นสถานที่แรกในประวัติศาสตร์ของนันทนาการในมหาวิทยาลัย (Taylor, Canning, Brailsford and Rokosz, 2003) หลังจากนั้น ก็เริ่มมีการก่อสร้างอาคารสถานที่สำหรับกีฬานันทนาการอย่างต่อเนื่อง ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา และนาๆประเทศ ตลอดสามทศวรรษที่ผ่านมา

ในส่วนของประเทศไทยนั้น โปรแกรมนันทนาการ จะถูกเรียกว่า กิจกรรมนักศึกษา(student activities) กิจกรรมนอกหลักสูตร (extra curricular activities) ซึ่งกิจกรรม ทั้งหมดนี้จะอยู่ในความดูแลของฝ่ายกิจการนิสิตของมหาวิทยาลัยโดยมีองค์กรนักศึกษาเป็นตัวหลักในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ โดยที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หลายมาตราสามารถนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสาระและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ เช่น มาตรา 4 กล่าวว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง” และมาตรา 28 กล่าวว่า “บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือใช้สิทธิ และเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลอื่นไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญทั้งสองมาตรานี้ มหาวิทยาลัยจึงควรปรับปรุงระเบียบและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับมาตราทั้งสองนี้ (กรรณิกา พิริยะจิตรา, 2547) โดยมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ.2522 ที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา ไว้ว่า สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาจัดกิจกรรมนักศึกษาในฐานะเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมพลานามัย ปลูกฝังคุณธรรมและพัฒนาบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของนักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543 ; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา , 2548)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความหมายและขอบข่ายของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา นั้น จึงได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่าน ซึ่งมักจะมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นโครงการที่นักศึกษาหรือสถาบันจัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสนุกสนาน เพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ เป็นการศึกษาที่ไม่มีการให้หน่วยกิต นักศึกษาต้องจัดหาเงินมาดำเนินการเอง และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสถาบันการศึกษา”

กชกร อัครวิริยะนุภาพ (2540) กล่าวว่า เป็น กิจกรรมที่นิสิตนักศึกษาจัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบันโดยไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง แต่นิสิตนักศึกษาอาจนำสิ่งที่เรียนมาใช้ประโยชน์ในการทำกิจกรรมได้ และก็อาจนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำกิจกรรมไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน เสริมการเรียนในสาขาวิชาของตนได้ การเข้าร่วมกิจกรรมไปโดยความสมัครใจ และตามความสนใจของนิสิตนักศึกษาแต่ละคนไม่มีการให้คะแนน นิสิตนักศึกษาจะเป็นผู้คิดและทำกิจกรรมต่าง ๆ เองโดยจะต้องอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสถาบัน

กรรณิกา พิริยะจิตรา (2547) กล่าวว่า หมายถึง กิจกรรมที่นักศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ซึ่งไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปให้การสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้เป็นกิจกรรมที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ

มนัส นิลสวัสดิ์ (2547) กล่าวว่า หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยนิสิตหรือสถาบันได้ส่งเสริมให้มีขึ้นตามความสนใจและความสมัครใจของนิสิตเป็นกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง มีคุณประโยชน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานิสิตให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนิสิต สถาบันอุดมศึกษา และประเทศชาติ

พระมหาสุวัฒน์ ปรีอปรัง (2548) กล่าวว่า กิจกรรมนิสิตเป็นกิจกรรมที่ฝ่ายกิจการนิสิตหรือนิสิตได้จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความสนใจของนิสิตโดยมุ่งพัฒนานิสิตให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้าน อารมณ์ สังคม สติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเป็นกิจกรรมนอกเหนือจากการศึกษาอบรมวิชาการในห้องเรียน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่มหาวิทยาลัยจัดให้กับนิสิตนักศึกษา ที่เรียกชื่อต่างกันออกไป เช่น กิจกรรมนักศึกษา (student activities) กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมพิเศษ เป็นต้น ส่วนในภาษาอังกฤษก็เรียกแตกต่างกัน เช่น extra curricular activities, semi-curriculum activities เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมทั้งหลายที่กล่าวมานี้ก็คือ ส่วนหนึ่งของนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในด้านโปรแกรม (Program) นั่นเอง

โดยสรุปแล้ว กิจกรรมนิตินักศึกษาจึงหมายถึง โปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program) ที่มหาวิทยาลัยหรือนิตินักศึกษาส่งเสริมให้จัดขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคะแนนวิชาใด ๆ จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการในด้านต่าง ๆ แก่นิตินักศึกษา โดยเปิดโอกาสให้นิตินักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยความสมัครใจตามความสนใจและความสามารถ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยหรือคณะอาจกำหนดให้มีอาจารย์เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เกิดพัฒนาการอย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม เพื่อจะได้จัดการส่งเสริมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมกับการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2529) และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการศึกษานอกชั้นเรียน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้รับประสบการณ์ทางการศึกษาของนักศึกษาซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา การพัฒนาทักษะด้านการจัดการและทักษะการตัดสินใจทางอาชีพ (Windston and Massaro, 1987) ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้รับจากการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยของนักศึกษานั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะไม่ ลืมเลือนหรือสูญหายไปแต่จะเป็นพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในภายหน้าของนักศึกษาเหล่านั้น (Chamber and Christine, 1993) ในการจัดและดำเนินงาน จำเป็นที่จะต้องวางแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่องานด้านกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ได้มีกรอบในการจัดทำแผนกิจกรรมสถาบัน จึงควรได้กำหนดแนวปรัชญา เพื่อใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน ในการกำหนดนโยบายของกิจกรรมนักศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารกิจกรรมนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะนโยบายเป็นหลักและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ถ้าหากขาดนโยบาย ปรัชญาของสถาบันจะเป็นเพียงข้อความที่เขียนไว้เท่านั้น ไม่สามารถนำมาเอามาปฏิบัติได้เพราะขาดหลักและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน ดังนั้นทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป็นมาตรการไว้ในแผนการพัฒนานักศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาดังนี้ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2544)

1. การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพ และศักยภาพในการพัฒนาและแข่งขันในสังคมโลกได้
2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการอุดมศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา
3. สร้างสรรค์องค์ความรู้ในการพัฒนานักศึกษาหรือเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมนันทนาการในมหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2544) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการสำหรับนักศึกษา โดยจะต้องเป็นโครงการ/กิจกรรมที่มีส่วนร่วมเสริมสร้างหรือผลิตบัณฑิตด้วยการใช้กิจกรรมเป็นสื่อกลางในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ คือ ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรู้ ทักษะ (ด้านวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีพชีวิต) และความสามารถระดับสากล เรียนรู้ (ใฝ่รู้) ตลอดชีวิต
2. มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทร มีวินัย รับผิดชอบการเป็นผู้นำและความเป็นประชาธิปไตย
3. มีสติปัญญาและวิจรรณญาณ มีวิธีคิดอย่างเป็นระบบและสามารถแก้ไขปัญหาได้
4. มีจิตสำนึกที่จะบริการและสร้างสรรค์พัฒนาสังคม/ชุมชนให้ก้าวหน้าและอยู่เย็นเป็นสุข
5. มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นไทยสามารถใช้ภูมิปัญญาไทยในการพัฒนาประเทศ
6. ตระหนักในคุณค่าทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ทั่วไปของกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาสรุปได้ดังนี้ (สำเนา ขจรศิลป์, 2542 ; กรรณิกา พิริยะจิตตรา, 2547 ; ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543)

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้แก่นักศึกษา
2. นำความรู้ทางวิชาการ และบริการไปสร้างสรรค์และพัฒนาสังคมให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตนักศึกษา ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อพัฒนานักศึกษาทางด้านสังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจในการที่จะอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุข
4. เพื่อเพิ่มพูนความสนใจของนักศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
5. เพื่อให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งใน ด้านบำเพ็ญประโยชน์ ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม และกีฬา เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งค่านิยมในตัวนิสิตนักศึกษาทางด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และเอกลักษณ์อันดีงามของชาติอันจะส่งเสริมให้นักศึกษาได้เห็นคุณค่า ได้รู้จักทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
6. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้แก่นักศึกษา

7. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษของนักศึกษา
8. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมด้านความร่วมมือ สามัคคี รับผิดชอบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม ฝึกการเป็นผู้นำ และเป็นผู้ตามที่ดี รู้จักการวางแผน กำหนดวิธีการและขั้นตอนการทำงานร่วมกัน
9. เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ตรงในสภาพที่เป็นจริงของสังคมอันจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีจิตสำนึกที่ถูกต้องดีงาม และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อสังคม
10. เพื่อส่งเสริมพลานามัยและพัฒนาบุคลิกภาพ
11. เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย

National Intramural Recreational Sports Association (2008) ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของนันทนาการในมหาวิทยาลัยในปี ค.ศ. 1996 ไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการที่หลากหลายของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งศิษย์เก่า และผู้เข้าร่วมจากภายนอกสถานศึกษา
2. ให้คุณค่าผู้เข้าร่วมด้วยการพัฒนาและรักษาจินตนาภาพของตนในแง่บวก มีทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพิ่มสมรรถภาพทางกายและมีสุขภาพทางจิตที่ดี
3. สามารถใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของนันทนาการในสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น กีฬา พลศึกษา และกิจกรรมนักศึกษาได้
4. จัดให้มีการศึกษานอกหลักสูตรด้วยการเข้าร่วมกีฬาชิงนันทนาการ และฝึกความเป็นผู้นำ
5. เกิดความสัมพันธ์กับสถาบันในแง่บวก และมีโปรแกรมกีฬาชิงนันทนาการที่มีคุณภาพสูง
6. ประสานงานกับหน่วยงานวิชาการ เน้นการพัฒนาหลักสูตรของกีฬาชิงนันทนาการและประสบการณ์จากห้องปฏิบัติการด้วย

แนวทางการส่งเสริมการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ได้มีแนวทางส่งเสริมการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบวิธีการดำเนินกิจกรรมจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

2. ให้นักศึกษามีโอกาสฝึกฝน มีประสบการณ์ตรงในสถานประกอบการโดยความร่วมมือของภาคเอกชน และอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิด
3. มุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาให้รู้จักการประกอบอาชีพอิสระ สร้างรายได้ สร้างวิถียุทธศาสตร์ “สร้างคน สร้างงาน สร้างรายได้ สร้างชาติ”
4. มุ่งเน้นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดศีลธรรม จริยธรรม จิตสำนึกที่เสียสละต่อส่วนรวม รวมถึงการประหยัด อดออม และนิยมไทย
5. วัฒนธรรมอันดีงามของชาติภูมิปัญญาท้องถิ่นจะต้องได้รับการเอาใจใส่ และร่วมกันทำนุบำรุงรักษาไว้คู่ชาติตลอดไป
6. สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาที่นำไปสู่การแก้ปัญหาของชาติทั้งวิกฤติทางสังคม (วิกฤติทางศีลธรรม) วิกฤติเศรษฐกิจ และวิกฤติทางการเมือง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการในมหาวิทยาลัย

สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ (2550) ; ราชันย์ วงศ์ทาเครือ (2551) ; วิทยา อินทร์พงษ์พันธ์ (2551) ; เควีนา เนติน้อย (2552) ; พิมพ์วิมล หนีพาล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการกิจกรรมนันทนาการในประเทศไทยของประชาชนคนไทยในวัยและกลุ่มต่าง ๆ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2550 - 2552 พบว่า กิจกรรมนันทนาการยังเป็นที่ต้องการของคนไทย อยู่ในปริมาณมาก โดยเฉพาะเยาวชน และ ผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีเวลารว่าง เวลาอิสระ ในชีวิตประจำวัน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้เวลารว่างและเวลาอิสระของกลุ่มคนเหล่านี้ เป็นไปอย่างไม่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตของคนไทยจากการรายงานการวิจัยข้างต้น จึงยังมีคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งก่อให้เกิดเป็นปัญหาสังคมดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน อันเกิดจากการขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้เวลารว่าง และเวลาอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2547ที่ผ่านมาล่าสุดพบว่า ประชากรไทยในทุกกลุ่มอายุ ยังมีการใช้เวลารว่างไม่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการดูโทรทัศน์(ดูละคร) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของศุภรฤทัย เขียวขวัญมา และคณะ(2546) ที่พบว่า พฤติกรรมการใช้เวลารว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการต่างๆของนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่เหมาะสม ใช้เวลาในการดูโทรทัศน์ มากที่สุด และการเล่นเกมคอมพิวเตอร์

ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์ (2552) ได้ศึกษาความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกลุ่มภาคกลาง 5 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาทั้งเพศชายและหญิง มีความต้องการด้านการจัดการในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในระดับปานกลาง และในระดับสูงสุดในด้านบุคลากร นักศึกษาชายมีความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ปานกลาง ในขณะที่นักศึกษาหญิงมีความต้องการในระดับสูงสุด เมื่อแยกตามชั้นปี พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความต้องการเข้าร่วม

กิจกรรมนันทนาการในระดับมากที่สุด ชั้นปีที่ 2 ถึง 4 มีความต้องการเข้าร่วมในระดับปานกลาง ในด้านการจัดการ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึง 3 มีความต้องการในระดับปานกลาง นักศึกษาชั้นปีที่ 4 และปีที่ 3 (หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง) มีความต้องการในระดับมาก ส่วนชั้นปีที่ 4 (หลักสูตร 2 ปี ต่อเนื่อง) มีความต้องการในระดับมากที่สุด ในด้านการบริการด้านบุคลากร นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึง 3 มีความต้องการในระดับปานกลาง นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 และนักศึกษาจากหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี มีความต้องการในระดับสูง ด้านวัสดุอุปกรณ์ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความต้องการในระดับสูง นักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีความต้องการในระดับปานกลาง และนักศึกษาในชั้นปีอื่น ๆ มีความต้องการในระดับมากที่สุด

วรรณัฐ ถ้ำทองถวิล (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมมากที่สุด คือ งานวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมวันแรกพบนักศึกษาใหม่ งานรับน้องปลอดเหล้า งานกีฬา งานเปิดโลกกิจกรรมและลอยกระทง งานไหว้ครู ถวายพระพรวันพ่อแห่งชาติ งานแห่เทียนจำพรรษา ถวายพระพรวันแม่แห่งชาติ งานวันครู งานวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา โดยส่วนใหญ่ นักศึกษามีลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรมแล้วยังร่วมบริจาคเงินด้วย รองลงมา คือ เข้าร่วมและมีส่วนเตรียมงาน และมีส่วนคิดวางแผนกิจกรรม นักศึกษามีความพึงพอใจต่อกิจกรรมวิทยาลัยเพราะกิจกรรมช่วยให้ได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีภายในคณะฯ ระหว่างเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง มาเป็นอันดับ 2 กิจกรรมเสริมสร้างความรับผิดชอบ มาเป็นอันดับ 3 ทำกิจกรรมแล้วได้รับความสนุกสนานคลายกับกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มาเป็นอันดับ 4 และกิจกรรมทำให้เรียนรู้การมีจิตอาสา การเสียสละ มาเป็นอันดับ 5

สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ (2553) ได้ทำการศึกษา การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2554) ในวาระที่ดำเนินการตามแผนมาครึ่งระยะพบว่า แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2554) ตามแผนยุทธศาสตร์ ข้อที่ 1 เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์และนันทนาการสู่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยมีเป้าหมายร้อยละ 60 ในปี พ.ศ. 2554 พบว่า ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นคุณค่าของการใช้เวลาว่าง (ร้อยละ 42.8) และใช้เวลาว่าง ดุละครโนโทรทัศน์ ร้อยละ 68.8

Harrold (1967) ได้ศึกษาเรื่องการควบคุมการจัดกิจกรรมนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อค้นหาหลักเกณฑ์จะใช้ควบคุมกิจกรรมนักศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย หรือระดับอุดมศึกษา คือการปลูกฝัง สร้างเสริมพัฒนาการ และส่งเสริมบุคลิกภาพทุกด้านของนักศึกษา นโยบายการควบคุมกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยควรขึ้นอยู่กับเหตุผล และผลทางด้านคุณธรรมวัฒนธรรม ควรกำหนดขอบเขตให้กว้าง ๆ และยืดหยุ่น

พอสมควร การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาเป็นบทบาท ที่ทางวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุน มหาวิทยาลัยยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมสังคมที่เกิดขึ้นของนักศึกษา

Chen, Chao-Chien (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการกีฬาที่มีต่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยของนักศึกษา มหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และการวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งการสัมภาษณ์กับ ผู้อำนวยการนักกีฬา ผู้อำนวยการกีฬาภายใน ผู้อำนวยการนักศึกษา และ นักศึกษา จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ใน ซานอันโตนิโอ รัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการกีฬา วัฒนธรรมมหาวิทยาลัย และปฏิสัมพันธ์ทาง สังคมนั้นซับซ้อน และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ในหมู่การใช้อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ทางนันทนาการกีฬา และ (a) วัฒนธรรมมหาวิทยาลัย (b) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (c) สมรรถนะทาง วิชาการ (d) เอกภาพของวัฒนธรรมมหาวิทยาลัย วิธีชีวิตในมหาวิทยาลัยและวัฒนธรรมมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางสังคมและสถาบัน นอกจากนี้ โปรแกรมกีฬาภายในและอุปกรณ์และสิ่ง อำนาจความสะดวกทางนันทนาการกีฬา ยังมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ยังสนับสนุน แนวความคิดที่ว่าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการกีฬา สามารถนำไปสู่ความ เข้มแข็งและวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยในทางบวก และเพิ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของนักศึกษาให้สูงขึ้น

Bleeker, Evans, Fisher and Miller (2006) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมนิตินักศึกษาที่มีต่อ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสำเร็จทางวิชาการและความก้าวร้าวของนิตินักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มีความเกี่ยวข้องระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมนิตินักศึกษากับเกรดเฉลี่ยสะสม ผู้หญิงที่เข้าร่วมกิจกรรมในสโมสรทางสังคมมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้หญิงที่เข้าร่วม ทางกีฬาและผู้หญิงที่ไม่เข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ชายที่เกี่ยวข้องกับสโมสรทางสังคมมีคะแนนความ ก้าวร้าวสูงกว่าผู้หญิงที่เข้าร่วมในสโมสรทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสำหรับผู้หญิงการเห็นคุณค่า ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกิจกรรมในขณะที่สำหรับผู้ชายมีความสัมพันธ์ชัดเจนน้อย

Schneider, Stier , Kampf, Wilding and Haines (2007) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเข้าใจ ปัญหาในโปรแกรมนันทนาการในอเมริกาเหนือ โดยใช้แบบสอบถามถาม ผู้อำนวยการนันทนาการใน มหาวิทยาลัย จาก วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ในอเมริกาเหนือ ในสามประเด็นปัญหานันทนาการใน มหาวิทยาลัยคือ (a): ความขัดแย้ง (b): อุปกรณ์ (c) : เบ็ดเตล็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการ นันทนาการในมหาวิทยาลัยชี้ว่า มี 6 ปัญหาหลักที่เป็นปัญหามากที่สุด ใน 3 ประเด็น โดยเรียง ตามลำดับดังนี้ 1) อุปกรณ์ ,การขาดสถานที่ 59% 2) เบ็ดเตล็ด -ขาดสถานที่จอดรถ 59% - ผู้ ฝึกสอนกีฬา 56% - การตลาด และการส่งเสริม 50% 3) ความขัดแย้ง - การแย่งพื้นที่ 49% และ

ความขัดแย้งกับบุคลากรทางการศึกษา 46% ทั้งนี้ ผู้อำนวยการต้อง แก้ปัญหาในเรื่องของสถานที่ ก่อนเป็นอันดับแรก จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

Lim Khong Chiu (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคตินักศึกษา ประสิทธิภาพในตนเอง และแรงจูงใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาในเวลาว่าง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐในท้องถิ่น เป็นนักศึกษาชาย 551 คน นักศึกษาหญิง 801 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคติเกี่ยวกับเวลาว่าง แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจและประสิทธิภาพของตนเอง เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของการเข้าร่วมกิจกรรมทางกาย และ งานวิจัยได้แนะนำว่าในการกระตุ้นและสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายของนักศึกษาในเวลาว่าง มหาวิทยาลัยควรมีพัฒนาการวางแผนการ และ จัดการโปรแกรม เพื่อพัฒนาทัศนคติทางบวก และเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองและ ระดับแรงจูงใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกาย

Trimble, B.A. (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเข้าร่วมนันทนาการในมหาวิทยาลัยตามความ เข้าใจของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดย NRSA (The National Intramural-Recreational Sport Association) วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ การรับรู้ ความพึงพอใจ และความ คงทนในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นในขอบข่าย เกี่ยวกับ การบริการนักศึกษา แหล่งบริการนันทนาการ และ สาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า นันทนาการในสถาบันอุดมศึกษา มี ความสำคัญมาก นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วมในนันทนาการ รายงานความพึงพอใจในสถาบันและ ความสำเร็จในสถาบันอยู่ในระดับสูง และรายงานผลในระดับสูงมากในเรื่องการได้รับผลจาก นันทนาการ นอกจากนี้งานวิจัยยังได้เสนอแนะว่าข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญและสมควรได้รับการ เผยแพร่ในการจัดการในระดับสูงในมหาวิทยาลัย และใช้เป็นตัวตัดสินใจในการให้ความช่วยเหลือ นักศึกษากลุ่มเสี่ยง

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในการนำเสนอสาระในตอนนี้แบ่งออกเป็น ความหมายขององค์กร ความหมายของการจัดการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร เนื้อหาประกอบด้วยประวัติความเป็นมา และความหมายของประสิทธิผล รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร เครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายขององค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์กร (Organization) ได้ให้ความหมายขององค์กรไว้ ดังนี้

Etzioni (1964) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นอย่างจงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง

Parsons (1971 : 17) กล่าวว่า องค์กรคือ หน่วยทางสังคม หรือการรวมกลุ่มของมนุษย์ที่จัดตั้งขึ้นมาอย่างตั้งใจและมีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะเจาะจง

Hicks (1967 : 22) ได้เสนอความหมายขององค์กรว่าองค์กร ต้องมีลักษณะ 5 ประการคือ

- 1) ต้องประกอบไปด้วยบุคคล
- 2) บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3) การปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวอาจอธิบายได้โดยโครงสร้างขององค์กร ใครอยู่ที่ไหน ทำอะไร และขึ้นกับใคร
- 4) ทุกคนในองค์กรย่อมมีทั้งวัตถุประสงค์ที่เป็นของตนเอง และร่วมกันในการที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนในองค์กรต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และประการสุดท้าย วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 5) เสนอว่า องค์กร คือ กลุ่มของบุคคลที่ได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดีเพื่อจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกันหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

สรุปได้ว่า องค์กร คือ กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีการจัดระเบียบภายในกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร มีการมอบหมายงาน และมีการประสานงาน โดยองค์กรต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. มีการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ เงิน เครื่องจักรเทคโนโลยี
3. มีเป้าหมายรวมร่วมกัน
4. มีความสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์กร
5. มีการติดต่อกันทั้งภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร นั้น มีคำในภาษาอังกฤษที่ใช้แทนกันได้ 2 คำ คือ Administration และ Management แต่นิยมที่จะเลือกใช้คำว่า Administration หากหมายถึงการบริหารงานราชการส่วนคำว่า Management นิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการบริหารไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

Carrol and Gillen (1987 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2545: 3) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการวางแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร(Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

Simon (1966) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหารหมายถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนหมายถึงการมอบหมายหรือสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

การจัดการถือว่าเป็นหัวใจหลักในทุกองค์กร ในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตาม ปรารถนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารองค์กรคือบุคคลที่สำคัญ และจะต้อง วางแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานแล้วจึงบริหารงานตามแนวคิดที่ได้วางไว้ ส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) (Fayol, 1949: 58-59) นอกจากนี้ มีข้อเสนอที่น่าสนใจที่เกิดจากแนวความคิดของเขาอีก คือ หลักเกี่ยวกับ

การบริหาร 14 ประการ ที่ผู้บริหารควรพิจารณา ได้แก่ 1. การแบ่งแยกการทำงาน (division of work) 2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (authority) 3. วินัยจรรยา (discipline) 4. เอกภาพในการควบคุม (unity of command) 5. เอกภาพในการอำนวยการ (unity of direction) 6. ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์กร (subordination of individual to general interest) 7. การจัดองค์กร (to organize) 8. ผลประโยชน์ตอบแทน (remuneration) 9. การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง (centralization) 10. สายการบังคับบัญชา (chain of command) 11. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (order and regulation) 12. ความเสมอภาค (equity) 13. ความมั่นคงในการทำงาน (stability of personnel) 14. ความดำริริเริ่มในการทำงาน (initiative) 15. ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ (esprit de corps) ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวความคิดด้านการบริหารนี้ มีแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ (Function) ของนักบริหารที่เป็นหลักสากล (Universal) อยู่ 5 ข้อคือ การวางแผน (to plan) การสั่งการ (to command) การประสานงาน (to coordinate) และการควบคุม (to control) นั้นเอง ซึ่งในเวลาต่อมา Gulick and Urwick ได้มีการขยายแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารนี้ออกไปเป็นศัพท์การบริหารที่ได้รับความนิยมแพร่หลายคือ “พอสต์คอร์บ” (POSDCORB = Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting and Budgeting) โดยได้คำนึงถึงมิติการบริหารงานเพิ่มเติมอีก 2 ประเด็นคือ การรายงาน (Reporting) โดยกล่าวว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และ ด้านงบประมาณ (Budgeting) โดยถือว่างบประมาณเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน

Gregg (1967) ได้สรุปรวบรวมกระบวนการบริหารให้เหลือองค์ประกอบเพียง 7 องค์ประกอบเท่านั้น คือ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การกำหนดอำนาจหน้าที่หรือการจัดองค์กร การเสนอรายงานหรือการสื่อข้อความ การใช้อิทธิพล การประสานงาน (Coordinating) และ การประเมินผลงาน

Koontz and O'Donnell (1968: 47-50) มีความคิดเห็นว่าการที่จะกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารนั้น วิธีที่จะได้รับประโยชน์ที่สุดก็คือ แบ่งกลุ่มงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็น 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling) จะเห็นว่าแตกต่างกับ Fayol ในเรื่องของการสั่งการ (To Command) ซึ่งการอำนวยการนั้นมีความสำคัญ เปรียบเสมือน ผู้นำการบรรเลงเพลง (Conductor) องค์กรต้องการบทบาทนักบริหารที่มีความสามารถในการอำนวยการ องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

Robbins (1976) ได้เสนอกระบวนการบริหารเป็น 4 ส่วน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำองค์กร (Leading) และการประเมินผล (Evaluation) อาจกล่าวได้ว่า

เริ่มไปเน้นที่ระบบของการประเมินผล และพบว่าการควบคุมบังคับบัญชา การสั่งการ การจูงใจ การสื่อข้อความมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน และเป็นศิลปะที่ต้องอาศัยทักษะ เขาได้ศึกษาและรวมกันในส่วนที่เรียกว่า การนำองค์กร (Leading) แนวคิดหลักการของนักบริหารการศึกษา นักบริหารการศึกษาหลายคนได้สรุปกระบวนการบริหารที่ใช้ในการศึกษาออกมา และสรุปเป็นแนวคิดบริหารการศึกษาของเขา ซึ่งจะมียอดประกอบที่เป็นตัวร่วมกัน หลายองค์ประกอบ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop Strategies) และจำแนกแผนเป็นโครงการ (Program) กำหนดงบประมาณ (Budget) และแนวปฏิบัติ (Procedure) ตลอดจนการปรับปรุงนโยบาย (Policy)

2. การจัดองค์กร (Organize) เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์กร การสร้างขอบเขตของงาน และความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งนั้น ๆ

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staff) เป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการเลือกสรร (Selection) ปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาบุคคล (Personnel Development)

4. การอำนวยการ (Direct) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจมอบหมายหน้าที่การทำงาน การจูงใจ การประสานงาน การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การควบคุม (Control) การควบคุมงานจะต้องกำหนด ระบบการรายงาน (reporting system) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลงาน และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง

ทรัพยากรในการบริหารงาน

การบริหารงานใดก็ตาม จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ใช้ในการบริหารงาน การบริหารจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายและนโยบายได้ ปัจจัยสนับสนุนอันจึงได้แก่ ทรัพยากรในการบริหารงาน หรือองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ภิญโญ สารธร (2516) แสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทุกชนิดมี 4 อย่าง คือ 1. คนหรือบุคลากร (Man) 2. เงินหรืองบประมาณ (Money) 3. วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และ การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) ในขณะที่ สมพงษ์ เกษมสิน (25267) ได้สรุปเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative) ที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ มี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ

(Method) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4M'S ในขณะที่ Greenwood (1965) ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) โดยย้าถึง ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหารงาน ถ้าปราศจากอำนาจหน้าที่และมีได้กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงาน การบริหารก็ไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดี ส่วนในทางบริหารธุรกิจ ให้ความสำคัญกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมอีก คือ คน (Man) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) เรียกสั้น ๆ ว่า 6 M'S เป็นต้น

สรุป ได้ว่า ทรัพยากรในการบริหารงานที่สำคัญมี 4 อย่างคือ คน(Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ(Management) ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า 4M'S ในการบริหารงานต้องจัดทรัพยากร 4 อย่างนี้ให้ถึงพร้อม การบริหารงานจึงจะบรรลุเป้าหมายได้ ในการจัดการนั้นหนทางการในมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ควรจะต้องนำแนวคิดเรื่อง เป้าหมายทรัพยากรในการบริหารงานมาใช้ ซึ่งได้แก่เรื่องบุคลากร งบประมาณ เวลาและเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานต่าง ๆ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรดังต่อไปนี้

Steers (1977) ให้นิยามคำว่า “ประสิทธิผล”(effectiveness) หมายถึง ระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้

Cameron (1983) ได้อธิบายว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือภารกิจหลักขององค์กร ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเป้าหมายขององค์กรคือการผลิตนักศึกษาให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในเวลา 2 ปี องค์กรที่สามารถผลิตนักศึกษาให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในเวลา 2 ปี ได้ 80% จะมีประสิทธิผลสูงกว่าองค์กรที่ผลิตนักศึกษาให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในเวลา 2 ปีได้เพียง 60% การวัดประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร การวัดประสิทธิผลเป็นการเปรียบเทียบผลผลิตในการดำเนินงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แม้ว่าการวัดประสิทธิผลขององค์กรจะไม่มีปัญหาในการเปรียบเทียบกับต้นทุนค่าใช้จ่าย แต่การวัดประสิทธิผลขององค์กรยังทำได้ยาก

Steers et al. (1985) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่ามีความหมาย 2 นัยคือ 1) เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 2) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพผลองค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมีความหลากหลาย

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภท คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์กรหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ในส่วนของคำว่า “ประสิทธิผล” มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “ประสิทธิภาพ” (efficiency) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในตอนนี้ด้วยเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคำศัพท์ทั้งสองคำนี้ชัดเจน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล” ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจะหยิบยกคำนิยามจากนักวิชาการหลายๆ ท่านมานำเสนอ ดังนี้

Cameron (1983) ให้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่าเป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ดัชนีการวัดประสิทธิผลจึงเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงกระบวนการผลิตในองค์กร ว่ามีการจัดสรรทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าได้อย่างเหมาะสมทำให้ได้ผลผลิตสูงสุด กล่าวได้ว่ากระบวนการผลิตด้วยการดำเนินงานที่ถูกต้อง (doing things right) เป็นหัวใจสำคัญของการวัดประสิทธิภาพ ดัชนีวัดประสิทธิผลจึงสะท้อนภาพการจัดสรรทรัพยากรด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อสถาบัน เป็นต้น ในที่นี้ต้นทุนค่าใช้จ่ายทั้งหมด คือ ข้อมูลที่สะท้อนถึงผลผลิตที่สถานศึกษาคาดว่าจะได้รับในการผลิตนักศึกษา และจำนวนนักศึกษาเป็นปัจจัยนำเข้า อัตราส่วนระหว่างต้นทุนค่าใช้จ่ายกับจำนวนนักศึกษา จัดเป็นดัชนีบ่งบอกประสิทธิภาพในการผลิต การวัดประสิทธิผลทำได้สะดวกเมื่อนักวิชาการสามารถกำหนดผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในรูปของราคา หรือต้นทุนค่าใช้จ่ายได้ ก็จะสามารถคำนวณหาประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยทั่วไปการวัดประสิทธิภาพ วัดได้จากสภาวะขององค์กร 2 แบบคือ แบบที่ 1 เป็นการวัดสภาวะที่องค์กรใช้ปัจจัยนำเข้าที่ต่ำที่สุด (minimum input) ในการผลิต ผลผลิตตามปริมาณที่กำหนด และแบบที่ 2 เป็นการวัดสภาวะที่องค์กรใช้ปัจจัยนำเข้าในปริมาณที่กำหนดในการดำเนินงานให้ได้ผลผลิตที่มีปริมาณสูงสุด (maximum output)

สุกัญญา โขมิโลกุล (2545), วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) ให้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่าเป็นดัชนีที่วัดจากอัตราส่วนระหว่างผลผลิตขององค์กร (output) กับทรัพยากรที่ใช้หรือปัจจัยนำเข้า (input) ถ้าองค์กรได้ผลผลิตมาโดยใช้ทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้าน้อยหรือประหยัดที่สุดก็ถือว่ามีประสิทธิภาพ

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549) ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาวะที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้ได้ผลผลิตที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าในรูปต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด หรือสภาวะที่องค์กรใช้ต้นทุนการผลิตหรือปัจจัยนำเข้าที่จำกัด ดำเนินงานให้ได้ผลผลิตสูงที่สุด

สรุปจากความหมายของ ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าศัพท์ทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน โดย ประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรหรือ ปัจจัยนำเข้า หรือต้นทุนการผลิต ขณะที่ประสิทธิผล ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547)

การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

ในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีและปัจจัยในการบริหารอย่างคุ้มค่าภายใต้ข้อจำกัดและบริบทขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เรียกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผล ซึ่งในสภาวะสังคมปัจจุบัน การบริหารองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิดและมีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic) ตลอดเวลาทั้งทางด้านวัฒนธรรม การเมือง สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี มีระบบการติดต่อสื่อสารและการขนส่งที่เปลี่ยนไป ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมี 2 ประการคือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Northcraft, Gregory, Neal, and Mageret, 1990 ; วันชัย มีชาติ, 2548) ซึ่ง Robbins (1994) ได้รวบรวมปัจจัยที่เป็นสาเหตุผลักดันให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของแรงงาน (The Changing nature of the work force)เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านของผู้ทำงานทำ เช่นการมีสัดส่วนของแรงงานที่เป็นสตรีมากขึ้น ลักษณะเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อแนวทางการบริหารงานขององค์กร การดึงดูดสตรีเข้ามาทำงาน การจัดระบบบริหารที่คำนึงถึงพนักงานสตรีมากขึ้น เป็นต้นและ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technology การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ (Economic Shocks) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หรือแนวโน้มทางสังคม (Social Trend) การเมืองของโลก (World Politics) การแข่งขัน (Competitions) การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการจัดการ แนวคิดด้านการจัดการและการบริหารงานบุคคล และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันอีกประการที่ก่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในองค์กรเอง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต้องการให้องค์กรเปลี่ยนแปลงเนื่องจากองค์กรมีปัญหาภายในเกิดขึ้น หรือผลจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรทำให้ต้องการเปลี่ยนแปลง หรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ ค้นพบแนวทางในการดำเนินการขององค์กรใหม่จึงเกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงขึ้น

ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในหรือภายนอกองค์กร ก็ตามสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือด้านแรก การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต (Technology Changes) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในองค์กรจะสัมพันธ์กับกระบวนการในการผลิตและวิธีการทำงานขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในองค์กรจะเกิดจากระดับล่างในองค์กรและเกิดในลักษณะจากล่างขึ้นบน (bottom-up approach) (Draft, 1992) ด้านที่สอง การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (Product and Service Changes) การเปลี่ยนแปลงผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ขององค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงสินค้าผลผลิตหรือจะเกี่ยวข้องกับการบริการขององค์กร (product or service output) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ขององค์กร มักจะเป็นการสร้างสินค้า หรือเสนอสินค้าใหม่แก่สังคม ซึ่งองค์กรเอกชนมักจะมี การนำเสนอสินค้าและบริการใหม่เสมอ ในขณะที่องค์กรภาครัฐมักจะทำได้ยากเนื่องจากองค์กรภาครัฐจะต้องทำงานได้กรอบของกฎหมายการมีผลผลิตใหม่อาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ดังนั้นการเสนอผลผลิตใหม่ในองค์กรภาครัฐหรือระบบราชการอาจมีพร้อมกับการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว ด้านที่สามคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (Structure and System Changes) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของแนวทางในการปฏิบัติงาน ความเป็นทางการ กระบวนการในการปฏิบัติงาน แผนภูมิองค์กร วิธีการงบประมาณ นโยบายองค์กร เป้าหมาย (Goal) ลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristics) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร มักจะเกิดจากผู้บริหารองค์กร อันเป็นลักษณะจากบนลงล่าง (top-down process) (Daft, 1992) และด้านสุดท้ายการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม หรือการเปลี่ยนแปลงด้านพนักงาน (culture/People Changes) การเปลี่ยนแปลงส่วนนี้จะเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความพยายามเข้าใจบุคลิกภาพขององค์กร และคนในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องภายในและจับต้องได้ยากกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เทคโนโลยี ผลผลิตหรือระบบการบริหารในองค์กร

การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ เพื่อให้องค์กรเป็นไปตามที่ต้องการ การพัฒนาองค์กรเป็นเทคนิคทางการบริหารอย่างมีแบบแผนที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งระบบ เพื่อปรับปรุงองค์กรให้เกิดความเจริญเติบโต อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วันชัย มีชาติ, 2548) ผลดีของการพัฒนาองค์กรมีดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น เพิ่มผลผลิต เพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพิ่มประสิทธิผลในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนและมอบหมายงาน องค์กรใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

2. ช่วยให้เกิดความเข้าใจในองค์กรทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร อันจะเป็นการช่วยทำให้การบริหารองค์กรดีขึ้น

3. ช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมต่อผลสำเร็จขององค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเพิ่มความตระหนักในการปรับปรุงความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งลดปัญหาการเผชิญหน้ากัน

5. สร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์บรรยากาศที่เปิดเผย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและการเจริญก้าวหน้าของตนเอง และเป็นการช่วยลดพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคลากร

6. ช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร

ดังนั้นจะเห็นว่าการพัฒนาองค์กรถือว่าเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาองค์กรจะต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรเพื่อที่จะลดปัญหาในการที่จะเผชิญกับปัญหาการเมืองในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา (วันชัย มีชาติ, 2548)

ในการที่จะกล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะประสิทธิผลจะบ่งบอกถึงความสามารถขององค์กร แต่ในการที่จะบอกว่าองค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิผลก็จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายนักการศึกษาที่จะตอบคำถามว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ และจะวัดประสิทธิผลองค์กรอย่างไรจึงเป็นเรื่องสำคัญ (วันชัย มีชาติ, 2556) ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ศึกษาถึงวิธีการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลและการวัดประสิทธิผลองค์กรไว้ดังนี้

Steers (1977) สรุปว่าการวัดประสิทธิผลขององค์กรระยะแรก ๆ จะมุ่งเน้นรูปแบบการวัดที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก โดยวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบเอกมิติ (single dimension) ต่อมาก็พบว่ายังไม่เหมาะสม เนื่องจากองค์กรจุ่มงหมายที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการวัดที่ต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ ซึ่งต่อมาจึงได้มีการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบการวัดแบบพหุมิติ (multiple dimension) โดยในระยะแรก จะยึดเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเป้าหมายแบบรูปแบบพรรณนา (descriptive model) และถือเป็นประสิทธิผลขององค์กร โดยมีพื้นฐานจากสภาพความเป็นจริง การเปรียบเทียบผลผลิตกับเป้าหมาย ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรที่เป็นเป้าหมายตามสภาพความเป็นจริงขององค์กร (actual goals) ผลการวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงมิใช่ประสิทธิผลสูงสุด ต่อมาจึงมีการพัฒนาเป็นการวัดผลแบบปทัสถาน (normative model) ซึ่งเป็นการสรุปเป้าหมายขององค์กรตามสถานะที่ควรจะเป็น การเปรียบเทียบผลผลิตกับเป้าหมายจึงเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรที่เป็นเป้าหมายที่ควรจะเป็น (ought to be) ในขณะเดียวกันนักวิจัยได้พัฒนาการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เป้าหมาย ขององค์กรที่เป็นเป้าหมายแบบรูปแบบปทัสถาน แต่กำหนดเป้าหมายสูงสุด (maximized goals) เพื่อประสิทธิผลขององค์กรที่มีค่าสูงสุด ความแตกต่างในการใช้เป้าหมายขององค์กรทั้ง 3 แบบ คือ เป้าหมายตามสภาพความเป็นจริง เป้าหมายที่เหมาะสมและเป้าหมายสูงสุด ทำให้เกิดความสับสนในการวัดประสิทธิผลขององค์กร

Cameron (1978) รายงานว่าวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรแนวใหม่ที่สำคัญมี 2 แบบ คือ การวัดตามรูปแบบระบบทรัพยากร (system resource model) และรูปแบบกระบวนการภายในองค์กร (internal organizational model) แนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรทั้ง 2 รูปแบบมีดังนี้

1. การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบระบบทรัพยากร พัฒนาโดย Yuchtman และ Seashore เมื่อปี ค.ศ. 1967 วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบนี้เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ประสิทธิผลขององค์กรเป็นดัชนีบอกสถานะ หรือระดับความสามารถขององค์กรในการจัดหาทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดจากสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตตามที่กำหนด แนวคิดของการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบระบบทรัพยากร จึงเป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ปัจจัยนำเข้าขององค์กร (organizational inputs) และทรัพยากรเป็นเกณฑ์สำคัญแทนเป้าหมายขององค์กร
2. การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบกระบวนการภายใน เป็นเน้นการพัฒนาของ Steers ในปี ค.ศ. 1977 วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบนี้ให้ความสำคัญกับ

กระบวนการ(process) ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะกระบวนการดำเนินการช่วยลดอุปสรรคในการดำเนินงาน และทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบกระบวนการภายในองค์กรได้รับความนิยมนมากขึ้น และได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบเน้นการพัฒนาองค์กร (organizational development approach model) และการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบสุขภาพขององค์กร (organizational health model)

จากการศึกษาประวัติความเป็นมาของการวัดประสิทธิผลขององค์กร จากหนังสือของ Cameron (1978) และ Steers (1977) ที่นำเสนอข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรทำได้เป็น 3 แบบ คือ 1) การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบเป้าหมาย 2) การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบกระบวนการภายใน และ 3) การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามรูปแบบระบบทรัพยากร

แต่จากการศึกษาของ Hoy และ Miskel (1991, 2001) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบทรัพยากร เป็นรูปแบบคู่ขนานกันสามารถนำมารวมกันให้เป็นรูปแบบใหม่เรียกว่า รูปแบบบูรณาการและขยายรูปแบบเป้าหมายและระบบทรัพยากร (integration and expansion of the goal and system resource model) การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้มีความเชื่อว่า บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร และมีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า ประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์กรโดยรวมและคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้มีลักษณะหรือ มีตัวบ่งชี้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ 3 มิติ คือ 1) มิติด้านเวลา 2) มิติด้านกลุ่มสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง และ 3) มิติด้านตัวบ่งชี้ที่เป็นเกณฑ์พหุมิติ

Robbins (1993 : 77) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กร ออกเป็น 4 แนวทาง คือ แนวทางแรก แนวทางในการบรรลุ แนวทางที่สองคือ แนวทางเชิงระบบ แนวทางที่สามคือ แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Strategic – Constituencies Approach) หรือวิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยดูจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพลแนวทางนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร นิยามประสิทธิผลขององค์กรในแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยมีข้อสมมติฐานของแนวทางนี้ว่าองค์กรได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลาหรือองค์กรต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา แนวทางนี้ตระหนักถึง

ความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยคล้ายกับแนวทางเชิงระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน คือ แนวทางนี้จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะไม่สามารถละเลยกลุ่มอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร และแนวทางสุดท้าย แนวทางการแข่งขัน – คุณค่า

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรในระยะแรก เป็นการวัดประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยวัดจากตัวบ่งชี้ที่เป็นเอกมิติ เป็นการวัดง่าย ๆ ในช่วงต่อมามีการเน้นการพัฒนาให้ได้ผลการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่ถูกต้องมากขึ้น ในระยะหลังการวัดประสิทธิผลขององค์กร เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร แบบพหุมิติที่มีการบูรณาการระหว่างตัวบ่งชี้ที่แสดงผลผลิตตามเป้าหมายและระบบทรัพยากรขององค์กรที่ครอบคลุมมิติด้านเวลา มิติด้านกลุ่มสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง และมิติด้านการกำหนดตัวบ่งชี้พหุมิติตามกรอบทฤษฎี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการองค์กร

Steers (1977) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผล (A process model of effectiveness) ที่เน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จ และการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งรูปแบบกระบวนการนี้ครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

มิติแรกคือ การตระหนักและให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้ มิติที่สองคือ การพิจารณาองค์กรเชิงระบบ ที่เป็นระบบเปิดเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรกับสิ่งแวดล้อม และมิติสุดท้ายคือ เน้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยเน้นความเข้าใจในบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อผลิตผลขององค์กร ความจำเป็นของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับความต้องการขององค์กร และความจำเป็นของความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร

ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรในรูปแบบ กระบวนการของประสิทธิผลขององค์กร จำแนกเป็น 4 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร และ เทคโนโลยี
2. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพัน และการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การแสวงหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ในแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (organizational characteristics)

4.1.1 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สามารถปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิตขององค์กรส่วนมากจะมีการแบ่งงานโดยยึดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization) ขนาดองค์กร(organization size) ที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ (decentralization) มีการตัดสินใจรวมศูนย์ที่ส่วนกลาง และมีความเป็นทางการ (formalization) ตัวแปรดังกล่าวมีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ แต่มีแนวโน้มว่าสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

4.1.2 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง บทบาทของเทคโนโลยีต่อกระบวนการผลิตในองค์กร ประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ผลิต และกระบวนการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กร แม้ว่าไม่ใช่ผลกระทบโดยตรง แต่เทคโนโลยีจะมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์กร และหากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเหมาะสมก็จะเป็นพลังนำไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

4.2 ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics)

ความสำเร็จในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเน หรือการทำนายภาวะแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้ภาวะแวดล้อมและระดับของความจำเป็น หรือเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าว มีอิทธิพลต่อความเหมาะสมที่องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม แบบจำลองกระบวนการมีการประยุกต์ที่ชัดเจนสำหรับการบริหารองค์กร ซึ่งให้เห็นความจำเป็นที่ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงการออกแบบองค์กร เทคโนโลยี วัตถุประสงค์ และพฤติกรรมองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเกิดผลดีและนำไปสู่การอยู่รอดขององค์กร สภาพแวดล้อมจำแนกได้เป็น สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment)

ได้แก่สภาพแวดล้อมด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ผู้รับบริการ กลุ่มอิทธิพล โดยพิจารณาในมิติของความยุ่งยากสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความเคลื่อนไหว และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม

4.2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment)

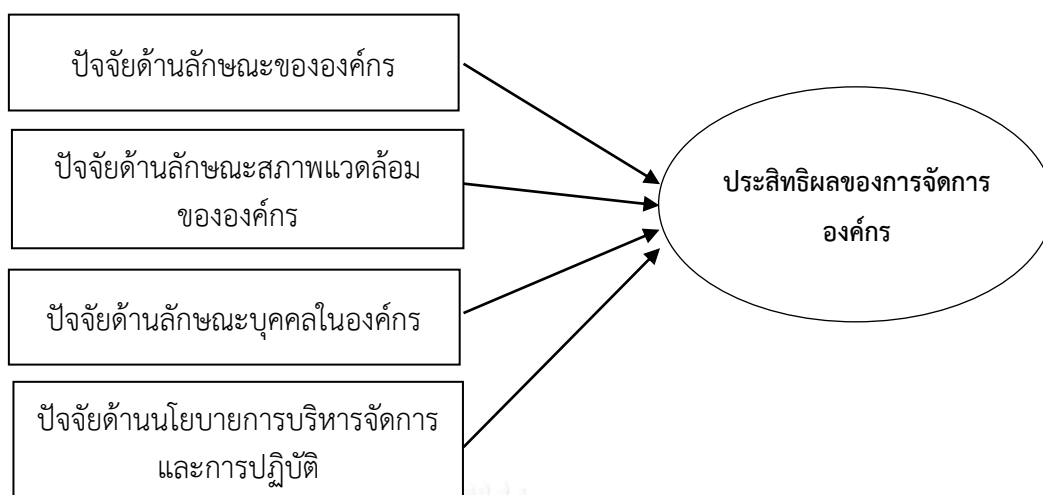
ได้แก่ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม บรรยากาศองค์กร และสภาพสังคมภายในองค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดและกำกับพฤติกรรมบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ลีลาหรือแบบของการบริหาร และส่งผลต่อความพยายามของแต่ละบุคคล และผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศการส่งเสริม เกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุเป้าหมายองค์กร เน้นสัมฤทธิ์ผล และการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร

4.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร (Employee characteristics)

บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิผลองค์กรเพราะพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นสิ่งที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการเข้าใจและยอมรับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร การบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันหากเป้าหมายส่วนบุคคลขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์กรก็จะนำไปสู่การชะงักของความพยายามต่าง ๆ ของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ตัวแปรลักษณะของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความผูกพัน และการปฏิบัติงาน

4.4 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices)

องค์กรจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลองค์กรได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรได้ใช้กลไกทางการบริหารอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรนั้น ๆ ตัวแปรสำคัญของนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การแสวงหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ และจากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers (1977) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมี 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยด้านนโยบายการจัดการและการปฏิบัติ รูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers สรุปได้ดังภาพที่ 1



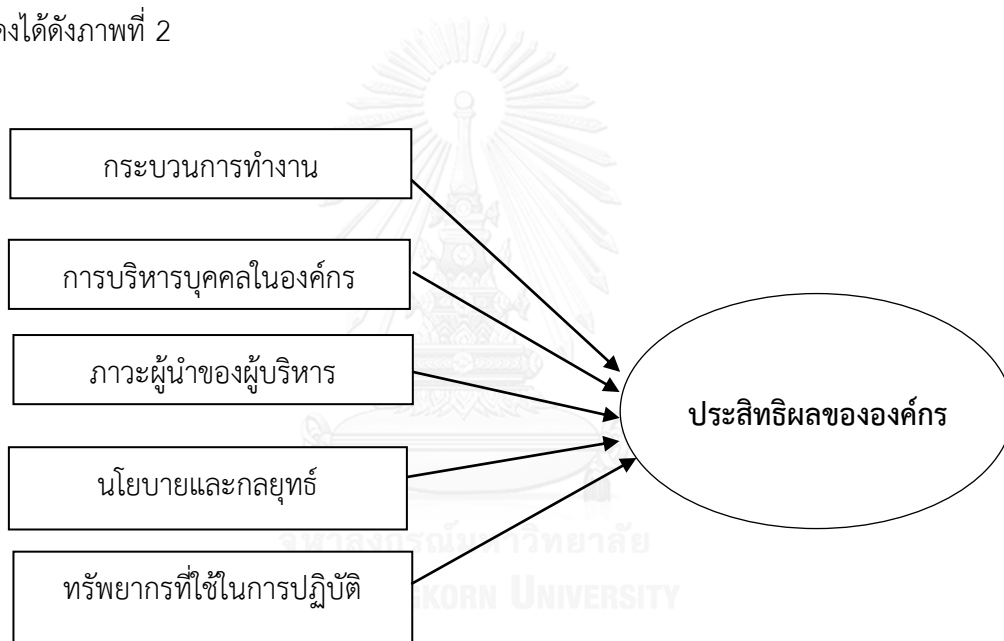
ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการองค์กร
(Steers,1977)

นอกจากนี้ยังมี สมาพันธ์การจัดการคุณภาพแห่งยุโรป (The European Foundation for Quality Management ; EFQM, 2003) ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1988 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรโดยดำเนินการรับรอง มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่อยู่ในรูปแบบที่เรียกว่า The EFQM Excellence Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีตรรกะการประเมินผลองค์กร (evaluation logic) ครอบคลุมทั้งการประเมินความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สามารถแสดงผลในเชิงเปรียบเทียบได้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ปัจจัยเชิง สาเหตุที่เป็นตัวบ่งชี้การกระทำ (enablers) มี 5 ด้าน คือ

1. กระบวนการทำงาน (processes) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่องค์กร กำหนดกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง
2. การบริหารบุคลากรในองค์กร (people Management) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง
3. ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่กลุ่มผู้บริหารองค์กร นำเอาวิธีการ ปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน
4. นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร (policy and strategy) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่ องค์กรใช้แนวคิดการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทาง การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การ ตรวจสอบ และปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์

5. ทรัพยากรที่นำเข้าสู่กระบวนการทำงาน (resources) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่องค์กร รวบรวมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง

เมื่อนำเอาตัวบ่งชี้การกระทำหรือปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ของสมพันธ์การจัดการคุณภาพแห่งยุโรปซึ่งเสนอไว้ในภาพ มาพิจารณาร่วมกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรในรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุในรูปแบบประสิทธิผลของสมพันธ์การจัดการคุณภาพแห่งยุโรปเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรในรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers กล่าวคือ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทั้ง 5 ด้านล้วนเป็นตัวบ่งชี้การกระทำทั้งหมด ซึ่งจัดว่าเป็นปัจจัยด้านนโยบายการจัดการและการปฏิบัติโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรในรูปแบบประสิทธิผลของ สมพันธ์การจัดการคุณภาพแห่งยุโรป แสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการองค์กร

(The European Foundation for Quality Management, 2003)

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร

ในการนำเสนอรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยแยกนำเสนอเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรระหว่างปี ค.ศ.1950–1975 และตอนที่ 2 เป็นรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวใหม่ ในระยะหลังปี ค.ศ. 1976

ตอนที่ 1 รูปแบบการวัดประสิทธิผลของการจัดการองค์กรระหว่างปี ค.ศ. 1950 – 1975

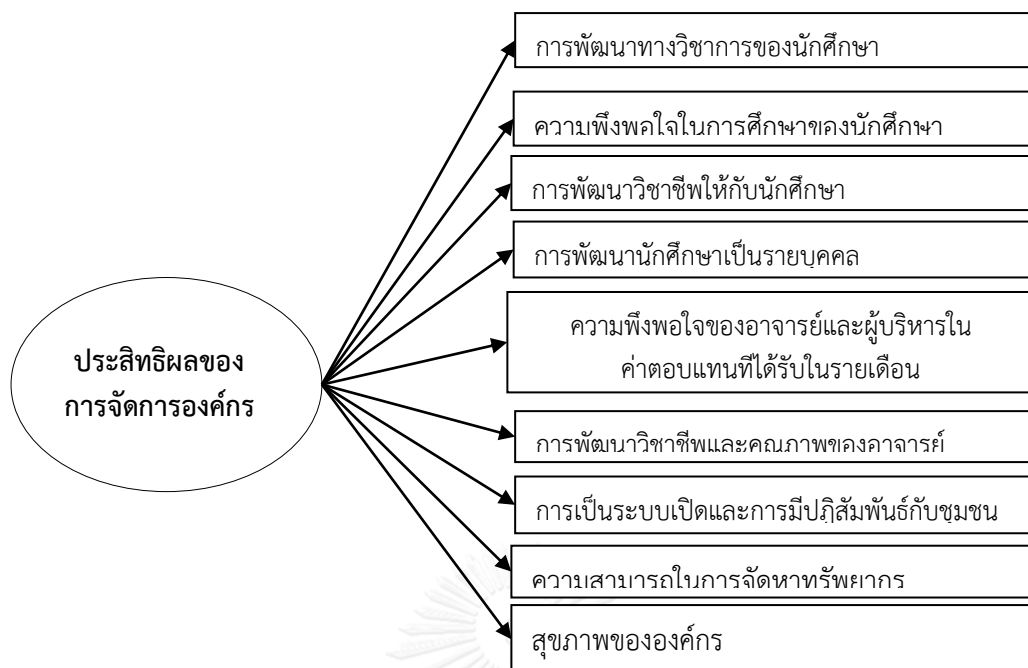
Steers (1977) ได้ศึกษารายงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่ทำขึ้นระหว่างปี ค.ศ.1950–1975 และสรุปลักษณะรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็นหมวดหมู่โดยใช้

เกณฑ์ในการจัดหมวดหมู่ 3 เกณฑ์ คือ ประเภทของรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร(รูปแบบ
 พรรณนา และรูปแบบปทัสถาน) บริบทขององค์กร (องค์กรธุรกิจ องค์กรศาสนา และองค์กรทุกระ
 เภท และลักษณะงานวิจัย (การอนุมานโดยไม่มีการวิจัย การสรุปสังเคราะห์งานวิจัย และการวิจัย)
 Steers นำผลจากการจัดหมวดหมู่รูปแบบการวัด รวม $2 \times 3 \times 3 = 18$ รูปแบบ ไปใช้ในการประเมิน
 รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร จากงานวิจัยหลายเรื่อง และคัดเลือกเฉพาะเรื่องที่เด่นมานำเสนอ
 รวม 17 รูปแบบ โดยทุกรูปแบบเป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบพหุมิติทั้งหมด ในจำนวน
 รูปแบบการวัดประสิทธิผล ทั้ง 17 รูปแบบ เป็นรูปแบบแบบปทัสถานมากที่สุด ถึง 13 รูปแบบ เป็น
 รูปแบบที่ใช้ในบริบทขององค์กรทุกประเภทมากที่สุดถึง 10 รูปแบบ และเป็นรูปแบบลักษณะงานวิจัย
 ชนิดที่ใช้การสรุปจากการวิจัยมากที่สุดถึง 11 รูปแบบ

ตอนที่ 2 รูปแบบการวัดประสิทธิผลของการจัดการองค์กรตามแนวใหม่ ช่วงระยะหลังปี ค.ศ. 1976

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นรูปแบบต้นแบบของ Cameron

Cameron (1978) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการองค์กร
 ทำ การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวใหม่ โดยรูปแบบการวัด
 ประสิทธิผลขององค์กรมี 9 มิติ 57 ตัวบ่งชี้ นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 1986 Cameron ได้ทำการวิจัย
 ยืนยันรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ทั้ง 57 ตัวบ่งชี้และเครื่องมือชุดเดิมไปเก็บ
 ข้อมูลเชิงประจักษ์อีกครั้ง และนำมา มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 สรุปผลได้เหมือนกับผลการศึกษาที่ผ่านมา คือ ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร ใน 9 มิติ 57 ตัวบ่งชี้
 โดยสามารถนำมาเขียนสรุปได้ดังภาพที่ 3

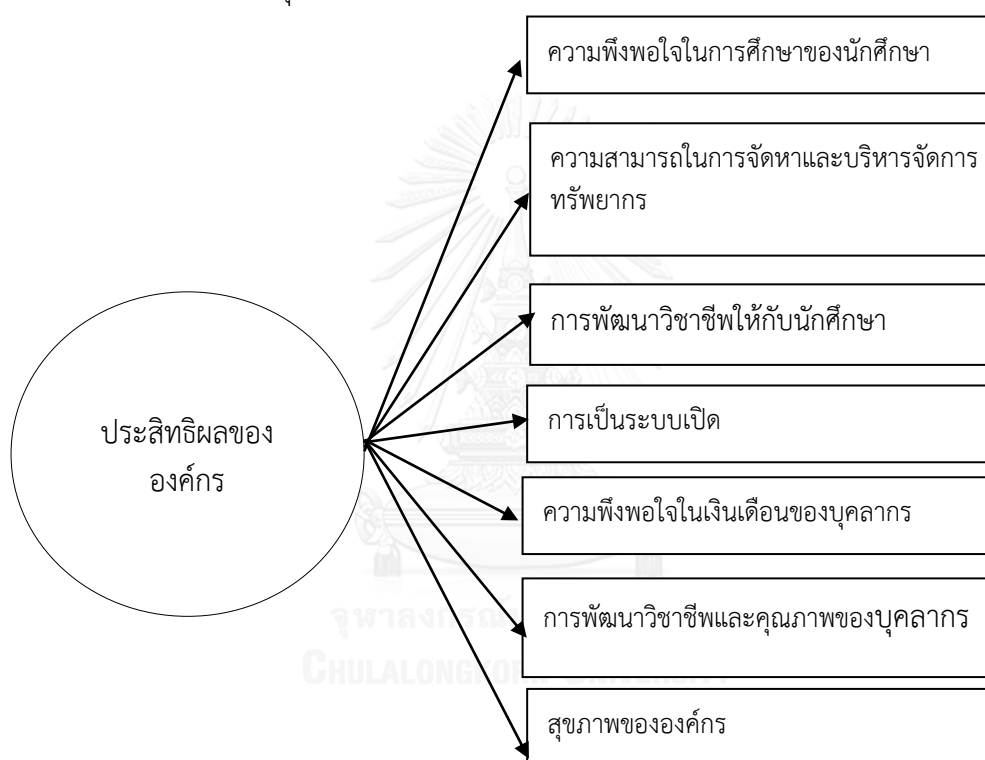


ภาพที่ 3 รูปแบบการวัดประสิทธิผลของการจัดการองค์กร ของ Cameron
(Cameron, 1978)

จากการวิเคราะห์โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron เป็นรูปแบบแบบปัทมสถานที่ใช้ได้ในบริบทขององค์กรทุกประเภท และเป็นรูปแบบพหุมิติที่มีตัวบ่งชี้ครอบคลุมมิติด้านเวลาในระยะสั้น ได้แก่ มิติที่ 1 และมิติที่ 5 ระยะกลาง ได้แก่ มิติที่ 2 มิติที่ 3 และมิติที่ 4 ระยะยาว ได้แก่ มิติที่ 7 ถึง 9 เมื่อพิจารณาในส่วนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวบ่งชี้ครอบคลุมมิติด้านกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในส่วนของนักศึกษา ได้แก่ มิติที่ 1 ถึงมิติที่ 4 กลุ่ม ผู้เกี่ยวข้องในส่วนของบุคลากรในสถาบัน ได้แก่ มิติที่ 5 มิติที่ 6 มิติที่ 8 และมิติที่ 9 ในส่วนของชุมชน ได้แก่ มิติที่ 7 โดยเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นเกณฑ์พหุมิติ กล่าวคือ มีการใช้ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ๆ หลายตัว เช่น ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปรับตัว ได้แก่ตัวบ่งชี้ในมิติที่ 9 ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ตัวบ่งชี้ในมิติที่ 1 ถึง 4 ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการบูรณาการ ได้แก่ตัวบ่งชี้ ในมิติที่ 7 ถึง 9 และเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงทางคุณค่าของระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ในมิติที่ 5 ถึง 8

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Clott

Clott (1995) ได้ทำการเลือกรูปแบบของ Cameron (1986) มาใช้เป็นกรอบในการวัดประสิทธิผลขององค์กร เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ปรับมาจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย Cameron (1978) และพบว่าเครื่องมือขาดความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) จึงทำการปรับลดมิติในการวัดลงเหลือเพียง 7 มิติ คือ มีการรวมตัวบ่งชี้ บางมิติ เข้าด้วยกัน โดยทำการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในประเทศอเมริกาและแคนาดา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 ผลการวิจัยพบว่าแตกต่าง จากผลการวิเคราะห์ของ Cameron องค์กรประกอบในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ของ Clott มีเพียง 7 มิติ ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 4

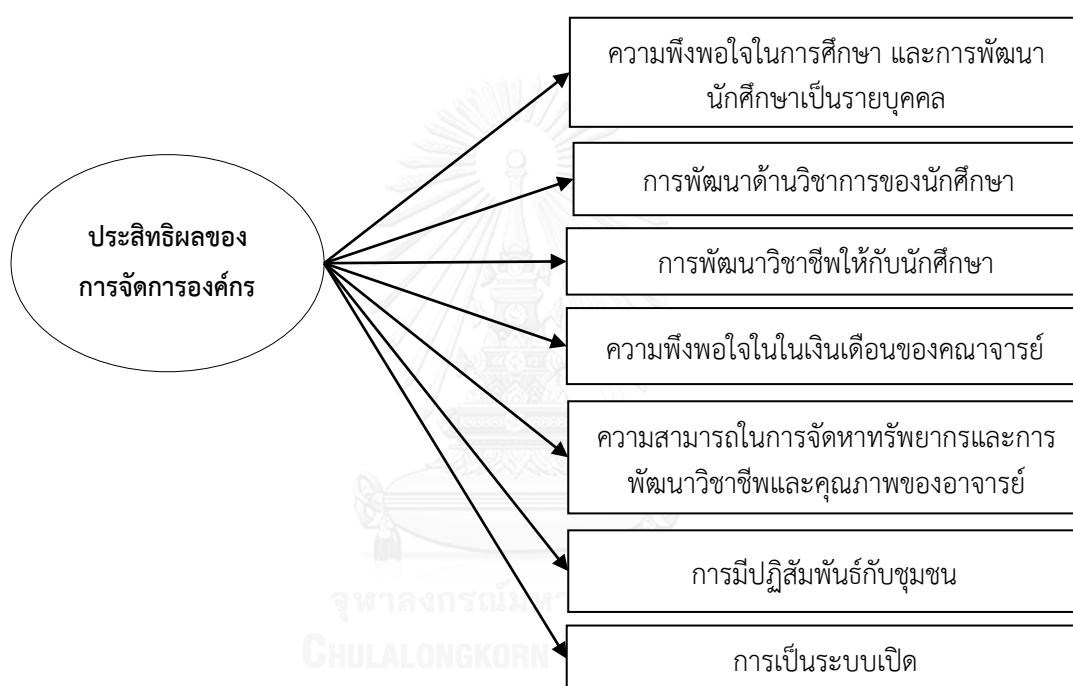


ภาพที่ 4 โมเดลการวัดประสิทธิผลของการจัดการองค์กรของ Clott

(Clott, 1995)

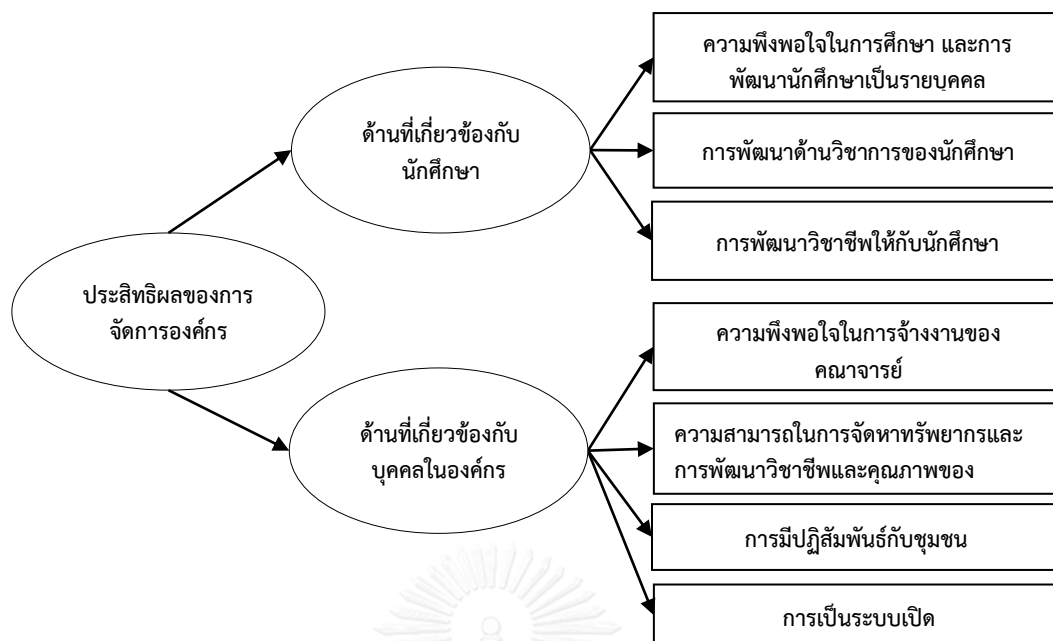
รูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์กรของ Kwan และ Walker

Kwan และ Walker (2003) ทำการวิจัยในฮ่องกงโดยใช้โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron (1978) ใน 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรก โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Kwan และ Walker ไม่มีการวัดมิติที่ 9 ที่ว่าด้วยสุขภาพขององค์กร ประเด็นที่สอง Kwan and Walker เสนอโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้นตอน (second-order factor structure) ใน 2 รูปแบบ คือ 1) โมเดลองค์ประกอบเดี่ยว และ 2) โมเดลสององค์ประกอบ ดังภาพที่ 5 และภาพที่ 6



ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบเดี่ยวของ Kwan and Walker

(Kwan and Walker, 2003)



ภาพที่ 6 โมเดลสององค์ประกอบของ Kwan and Walker

(Kwan and Walker, 2003)

ประเด็นที่สาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการปรับภาษาในแบบสอบถามต้นแบบที่พัฒนาโดย Cameron (1978) และตัดคำถามในมิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ในเรื่องพลังในการระดมศึกษาระดับชาติ และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมออกไป

รูปแบบการวัดประสิทธิผลการจัดการองค์กรด้านโปรแกรมบัณฑิตการ ของ Weese

Weese (1997) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวัดประสิทธิผลองค์กรโปรแกรมบัณฑิตการในสถาบันการศึกษาดุสิตศึกษา ที่เรียกว่า เป็นเครื่องมือ "เป้าหมายดัชนีวัดความพึงพอใจประชากร" TPSI (The Target Population Satisfaction Index) ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือดั้งเดิมที่ออกแบบให้ตรงกับข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบของความพึงพอใจในโปรแกรมบัณฑิตการ โดยเนื้อหาของเครื่องมือถอดมาจากประสิทธิผลองค์กร และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบัณฑิตการในมหาวิทยาลัยเป็นหลัก วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content analysis assessment) โดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ (5, 4, 3, 2 และ 1) จำนวน 15 ข้อ และคำถามปลายเปิด โดยมีคะแนนรวมสูงสุด 75 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 15 คะแนน โดยใช้สอบถามกับผู้บริหาร ใน

ส่วนของนักศึกษาใช้รวบรวมข้อมูลเฉพาะในส่วนของความพึงพอใจ ซึ่งเครื่องมือได้ผ่านการประเมินก่อนและหลัง และมีเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดความพึงพอใจในการโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยได้

รูปแบบการวัดประสิทธิผลการจัดการองค์การด้านโปรแกรมนันทนาการ ของ Ko และ Pastore

Ko และ Pastore (2007) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณภาพในการให้บริการและความพึงพอใจในโปรแกรมนันทนาการในสถานศึกษา ที่เรียกว่าเป็นเครื่องมือ “วัดระดับคุณภาพการให้บริการในกีฬานันทนาการ SSQRS” (The Scale of Service Quality in Recreational Sport) โดยเครื่องมือประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติที่ 1 คุณภาพของโปรแกรม นันทนาการ (program quality) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความหลากหลายของโปรแกรม ช่วงเวลาปฏิบัติการ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มิติที่ 2 คุณภาพในการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction quality) ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการและผู้รับบริการด้วยกัน มิติที่ 3 คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรม (Outcome quality) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ความน่าดึงดูดใจ และการเข้าสังคม และมิติที่ 4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ สภาพแวดล้อม การออกแบบ และอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยเครื่องมือเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Likert Scale) 7 ระดับ (1= ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ไปจนถึง 7= เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง) จำนวน 77 ข้อคำถาม เครื่องมือได้ผ่านผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบภาคสนาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficient) อยู่ระหว่าง .73 ถึง .93 เหลือจำนวนข้อคำถาม 49 ข้อ

งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการองค์การ

Cameron (1986) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลและตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาเดียวกันกับที่เคยศึกษาในปี 1978 จำนวน 29 สถาบันจาก 41 สถาบันเดิม เป็นสถาบันที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี 7 แห่ง เปิดสอนถึงระดับปริญญาโท 5 แห่ง และเปิดสอนถึงระดับปริญญาเอก 17 แห่ง โดยสถาบัน เหล่านี้มีอายุตั้งแต่ 30-200 ปี มีนักศึกษาโดยเฉลี่ย 4,200 คน ตัวแปรในโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงมี 5 ตัวแปร คือ

1. ลักษณะของประชากรในสถาบัน (institutional demographics) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร คือ ประเภทของสถาบัน (institutional type) อายุ (age) การแสดงความเป็นเอกภาพ (presence of union) อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (student-faculty ratio) ร้อยละของอาจารย์ที่อยู่ในตำแหน่ง (percent tenured faculty) ร้อยละของนักศึกษาของรัฐ (percent in state student) การเลือกสาขาวิชาของนักศึกษา (selectivity of student) การลงทะเบียนทั้งหมด (total enrollments) และการควบคุมสถาบัน (institutional control)

2. โครงสร้างของสถาบัน (institutional structure) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปรคือ การรวมอำนาจ (centralization) ความเป็นทางการ (formalization) กระบวนการทางวิชาชีพ (professionalization) อัตราส่วนการบริหาร (administrative ratio) ลำดับเหตุการณ์ของสถาบัน (saga) และความหลากหลายของโปรแกรมการศึกษา (diversity of program)

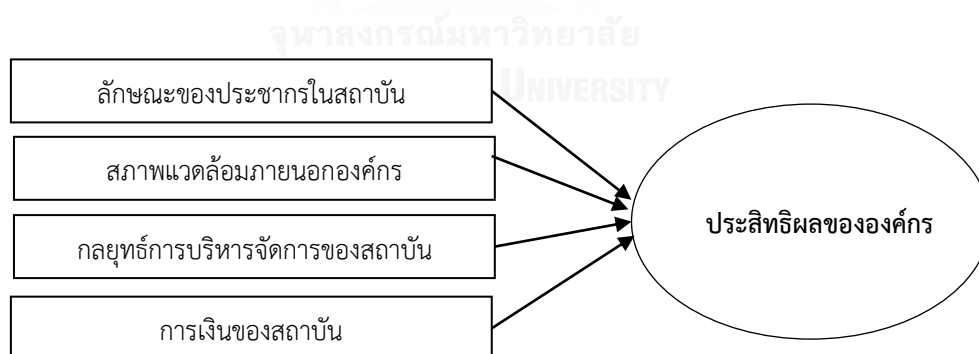
3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (the external environment) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ สิ่งที่เกี่ยวข้อง (supportiveness) ความใจกว้าง (munificence) ความซับซ้อน (complexity) และความวุ่นวาย (turbulence)

4. กลยุทธ์การจัดการของสถาบัน (managerial strategies) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร คือ การเน้นงานวิชาการ และความเป็นนักวิชาการ (oriented toward academics and scholarship) การเน้นงานการเงินและงบประมาณ (oriented toward finances and budgeting) การเน้นงานกฎหมาย (oriented toward legal matters) การเน้นงานกิจการนิสิตนักศึกษา (oriented toward student affair) การเน้นงานการเพิ่มขึ้นของเงินกองทุน (oriented toward fund raising) การเน้นงานการบริการสาธารณะ (oriented toward public service) การปรับตัว ทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับสาธารณะ (oriented toward public relations) การปรับตัว ทางด้าน การสนับสนุนกิจกรรม (oriented toward proactivity) และการปรับตัวทางด้าน ความสัมพันธ์ ภายใน (oriented toward internal concerns)

5. การเงินของสถาบัน (institutional finances) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ รายได้จากจากทรัพยากรทั่วไป (revenues from several sources) รายได้ทั้งหมด (total revenues) ค่าใช้จ่ายทั่วไป (expenditures in several areas) เงินบริจาค (endowment) การให้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การให้ใช้อาคารสถานที่ (revenues acquisition relative to others) ค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษา (expenditures per student) และความคงตัวของรายได้ (revenue stability)

การรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการรวบรวมข้อมูลจาก หัวหน้าภาควิชาในคณะต่างๆ นักวิชาการ ผู้บริหารฝ่ายการเงิน ผู้บริหารฝ่ายกิจการนักศึกษาและผู้บริหารฝ่ายธุรการ จำนวน 1,240 คน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการองค์กรมี 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรในสถาบัน ได้แก่ การเลือกของนักศึกษา (selectivity of student)
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ความวุ่นวาย (turbulence)
3. ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการของสถาบัน ได้แก่ การเน้นความสำคัญด้านงานวิชาการและความเป็นนักวิชาการ (oriented toward academics and scholarship) การเน้นความสำคัญด้านงานกิจการนิสิตนักศึกษา (oriented toward student affair) การเน้นความสำคัญด้านการระดมเงินกองทุน (oriented toward fund raising) การเน้นความสำคัญ ด้านการบริการสาธารณะ (oriented toward public service) การเน้นความสำคัญด้านการมี ความสัมพันธ์กับหน่วยงานสาธารณะ (oriented toward public relations) และการเน้น ความสำคัญด้านการดำเนินงานเชิงรุก (oriented toward proactivity)
4. ปัจจัยด้านการเงินของสถาบัน ได้แก่ รายได้จากแหล่งต่าง ๆ (revenues from several sources) และรายได้ที่สัมพันธ์กับแหล่งอื่น ๆ (revenues acquisition relative to others) โดยพบว่า กลยุทธ์การจัดการของสถาบัน (managerial strategies) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ สถาบันอุดมศึกษามากที่สุด โมเดลประสิทธิผล ของสถาบันอุดมศึกษาแสดงได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ Cameron
(Cameron, 1986)

Clott (1995) ศึกษาอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ วัฒนธรรม และทรัพยากรในองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรของคณะวิชาบริหารธุรกิจและบัญชี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความ

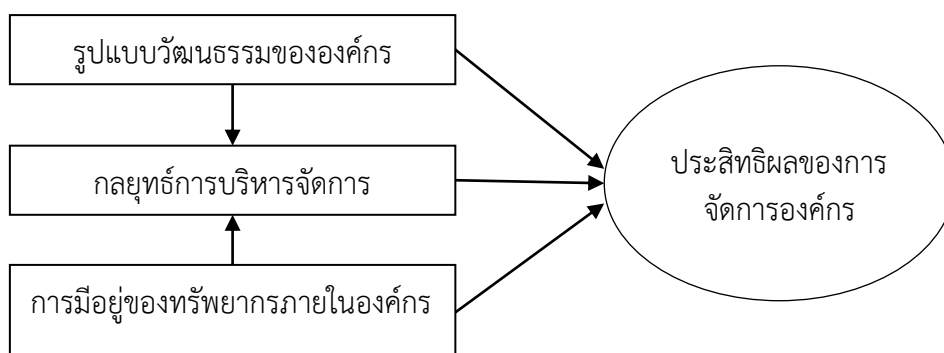
ตรงของโมเดลเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพขององค์กรของ Cameron (1978, 1986) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คนตัวแปรในโมเดลการวิจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) มี 3 ตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในโมเดลการวิจัยมี 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัวมี อิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา การเป็นระบบเปิด ความพึงพอใจ ในการจ้างงานของบุคลากร และสุขภาพขององค์กร ในขณะที่วัฒนธรรมแบบมีชั้นตอนลดหลั่น (hierarchy) มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร ส่วนวัฒนธรรม การตลาด (market) มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรในทุกมิติ ยกเว้นมิติด้าน ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา

2. ปัจจัยด้านการที่มาของทรัพยากรภายในองค์กร พบว่า ที่มาของทรัพยากรทาง การเงินมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร และสุขภาพของ องค์กรส่วนการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อการพัฒนาวิชาชีพให้กับ นักศึกษา และความสามารถในการจัดหาทรัพยากร แต่มีอิทธิพลทางลบต่อสุขภาพขององค์กร

3. กลยุทธ์ในการจัดการ พบว่า กลยุทธ์เชิงรุก มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความพึง พพอใจในการศึกษาของนักศึกษา และการเป็นระบบเปิด ส่วนกลยุทธ์เชิงรับ มีอิทธิพลโดยตรงทางลบ ต่อความพึงพอใจของคณาจารย์ในการจ้างงานและผู้บริหาร การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของ คณาจารย์ และสุขภาพขององค์กรโดยภาพรวมพบว่า ตัวแปรสาเหตุทุกตัวในโมเดลสามารถร่วมกัน อธิบายประสิทธิภาพขององค์กร โดยสามารถอธิบายประสิทธิภาพขององค์กรในมิติการเป็นระบบเปิด (OPEN) สุขภาพขององค์กร (OH) ความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร (FES) ได้มากที่สุดคิด เป็นร้อยละ 40 39 และ 33 ตามลำดับ โดยกลยุทธ์การจัดการของสถาบัน (managerial strategy) เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคณะวิชาบริหารธุรกิจและบัญชี โมเดลประสิทธิภาพของ สถาบันอุดมศึกษาแสดงได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ Clott
(Clott, 1995)

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Steers (1977) ปัจจัยที่เป็นสาเหตุออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมภายนอก(สภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพด้านการเมือง) สิ่งแวดล้อมภายใน (บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร) 2) ลักษณะของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป้าหมายและความต้องการ ความรู้ความสามารถ บทบาท หน้าที่ และความผูกพันต่อองค์กร 3) ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง และสภาพการใช้เทคโนโลยี และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การบริหารงานบุคลากร กระบวนการติดต่อสื่อสาร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวบรวมข้อมูลจากการรับรู้จากศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 403 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประเมินค่าที่นักวิจัยสร้างขึ้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่า ตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองมีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การติดต่อสื่อสาร ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กร สภาพการใช้เทคโนโลยี สภาพด้านการเมือง ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร และสภาพเศรษฐกิจสังคม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรมี 7 ตัวแปร เรียงตามขนาดอิทธิพล คือ การใช้เทคโนโลยีองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานบุคลากร ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร และบรรยากาศองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรมี 11 ตัวแปร คือ การติดต่อสื่อสาร สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะ

ผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร โครงสร้างองค์กรวัฒนธรรมองค์กร สภาพเศรษฐกิจและสังคม การบริหารงานบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีองค์กร โดยตัวแปรทุกตัวในแบบจำลอง มีความสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ของประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 34

กิตติยา สืออ่อน (2547) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยนักวิจัยสรุปผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรจำนวน 30 เรื่อง ว่าประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษามีบางส่วนที่คาบเกี่ยวกัน กล่าวคือ ส่วนที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายของการประกันคุณภาพการศึกษานั้น เป็นไปในทำนองเดียวกันกับประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นสถานศึกษา แต่มีความแตกต่างออกไปในกรณีที่องค์กรนั้นไม่ใช่สถานศึกษา โดยมีการให้ความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างออกไป ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและการให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็น 6 กลุ่ม คือ 1) ทักษะติดต่อการประกันคุณภาพภายใน 2) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร 3) ความพร้อมด้านทรัพยากร 4) การทำงานเป็นทีม 5) วัฒนธรรมคุณภาพ และ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการแบบกระจายอำนาจ การทำงานแบบวงจรคุณภาพ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารคณะวิชา/วิทยาลัยที่จัดการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 108 คณะวิชา จำนวน 1,924 คนการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้ร้อยละ 83 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะติดต่อการประกันคุณภาพภายใน การทำงานเป็นทีม ความพร้อมด้านทรัพยากร และการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร

นิพนธ์ วรรณเวช (2548) ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ วัดดูประสงค์ของการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหาร โดยปรับใช้กรอบแนวคิดของ Steers (1977) โดยจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัด

การศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาประกอบด้วย สภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพทางการบริหาร ระดับการศึกษา พฤติกรรมผู้นำสองมิติ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ปัจจัยด้านอาจารย์ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและความสามัคคีของอาจารย์ และ 4) ปัจจัยด้านนักศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียนพฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารระดับสูง ที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2547 จำนวน 128 คน และอาจารย์ที่สอนในระดับบัณฑิตศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2547 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหาร มี 5 ปัจจัยได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้บริหาร สภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของอาจารย์ มี 6 ปัจจัยได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคีของอาจารย์ พฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อนและความพร้อมของนักศึกษา

รุจา รอดเข็ม (2547) ทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล โดยรูปแบบที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยประสิทธิผลองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจและแบบสอบถามจากผู้อำนวยการวิทยาลัย บุคลากรหรืออาจารย์ นักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้สำเร็จการศึกษา วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ฯ โดยการใช้โปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลขององค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลขององค์กร มี 9 ตัวแปร เรียง ตามน้ำหนักอิทธิพลรวมมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี ภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์กร และการจูงใจ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรมี 4 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศองค์กร และเทคโนโลยี ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรมี 7 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์กร การจูงใจ และเทคโนโลยี ตัวแปรที่มี

อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรมี 2 ตัวแปร คือ บรรยากาศองค์กร และ เทคโนโลยี

กุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการวิจัยเชิงวินิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรระดับคณะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยคณบดีและหัวหน้าภาควิชาที่ทำงานสาขาด้านแพทยศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของคณะและพฤติกรรมผู้นำของคณบดีและหัวหน้าภาควิชา มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์กรระดับคณะ โดยพบว่า บรรยากาศของคณะมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายในคณะและพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลของคณะโดยการพัฒนาบรรยากาศองค์กร พัฒนาผู้นำ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีการประเมินผลการยอมรับของชุมชนต่อภารกิจของคณะ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในหน่วยงานให้ดี จัดให้มีรายได้และประโยชน์เกื้อกูลให้เพียงพอ

ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยโปรแกรม SPSS V.12 และ โปรแกรม LISREL V.8.72 ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาตามลำดับคือ นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติลักษณะของคณะวิชา ลักษณะของบุคลากรในคณะวิชา และสภาพแวดล้อมภายในคณะวิชา ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของคณะวิชาได้ร้อยละ 71

อัญชญา พานิช (2550) วิจัยเรื่ององค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ องค์ประกอบและระดับประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเพื่อทราบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวแปรโดยใช้

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์การ 6) โครงสร้างองค์การ ประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิทยา เหมพันธ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการท่องเที่ยวกอล์ฟในประเทศไทย โดยผลผลการวิเคราะห์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการท่องเที่ยวกอล์ฟในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการท่องเที่ยวในประเทศไทย คือสภาพแวดล้อม และองค์กร องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ นโยบายและแนวทางการจัดการและสภาพแวดล้อม โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการจัดการท่องเที่ยวกอล์ฟในประเทศไทยได้ร้อยละ 98.7

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร จำนวน 10 เรื่อง ได้แก่ 1) Cameron (1978) 2) Clott (1995) 3) ประเสริฐ ทัศนศักดิ์ (2540) 4) กิตติยา สีอ่อน (2547) 5) นิพนธ์ วรรณเวช (2548) 6) รุจา รอดเข็ม (2547) 7) กุหลาบ รัตนสีจธรรม (2536) 8) ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549) และ 9) อัญชญา พานิช (2550) และวิทยา เหมพันธ์ (2555) ผู้วิจัยสรุปสังเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มาพิจารณาตามกรอบ แนวคิดของ Steers รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร	เรื่องที่ (1)	เรื่องที่ (2)	เรื่องที่ (3)	เรื่องที่ (4)	เรื่องที่ (5)	เรื่องที่ (6)	เรื่องที่ (7)	เรื่องที่ (8)	เรื่องที่ (9)	เรื่องที่ (10)	นำไปใช้
1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร											
• โครงสร้างองค์กร			●	●		●		●	●		★
• เทคโนโลยี (สภาพการใช้เทคโนโลยี)			●			●		●	●	●	★
• สถานภาพขององค์กร	●										
• ลักษณะของนักศึกษา (การเลือกของนักศึกษา, การลงทะเบียนของนักศึกษา)	●										
• พฤติกรรมการเรียน, พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน, ความพร้อมของนักศึกษา					●						
2 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม											
<u>สภาพแวดล้อมภายในองค์กร</u>											
• วัฒนธรรมขององค์กร		●	●	●		●		●	●	●	★
• บรรยากาศองค์กร (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)			●		●	●	●	●	●		★
<u>สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร</u>											
• การเมือง			●							●	
• เศรษฐกิจ สังคม			●							●	
• ลักษณะของสิ่งแวดล้อม	●										
3.ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร											
• ทักษะคน	●										
• คุณลักษณะของบุคลากร(พฤติกรรมของคนในองค์กร ความสามัคคีของอาจารย์, ความผูกพัน)			●		●	●	●	●	●		★
• ความพึงพอใจในงาน ความเป็นนักวิชาการ					●			●	●	●	★

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร
(ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร	เรื่องที่ (1)	เรื่องที่ (2)	เรื่องที่ (3)	เรื่องที่ (4)	เรื่องที่ (5)	เรื่องที่ (6)	เรื่องที่ (7)	เรื่องที่ (8)	เรื่องที่ (9)	เรื่องที่ (10)	นำไปใช้
4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ											
• การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์			●								
• การบริหารการเงิน	●	●	●	●				●			★
• การบริหารงานบุคคล			●	●				●	●		★
• การติดต่อสื่อสาร			●				●	●			
• คุณลักษณะของผู้นำ (ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ)			●	●	●	●	●	●	●	●	★
• การบริหารการเปลี่ยนแปลง			●								
• การจัดการเชิงกลยุทธ์	●	●	●			●		●	●	●	★

สรุปจากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีการใช้ในการวิจัยอย่างน้อย 4 เรื่อง และมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร และสภาพการใช้เทคโนโลยี

2 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมขององค์กรและบรรยากาศขององค์กร

3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และความเป็นนักวิชาการ ของบุคลากร

4 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเงิน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์

ผู้วิจัยจึงได้นำเอาผลสรุปดังกล่าว ไปใช้ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนั้นหนาการศึกษาในมหาวิทยาลัย ต่อไป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือ โมเดลลิสเรล (Linear Structure RELationship model or LISREL model)

การนำเสนอเนื้อหาในตอนนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอเนื้อหาที่ประกอบด้วย ความหมาย และความสำคัญของโมเดลการวิจัย และหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง หรือโมเดลลิสเรล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายและ ความสำคัญของโมเดลการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่รวมการวิเคราะห์ในชื่อต่าง ๆ ได้แก่ Covariance structure analysis, Latent variable analysis, Confirmatory factor analysis หรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า LISREL Analysis โดยชื่อ LISREL เป็นชื่อของโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ เริ่มต้นจากแนวคิดของ Jöreskog ในปี 1969 และพัฒนาต่อมาเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดย Jöreskog and Sörbom (สุวิมล ติรกานันท์, 2555) ซึ่ง SEM เป็นวิธีการที่บูรณาการระหว่างโมเดลที่มีสมการหลาย ๆ สมการในคราวเดียวกันกับการวัดตัวแปรในทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา สมการทั้งหมดสามารถใช้ได้ทั้งตัวแปรที่เป็นข้อเท็จจริงหรือตัวแปรที่เป็นลักษณะทางกายภาพหรือตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะแฝง SEM เป็นเทคนิคทางสถิติที่เหมาะสมจะใช้ในการยืนยัน (Confirmatory) มากกว่าเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการค้นหา (exploratory) นิยมใช้ในการตัดสินใจว่าโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เรียกว่า โมเดลเชิงสาเหตุ (causal model) ว่ามีความถูกต้องมากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจริง จึงเป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโมเดลมากกว่าที่จะใช้ค้นหาโมเดลที่เหมาะสม ในส่วนตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่ต้องอาศัยการวัดตัวแปรในทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา จะเน้นที่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวแปรคุณลักษณะแฝง (latent variable) ที่ประกอบด้วยชุดของตัวชี้วัด (set of indicators) ลักษณะจึงเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) นอกจากนี้การวิเคราะห์ด้วย SEM ยังสามารถตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากข้อคำถามเหล่านั้นได้อีกด้วย นักวิจัยสามารถเลือกวิเคราะห์ได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างในคราวเดียวกันก็ได้

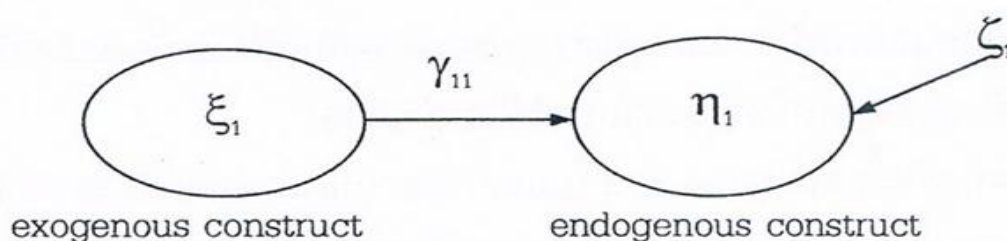
นางลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้ให้ความหมายโมเดลการวิจัยว่า คือ แบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในธรรมชาติ เพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย การที่ต้องสร้างโมเดลการวิจัย เพราะการศึกษาจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ ไม่อาจทำได้โดยสะดวกเนื่องจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาตินั้นมีลักษณะซับซ้อน และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หลากหลายนานัปการในการวิจัยนักวิจัยมีขีดความสามารถจำกัดไม่สามารถศึกษา

ได้ครบทุกองค์ประกอบ วิธีการสร้างโมเดลการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในธรรมชาติตามระเบียบวิธีนัยให้ได้เป็นโมเดลที่เป็นสมมติฐานวิจัย จากนั้นนักวิจัยจึงนำโมเดลการวิจัยไปตรวจสอบโดยใช้ระเบียบวิธีอุปนัยว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ควรต้องมีการปรับปรุงพัฒนาโมเดลอย่างไร ให้โมเดลสอดคล้องกับสภาพปรากฏการณ์จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีและสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการพัฒนาและการประดิษฐ์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัยแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables)

ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล โดยมีบทบาทเป็นตัวแปรอิสระ ใช้สัญลักษณ์ (อ่านว่า ξ ksi, Xi)

ตัวแปรภายใน (endogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากสิ่งใดหรือ ตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน โดยมีบทบาทเป็นตัวแปรตาม ใช้สัญลักษณ์ η (อ่านว่า eta) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ; สุวิมล ตีรกานันท์, 2555) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม แสดงได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (สุวิมล ตีรกานันท์ 2555)

แต่หากแบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัดของตัวแปร จะแบ่งได้เป็นสองประเภทคือ ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) และตัวแปรสังเกตได้ (observed or manifest variables) โดยตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรสังกัปเชิงสมมติฐาน (hypothetical variables) ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด นักวิจัยศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวัดพฤติกรรมที่สังเกตได้แทน และประมาณค่าตัวแปรแฝงได้จากการนำกลุ่มตัวแปร

สังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงตัวนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ในการเขียนภาพโมเดลการวิจัย นักวิจัยใช้สัญลักษณ์รูปวงกลมหรือวงรีแทนตัวแปรแฝง และใช้รูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าแทนตัวแปรสังเกตได้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นนักวิจัยใช้สัญลักษณ์รูปลูกศร แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล และใช้รูปลูกศรสองหัวโค้งแทน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง หรือโมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรล (Linear Structure Relationship Model หรือ LISREL model) หมายถึง โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นไปได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) และตัวแปรแฝง (latent variable) ซึ่ง K.A. Bollen (1989, อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้ให้ข้อสรุปว่า โมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย จุดเด่นของการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล สามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่เป็นโมเดลการวัด (measurement model) สามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัดได้โดยใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝงตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง มีการนำความคลาดเคลื่อนในการวัดมาวิเคราะห์ด้วย โดยไม่ต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรวัดโดยไม่มี ความคลาดเคลื่อน

2. มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับเทอมความคลาดเคลื่อนหลายข้อ เช่น ยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของ สถิติวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์จึงมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล มีกระบวนการตรวจสอบความตรงของโมเดล หรือการ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์จะให้ค่าประมาณ พารามิเตอร์ตลอดจนมีการตรวจสอบความมีนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วย

(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

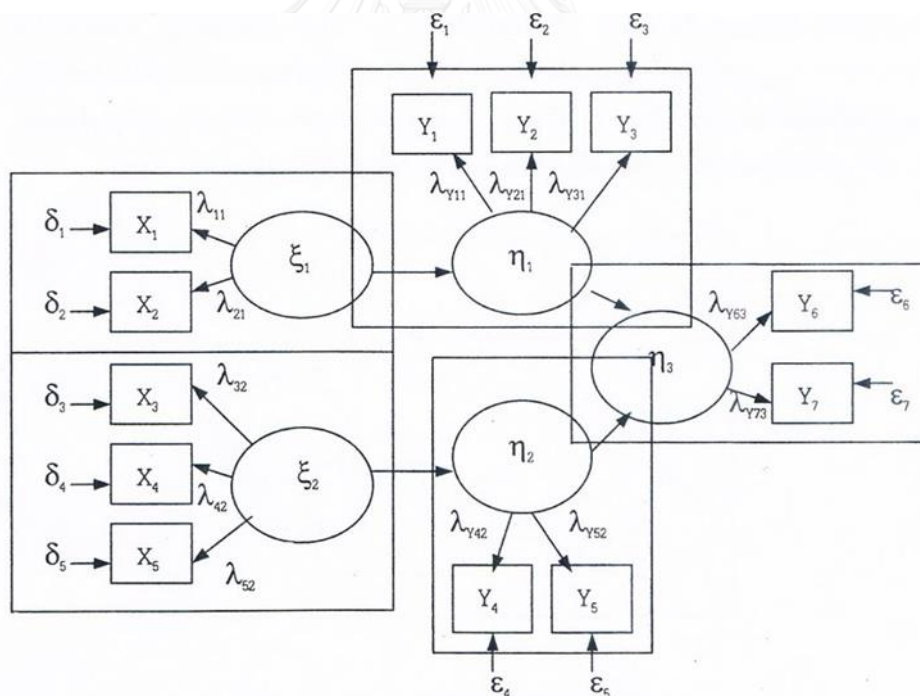
โมเดลลิสเรล หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็น เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่รวมการวิเคราะห์ในชื่อต่างๆโดยชื่อ LISREL เป็นชื่อของโปรแกรมที่ใช้ ในการวิเคราะห์ เริ่มต้นจากแนวคิดของ Jöreskog ในปี 1969 และพัฒนาต่อมาเป็นโปรแกรม

สำเร็จรูป LISREL โดย Jöreskog and Sörbom (สุวิมล ตีรกานันท์, 2555) มีลักษณะเด่น 5 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ

1. ใช้การประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood หรือวิธี ML) เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่แพร่หลายมากที่สุด และมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด

2. ลักษณะโมเดลในโปรแกรมลิสเรล ประกอบด้วยโมเดลการวัด (measurement model) ซึ่งแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ได้ และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) ซึ่งครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relations) โมเดลแบบอติพิลทางเดียวหรือแบบอติพิลย้อนกลับ (recursive or non-recursive models) ซึ่งการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมไม่สามารถวิเคราะห์ได้

2.1 โมเดลการวัด (measurement model) จะเป็นโมเดลที่แสดงถึงการวัดตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะแฝงด้วยชุดของตัวแปรที่สังเกตได้หรือชุดของตัวชี้วัด ดังแสดงในภาพที่ 10

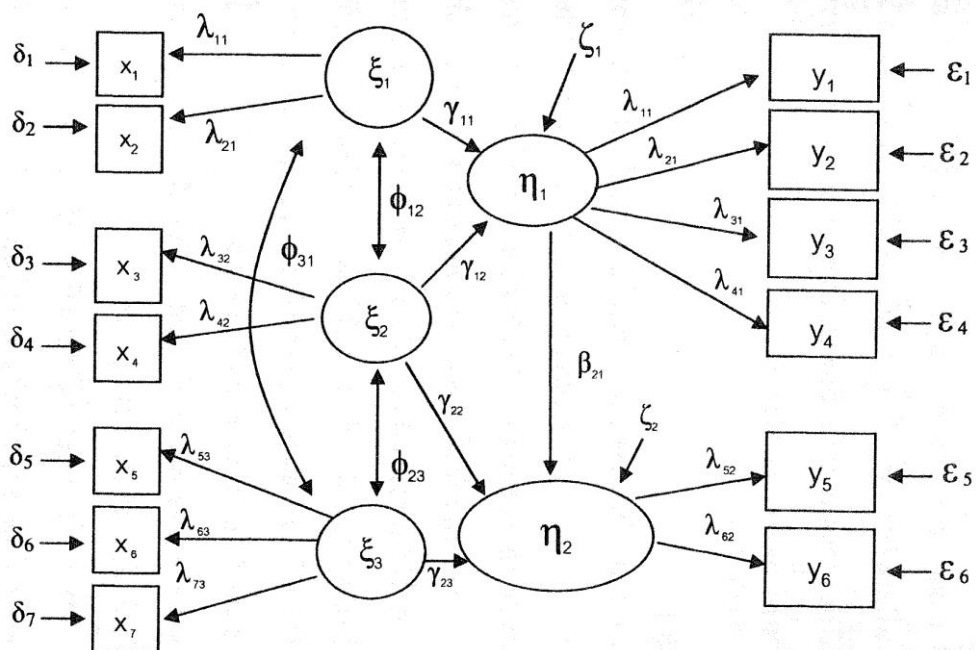


ภาพที่ 10 โมเดลการวัด (measurement model) (สุวิมล ตีรกานันท์, 2555)

จากภาพที่ 10 จะเห็นว่าส่วนที่อยู่ในกรอบจะเป็นโมเดลการวัด (measurement model) จำนวน 4 โมเดล ที่เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรคุณลักษณะแฝง โดยในแต่ละตัวแปรคุณลักษณะแฝงอาจใช้ตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัว หรือมากกว่า 1 ตัวในการวัด และมีการประมาณค่า

ความเที่ยง (reliability) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงให้เห็นคุณภาพของชุดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรวัดตัวแปรคุณลักษณะแฝง ลักษณะเป็นความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency)

2.2 โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) เป็นส่วนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นโมเดลและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอันเป็นผลมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่หนักแน่น ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์นี้เป็นเพียงการยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่พบจากข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกับความสัมพันธ์ในโมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่เท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลองที่สามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลได้เพราะมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน โมเดลสมการโครงสร้างดังแสดงในภาพที่ 11



ภาพที่ 11 โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model)

(สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551)

3. โปรแกรมลิสเรลสามารถตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ได้หลายวิธี เช่น ใช้ไคสแควร์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index : GFI) และรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (root of mean square residuals = RMR) ในการตรวจสอบ เมื่อโมเดลและข้อมูลสอดคล้องกัน ผลการประมาณค่าด้วยวิธี MR จะมีความถูกต้องตรงตามค่าพารามิเตอร์ เมื่อโมเดลและข้อมูลไม่สอดคล้องกัน โปรแกรมลิสเรลจะมีแนวทางแนะนำให้นักวิจัยปรับเปลี่ยนเส้นทางอิทธิพลในโมเดล หรือตรวจสอบความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปร จนกว่าจะได้ผลการวิเคราะห์ที่ต้องการ

4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อตกลงเบื้องต้นมีน้อยกว่าการวิเคราะห์อภิปหุผลแบบอื่น ผลการวิเคราะห์จึงมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเดิม

5. มีโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (PREprocessor for LISREL: PRELIS) หรือโปรแกรมพรีลิส สำหรับการคัดเลือกหรือสกรีนข้อมูลและสรุปข้อมูลที่เป็นตัวแปรพหุนาม (multivariate data screening and data summarizing)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ของโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดโครงสร้างโมเดล (Specification) การตรวจสอบลักษณะเฉพาะของโมเดล (Identification) การประมาณค่า (Estimation) และการวัดความสอดคล้องของโมเดล (Measures of Model Fit) โดยมีขั้นตอนที่เริ่มจาก การสร้างโมเดลลิสเรลแสดงอภิปหุผลจากพื้นฐานทางทฤษฎีได้เป็นโมเดลสมมติฐาน ขั้นต่อไปคือ การกำหนดข้อมูลจำเพาะ การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ และเพื่อวิเคราะห์หาค่าเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมหรือเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ตามลำดับ โดยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐาน (validation of the model) หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลนั้น พิจารณาจากค่าสถิติที่โปรแกรมลิสเรลคำนวณให้ดังนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ โดยที่ถ้าค่าไค-สแควร์สูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า ไค-สแควร์ต่ำมากหรือมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : χ^2 / df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ควรมีค่าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ไม่เกิน 2

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ในการวิเคราะห์โมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรล ถ้าค่าไค-สแควร์สูงมากเมื่อเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับโมเดลใหม่ ถ้าผลการวิเคราะห์ที่ได้ใหม่ ค่าไค-สแควร์มีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น นั่นคือ ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างค่าฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าGFI มีค่าเข้าใกล้ 1

4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index :AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับดัชนี GFI

Schemelleh-Engel, and Müller (2003) อ้างถึงใน สุวิมล ตรีภานันท์(2555 ; 249) ได้เสนอแนวทางในการตัดสินค่าดัชนีเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าที่แสดงความสอดคล้องและค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง โดยกำหนดเป็นช่วงของค่าดัชนี ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์ในการตัดสินใจค่าดัชนีความสอดคล้อง

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าที่แสดงความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง
χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$0 < SRMR \leq .05$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI \leq .97$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$

ตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย

การนำเสนอสาระในตอนนี้ประกอบด้วยด้วย ลักษณะองค์กรมมหาวิทยาลัย ความมุ่งหมาย และหลักการในการบริหารงานนันทนาการในมหาวิทยาลัย รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย

ลักษณะองค์กรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรทางการศึกษาประเภทหนึ่ง มีหน้าที่และวัตถุประสงค์ชัดเจน อันได้แก่ การกิจทั้ง 4 ประการของสถาบัน อันได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภายในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต่างก็มีโครงสร้างและหน่วยงานที่เป็นองค์กรย่อย ๆ ชัดเจน มีการแบ่งสายงาน เป็นระดับต่าง ๆ คือ ระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน ทำให้เห็นอำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับชัดเจน ระบบมหาวิทยาลัยยังไม่อยู่เดี่ยว ๆ ต้องมีสภาวะแวดล้อมหรือบริบท (context) ด้วยซึ่งมีผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินงานในระบบองค์กร นอกจากนี้ ยังมีลักษณะเป็นระบบสังคมเปิดเพราะมีการปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นๆภายนอกอยู่ตลอดเวลา ต้องการรักษาสภาพการคงอยู่ มีการยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามกาลเวลาและสภาพสังคมภายนอก เพราะจะต้องปรับตัวให้เข้ากับโลกภายนอก เช่น การออกนอกระบบราชการที่มีผลทำให้มหาวิทยาลัยอันเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบการบริหารงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูง เพราะตัวป้อนของมหาวิทยาลัยในด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐลดน้อยลง ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดการบริหารงาน เพื่อให้พึ่งตนเองด้านการเงินได้เป็นต้น นอกจากนี้ในกระบวนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีขอบเขตที่เห็นชัดเจน ตามลำดับการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา เช่น ขอบเขตของผู้บริหาร ขอบเขตงานของอาจารย์ ฯลฯ และยังมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบย่อยต่าง ๆ เช่น ระบบกลุ่มบุคคลสังคม คือ การรวมตัวของกลุ่มบุคคลในมหาวิทยาลัย (social subsystem) ซึ่งมีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

รูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2545) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอันเป็นสถาบันอุดมศึกษาไว้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารตามสายการบังคับบัญชา การบริหารแบบประสานงาน การบริหารแบบคานอำนาจ แต่ละรูปแบบมีสาระสำคัญดังนี้

การบริหารตามสายการบังคับบัญชา การบริหารรูปแบบนี้บางท่านเรียกว่า “การบริหารในแนวตั้ง” (vertical organization) หรือ “การบริหารแบบราชการ” (bureaucratic model) หรือ

การบริหารแบบสายการบังคับบัญชาสายเดียว ลักษณะสำคัญของการบริหารแบบนี้คือ จะมีผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียว การทำงานมีสายบังคับบัญชาขึ้นไปตามลำดับชั้น ดังนั้น ตำแหน่งในการบังคับบัญชาจึงเป็นเรื่องสำคัญกว่าตำแหน่งทางวิชาการ การเลือกบุคคลเข้าประจำตำแหน่งจะแต่งตั้งจากเบื้องสูง คำสั่งทางเบื้องสูงถือเป็นเด็ดขาดไม่มีการโต้แย้ง การบริหารในรูปแบบนี้ไม่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย

เพราะมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างหลายอย่าง การที่จะมอบให้คนคนเดียวตัดสินใจหาข้อเสนอนั้นไม่เหมาะสม อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีคุณวุฒิ เป็นผู้มีความสามารถ ดังนั้นการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาหรือสั่งโดยตรงไม่ถูกต้องนัก องค์กรมหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น หลักการบริหารการตัดสินใจควรเป็นกลุ่มประสานงาน

การบริหารแบบประสานงาน การบริหารแบบนี้บางทีเรียกว่า “การบริหารแบบแนวนราบ” (horizontal organization) หรือ “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” (participative administration) หรือ “การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน” (collegial model) ลักษณะสำคัญของการบริหารแบบนี้คือการประสานงานเป็นหลักสำคัญ การตัดสินใจเป็นเรื่องของคณะบุคคล แต่ละกลุ่มควรมีตัวแทนอยู่ในคณะกรรมการที่วางนโยบายและการตัดสินใจ ตำแหน่งทางวิชาการจะมีความสำคัญกว่าตำแหน่งสายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นไปในแนวนราบ จึงจำเป็นต้องมีคนประสานงานรูปแบบการบริหารแบบนี้จึงเหมาะกับองค์กรมหาวิทยาลัย เพราะเปิดโอกาสให้ความแตกต่างในงานและความคิดเกิดขึ้นได้ เปิดโอกาสให้ศึกษาอย่างลึกซึ้ง เปิดโอกาสให้มีอิสระในแต่ละกลุ่มงานเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสถาบันอุดมศึกษา

การบริหารแบบคานอำนาจ (balance of power) การบริหารในรูปแบบนี้บางทีเรียกว่า “การบริหารแบบการเมือง” (political model) ลักษณะสำคัญของการบริหารแบบนี้คือ ถู่ว่าภายในสถาบันอุดมศึกษาต่างมีกลุ่มทางการเมืองหรือกลุ่มสนใจเฉพาะ (interest group) การดำเนินกิจการบริหารนับตั้งแต่การวางนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางของสถาบัน การกำหนดรายละเอียดจะต้องดำเนินไปในลักษณะที่แต่ละกลุ่มที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยวิธีการทางการเมืองหรือวิธีการต่อรอง (bargaining method) เช่น การเลือกตั้ง การลงคะแนนเสียง การบริหารแบบนี้ถือว่าความแตกต่างกันหรือความขัดแย้งกันเป็นเรื่องธรรมดา การแก้ไขข้อขัดแย้งต้องดำเนินไปในทิศทางของการตกลงร่วมกัน การคัดเลือกผู้บริหารใช้การเลือกตั้ง ผู้บริหาร อาจารย์ นิสิตนักศึกษา ข้าราชการ มีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการบริหารบทบาทและอิทธิพลภายนอกสถาบันก็จะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยอย่างมาก เป็นเรื่องของผลประโยชน์ ซึ่งขึ้นกับว่าผลประโยชน์นั้นคืออะไร เช่น งบประมาณ การกำหนดนโยบาย และทิศทาง รูปแบบคือให้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการรักษาผลประโยชน์ เช่น ตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนคณาจารย์ ตัวแทนนิสิต เป็นต้น เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายว่าจะไปทางไหน

ความมุ่งหมาย หลักการ และการบริหารงานนันทนาการในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้สนับสนุน การจัดการและ โครงสร้าง ของ นันทนาการในมหาวิทยาลัย ในส่วนอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวนมากแก่นักศึกษา เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมทางกายยามเวลาว่าง ผู้บริหารต่าง ๆ ล้วนตระหนักถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายยามว่างในหมู่นักศึกษา อันได้แก่ ผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น (เกรดเฉลี่ย) ลดความเครียด , การปรับตัวที่ดีขึ้น และการคงอยู่จนสำเร็จการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนความนิยมให้มากขึ้นของ โปรแกรมนันทนาการและ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก จึงต้องอาศัยทฤษฎีการวิจัยเพื่อเป็นสะพาน เชื่อมช่องว่าง ในการประเมินการมีส่วนร่วมในนันทนาการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนาการที่ เกี่ยวข้อง และอุปกรณ์การศึกษา เพื่อเพิ่มปริมาณผู้เข้าร่วมกิจกรรม (Kozechian, Heidary, Saiah and Heidary M., 2012) ซึ่งจุดมุ่งหมายสำคัญของนันทนาการในมหาวิทยาลัยก็คือนักศึกษา (Daprano, Pastore, and Costa, 2008). โปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยครอบคลุมถึง นันทนาการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กีฬาภายใน , โปรแกรมสุขภาพ, ชมรมกีฬา , นันทนาการกลางแจ้ง,โปรแกรมทางน้ำ และชั้นเรียนการเต้นแอโรบิก (Zhang, DeMichele, and Connaughton, 2004) เป้าหมายหลักของนันทนาการในมหาวิทยาลัยจะต้องสอดคล้องกับภารกิจ ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ ภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นภารกิจอันดับแรกของมหาวิทยาลัย ดังจะเห็นได้จากการที่ได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิตไว้ว่า ต้องเป็นผู้มีความรู้ มี คุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ และตัวบ่งชี้การมีสุขภาพดีทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่ รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

รูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการใน มหาวิทยาลัย

จากแนวคิดและงานวิจัยที่นำเสนอไว้ในตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยอันเป็นสถาบันอุดมศึกษา ลักษณะของ มหาวิทยาลัย ความมุ่งหมายตลอดจนรูปแบบการบริหาร สามารถกำหนดความหมายของ ประสิทธิผล ของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หมายถึง สภาวะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ

ตามเป้าหมายหรือภารกิจของ มหาวิทยาลัย อันได้แก่ การให้บริการด้าน โปรแกรม (Program) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) การจัดการ (Management) การดำเนินการ (Operation) การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตทางการศึกษาของสถาบันกับเป้าหมายหรือพันธกิจของสถาบันที่กำหนดไว้ และเมื่อนำเอานิยามดังกล่าว มาพิจารณาร่วมกับตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาในมิติต่าง ๆ ของ Cameron (1978, 1986), Clott (1995), Kwan and Walker (2003), Weese(1997) และ Yong Jae Ko and Donna L.Pastore (2007) พบว่ามีความสอดคล้องกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของ ประสิทธิภาพ ว่าเป็นสภาวะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แยกเป็น 8 มิติ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในคุณภาพของโปรแกรมนั้นนันทนาการ คุณภาพและปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร มีการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากร

สำหรับตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยนั้นผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยนำมากำหนดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวคิดของ Steers (1977) เป็นกรอบในการกำหนด ได้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย 4 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัย ได้แก่ โครงสร้าง และสภาพการใช้เทคโนโลยีในมหาวิทยาลัย 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กรและบรรยากาศขององค์กร 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ได้แก่ การบริหารการเงิน การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ต้องมีกระบวนการจัดโครงสร้าง (structure) ขององค์กรที่เหมาะสม ซึ่งครอบคลุมเรื่องการจัดแบ่งงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์กรจึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัสดุสิ่งของทั้งหมดขององค์กร ดังนั้นการจัดองค์กรจึงต้องคำนึงถึงการเทคโนโลยี (technology) ที่องค์กรใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ตัวแปรย่อยด้านลักษณะขององค์กร

ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (organizational structure) และสภาพการใช้เทคโนโลยี (technology) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัยว่า หมายถึง ปัจจัยที่แสดงลักษณะหรือสภาพต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ได้แก่ โครงสร้างของมหาวิทยาลัย และสภาพการใช้เทคโนโลยี ภายใน

1.1 โครงสร้างองค์กร นักการศึกษาต่างให้ความเห็นต่อโครงสร้างองค์กรต่างๆดังนี้

Robbins (1990) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นการกำหนดแบ่งงาน โดยมีการรายงานต่อกันเป็นไปตามกลไกการประสานงานอย่างเป็นทางการ และรูปแบบของความสัมพันธ์ที่มีการติดตามผล

Vecchio (1991) โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรที่คำนึงถึงความชำนาญเฉพาะสาขา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจระดับความซับซ้อน ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี และองค์ประกอบภายนอกได้แก่ ลูกค้ำ การแข่งขัน แหล่งตัวป้อน ตลอดจนรัฐบาล เป็นต้น

Hall (1996) ระบุว่าโครงสร้างองค์กรเป็นการกระจายงานตามเส้นทางต่าง ๆ กันไปตามตำแหน่ง ซึ่งมีอิทธิพลกับความสัมพันธ์ของบทบาทในกลุ่มบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ให้ความหมายว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งสรรทรัพยากรต่าง ๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้

จากความหมายของโครงสร้างองค์กร จะเห็นได้ว่าโครงสร้างองค์กรเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรซึ่งเปรียบร่างกายของมนุษย์ที่จะคงอยู่ได้ต้องมีโครงกระดูกเป็นแกนหลักนั่นเองที่ทำให้การดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง/ หรือส่วนต่าง ๆ ขององค์กรสามารถร่วมกัน ดำเนินการตามภารกิจขององค์กรเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปของสิ่งที่เรียกว่า แผนภูมิองค์กร (organization chart) ประกอบด้วย ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy) การแบ่งงาน (division of labor) การจัดแผนงาน (departmentalization) ช่วงการควบคุมบังคับบัญชา (span of control) สายการบังคับบัญชา (chain of command) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) อำนาจหน้าที่ (authority) ความรับผิดชอบ (responsibility)

องค์กรจัดโครงสร้างเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่าง ๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความซับซ้อน (complexity) ความเป็นทางการ (formalization) และการรวมอำนาจ (centralization) (Fobbins, 1993) ความซับซ้อน เป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์กรที่ถูกแบ่งแยกหรือมีความแตกต่างกัน ซึ่งมี 3 รูปแบบแตกต่างกันคือ แบ่งตามแนวนอน (horizontal) แบ่งตามแนวตั้ง (vertical) และแบ่งตามพื้นที่ (spatial) ซึ่งความแตกต่างตามแนวนอนเป็นระดับของความแตกต่างระหว่างหน่วยงานย่อย ซึ่งแบ่งตามพื้นฐานของสมาชิก ตามลักษณะงานและระดับการศึกษาและการฝึกอบรม ความแตกต่างตามแนวตั้งเป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์กร ส่วนความแตกต่างตามพื้นที่เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงานขององค์กร หน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

จากผลการวิจัยของ Steers (1977) พบว่า ยิ่งองค์กรมีโครงสร้างสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด กล่าวคือ มีการรวมอำนาจมากมีการใช้แบบแผนเป็นทางการหรือใช้กฎเกณฑ์มากขึ้นเท่านั้น บุคคลในองค์กรมักจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรว่ามีลักษณะเข้มงวดกวดขัน ปิดกั้น และน่าหวั่นเกรง หมายความว่าโครงสร้างแบบนี้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผลิตและประสิทธิผล แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนองค์กรใด ที่ฝ่ายบริหารยอมให้บุคคลเป็นอิสระและใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้ และยิ่งฝ่ายบริหารสนใจต่อพนักงานยิ่งขึ้นเท่าไร บรรยากาศในการทำงานก็ยิ่งเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น ซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศของการเปิดเผย ไว้วางใจกันและมีความรับผิดชอบต่อกัน

Hodge and Anthony (1994) ระบุว่าโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด (goal accomplishment at least cost) การมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- 2) มีนวัตกรรม (innovation) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม
- 3) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and adaptiveness) เพื่อการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์กรเอง
- 4) สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา (facilitation of human resource performance and development) ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและการวางแผนพัฒนาอาชีพ
- 5) สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง (facilitation of coordination)
- 6) สนับสนุนให้มีกลยุทธ์ (facilitation of strategy)

Luthans (2002) ได้เสนอรูปแบบโครงสร้างองค์กรสมัยใหม่ซึ่งเป็นโครงสร้างที่สามารถจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่โครงสร้างตามทฤษฎีแบบดั้งเดิมไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบันได้ว่าโครงสร้างองค์กรสมัยใหม่ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์นวัตกรรมจะเป็นโครงสร้างที่สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่ท้าทายขององค์กรสมัยใหม่ในขั้นต้นโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางเลือกของระบบราชการมี 2 รูปแบบ คือ โครงสร้างแบบโครงการ(project design) และโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (matrix design) ต่อมาได้มีโครงสร้างแบบเครือข่าย(network design) องค์กรแบบแนวนราบ (horizontal organization) และองค์กรเสมือนจริง (virtue organization) โดยเฉพาะโครงสร้างแบบเมทริกซ์นั้น นิยมใช้ในองค์กรภาครัฐในปัจจุบันที่มีลักษณะรวมบุคลากรจากฝ่ายต่างๆ ผนึกกำลังร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการระดมความสามารถที่หลากหลายเป็นการผนึกกำลัง (synergy) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นโครงสร้างองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของโครงสร้างของมหาวิทยาลัยว่า หมายถึง กรอบโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย ที่มีการกำหนดแผนงาน และบทบาทหน้าที่ของแต่ละแผนงานอย่างชัดเจน มีขนาดที่เหมาะสมทำให้เกิดความคล่องตัวในประสานระหว่างแผนกต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานโดยอาศัยกฎระเบียบและข้อบังคับ

1.2 สภาพการใช้เทคโนโลยีในมหาวิทยาลัย

Steers (1977) ได้ให้คำจำกัดความของ เทคโนโลยี ว่าหมายถึง กระบวนการที่องค์กรแปลงสภาพวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตตามเป้าหมายโดย

อาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี และความรู้ทางเทคโนโลยี มีรายละเอียดดังนี้

เทคโนโลยีปฏิบัติการ (operations technology) หมายถึง กระบวนการของการใช้

เทคโนโลยีในการทำกิจกรรมขององค์กร

เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ (materials technology) หมายถึง ชนิดของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม

เทคโนโลยีความรู้ (knowledge technology) หมายถึง ปริมาณ คุณภาพและระดับของความชำนาญของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีนั้น ลักษณะของเทคโนโลยีสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ (process) เป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่างๆที่ได้รวบรวมไว้ เพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ โดยเชื่อว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ
2. เทคโนโลยีในลักษณะของผลผลิต (product) หมายถึง วัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นผลมาจากการใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี
3. เทคโนโลยีในลักษณะผสมของกระบวนการและผลผลิต(process and product) เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งมีการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเครื่องกับโปรแกรม

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยี คือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ และทักษะต่าง ๆ ที่องค์กรจำเป็นต้องใช้ในการแปรสภาพวัตถุ ข้อมูล หรือบุคคลให้เป็นผลผลิต หรือบริการต่าง ๆ ตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ สภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัยว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่มหาวิทยาลัย มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ครอบคลุมประเภทต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในรูปของเครื่องจักร เครื่องมือ วิธีการ เทคนิค ทักษะและความรู้ต่างๆมาใช้ในการบริหาร และการจัดการนั้นหนาตาการอย่างเหมาะสม เพียงพอ และมีความทันสมัยช่วยให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ย่อมจะเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กร มีความเต็มใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กรว่าประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและ สภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ ความยุ่งยาก ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง การเคลื่อนไหว และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมเช่น สภาพการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร สภาพสังคมภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งผลกระทบจากสภาพแวดล้อมดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งสิ้น แต่จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรจำนวน 10 เรื่องตามที่กล่าวมาข้างต้น มีงานวิจัยเพียง 3 เรื่องเท่านั้น ที่พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การเมืองและสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้

นี้ผู้วิจัยจึงสนใจเฉพาะปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กร และบรรยากาศขององค์กร

2.1 วัฒนธรรมขององค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมายของ “วัฒนธรรม” ว่า หมายถึง “พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและร่วมใช้อยู่ใน หมู่พวกของตน” ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรก็คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ

Schneider(1990) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นกลุ่มของ สัญลักษณ์ระเบียบแบบแผนและเรื่องเล่าซึ่งสื่อสารภายใต้ค่านิยมและความเชื่อขององค์กรไปสู่ พนักงาน

Schein (1992) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบแผนของข้อ สมมติพื้นฐานที่ถูกสร้าง ค้นพบ หรือพัฒนาโดยกลุ่มบุคคลในองค์กรที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วย

การเผชิญกับปัญหาที่มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและการบูรณาการภายใน องค์กร ซึ่งแบบแผนดังกล่าวเป็นแบบแผนที่สมเหตุสมผลและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร และ ถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นหลังต่อไปเพื่อให้เกิดการรับรู้ แนวคิด ความรู้สึกเพื่อนำไปสู่การแสดงออก ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ

จากนิยามของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น พอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงกลุ่ม ของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก เจตคติ บรรทัดฐาน และความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือ ร่วมกันเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือแสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรใด ๆ นั้นจะมีการพัฒนาและถูกส่งสมกันมาเพื่อถ่ายทอดแก่สมาชิกสืบไป

Cameron and Ettington (1988) ได้เสนอรูปแบบของวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็น ผลการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่รูปแบบค่านิยมการแข่งขัน (Competing Value Model) ซึ่งจำแนกวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบครอบครัว (clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิดว่ามีมาตรฐาน และค่านิยม เป็นสิ่งที่มีมานาน จึงส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตาม เป้าหมายของสถาบัน คณาจารย์ และคณะทำงานได้รับการใส่ใจด้วยความไว้วางใจ ประเพณี และ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจและการแปลความหมาย

2. แบบราชการ (bureaucratic culture) เป็นการแสวงหาความมั่นคงเพื่อ รักษาสถานภาพโดยพฤติกรรมและการดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3. แบบชั่วคราว (adhocracy culture) เป็นแบบที่มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ใช้วิธีจูงใจคนด้วยการเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของงาน และอุดมการณ์ การใช้กลยุทธ์แสวงหาทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด การตัดสินใจใช้การปรับตัวและการแปลความหมาย

4. แบบการตลาด (market culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิดที่ว่า ความสัมพันธ์ผลเน้นการวางแผนการผลิตและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ การพัฒนาเป็นการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาผู้ปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถและการสร้างประสิทธิผลให้องค์กร

จะเห็นได้ว่าแนวคิดของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบแตกต่างกันที่ความสำคัญของจุดเน้น เช่น เน้นคนและองค์กร เน้นความมั่นคงและการควบคุม เน้นการเปลี่ยนแปลงและการยืดหยุ่น และเน้นกระบวนการหรือเป้าหมาย นอกจากนี้

Cameron and Ettington (1988) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความสัมพันธ์ดังกล่าว คือ ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม (culture strength) และความสอดคล้องของวัฒนธรรม (culture congruence) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลขององค์กร ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม หมายถึง การมีพลังทางวัฒนธรรมที่ผลักดันให้เกิดความเชื่อไปในทางเดียวกัน ส่วนความสอดคล้องของวัฒนธรรม หมายถึง ความสอดคล้องเข้ากันได้และการมีลักษณะเหมือน ๆ กันขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม

Schein (1990) ได้แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ตามการสังเกตได้จนถึงระดับที่ไม่สามารถมองเห็นได้แก่ สิ่งที่มีนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น เช่น ศิลปะ เทคโนโลยี และรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถมองเห็นได้ (artifacts and creations) ระดับที่ 2 ค่านิยม (values) ที่สามารถตรวจสอบได้จากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและการเห็นพ้องต้องกันโดยสังคมนั้น ๆ และระดับที่ 3 ข้อสมมติพื้นฐาน (basic assumption) ซึ่งได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมา ซึ่งเขาได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะของหน้าที่ต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานของกลุ่ม 1) การอยู่รอดและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และ 2) การบูรณาการกระบวนการภายในองค์กรเพื่อความสามารถที่จะอยู่รอดและการปรับตัวต่อไป

ต่อมา Cameron and Quinn (1999) ได้พัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. แบบครอบครัว (clan culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยืดหยุ่น สุขุม บูรณาการ และเน้นสภาพภายในองค์กร ลักษณะการทำงานเป็นทีม องค์กรเป็นเสมือนครอบครัว ในที่

ทำงานมีความเป็นมิตร มีการประสานงานความกลมเกลียว ความร่วมมือและความจงรักภักดีเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีลักษณะไม่เป็นทางการ ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ มีความเป็นมิตรและร่วมงานกับคนอื่นได้

2. แบบการตลาด (market culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยั่งยืนของสภาพแวดล้อมภายนอก การควบคุม และความแตกต่าง เป้าหมาย คือ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อไม่ให้เสียประโยชน์จากการแข่งขัน ผู้นำมีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. แบบลำดับชั้นลดหลั่น (hierarchy culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยั่งยืน การควบคุม การบูรณาการและเน้นสภาพภายในมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิต และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบระบบราชการของเวเบอร์ (Weber) ซึ่งถือว่า ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนความสามารถในการทำนายได้ และความกลมกลืนเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำภาคภูมิใจในตนเอง ในการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

4. แบบชั่วคราว (adhocracy culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยืดหยุ่น สุขุม ความแตกต่างและสภาพแวดล้อมภายนอก เป้าหมายคือ การพัฒนานวัตกรรมและผลผลิตใหม่ ความคิดสร้างสรรค์การเผชิญความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการวิจัยของ Clott (1995) พบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความพึงพอใจของในการศึกษาของนักศึกษา การเป็นระบบเปิด ความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร และสุขภาพขององค์กร ในขณะที่วัฒนธรรมแบบขั้นตอน มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร ส่วนวัฒนธรรมแบบกลไกของการตลาด มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรในทุกมิติ ยกเว้นมิติด้านความพึงพอใจของในการศึกษาของนักศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นในองค์กร ซึ่งมีทั้งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดเจนสามารถจับต้องได้ เช่น ระเบียบ แบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติ ปฏิบัติ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่า ความเชื่อ แนวความคิดและค่านิยมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และวิถีชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง ทั้งลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยแบ่งเป็น 4 แบบตามแนวคิดของ Cameron and Quinn(1999) คือ แบบครอบครัว แบบลำดับชั้น แบบกลไกตลาด และแบบชั่วคราว

2.2 บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่งออกจากอีกองค์กรหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์กรซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรดังนี้

Chung and Megginson (1981) บรรยากาศองค์กรหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคนในองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้น้ำใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของคนในองค์กร

Reddin (1988) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์กรหนึ่งจากองค์กรอื่น ๆ โดยได้นำเสนอแบบบรรยากาศองค์กรที่มีประสิทธิผลไว้ 4 แบบ ซึ่งถือว่าเป็นบรรยากาศองค์กรพื้นฐาน คือ บรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นทีม โดยกล่าวว่า องค์กรจะมีบรรยากาศองค์กรพื้นฐานแบบใดและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ถ้าบรรยากาศแต่ละแบบไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จะก่อให้เกิดบรรยากาศแบบมีประสิทธิผลน้อย อันได้แก่ บรรยากาศแบบเฉื่อยชา แบบยินยอม หรือนิ่งเฉย แบบวางอำนาจ แบบขัดแย้ง แบบลสรอย แบบรักเพื่อนพ้อง แบบอุทิศตน และแบบบรรลุผล เป็นต้น

Cameron and Ettington (1988) ได้เสนอรูปแบบของวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นผลการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่รูปแบบค่านิยมการแข่งขัน (Competing Value Model) ซึ่งจำแนกวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบครอบครัว (clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิดว่ามีมาตรฐานและค่านิยม เป็นสิ่งที่มีมานาน จึงส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตามเป้าหมายของสถาบัน คณาจารย์ และคณะทำงานได้รับการใส่ใจด้วยความไว้วางใจ ประเพณี และความผูกพันต่อองค์กร ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจและการแปลความหมาย

2. แบบราชการ (bureaucratic culture) เป็นการแสวงหาความมั่นคงเพื่อรักษาสถานภาพโดยพฤติกรรมและการดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3. แบบชั่วคราว (adhocracy culture) เป็นแบบที่มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ใช้วิธีจูงใจคนด้วยการเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญ

ของงาน และอุดมการณ์ การใช้กลยุทธ์แสวงหาทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด การตัดสินใจใช้การปรับตัวและการแปลความหมาย

4. แบบการตลาด (market culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิดที่ ความสัมพันธ์ผลเน้นการวางแผนการผลิตและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ การพัฒนาเป็นการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาผู้ปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถและการสร้างประสิทธิผลให้องค์กร

จะเห็นได้ว่าแนวคิดของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบ แตกต่างกันที่ ความสำคัญของจุดเน้น เช่น เน้นคนและองค์กร เน้นความมั่นคงและการควบคุม เน้นการเปลี่ยนแปลงและการยืดหยุ่น และเน้นกระบวนการหรือเป้าหมาย

นอกจากนี้ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล บุคคลที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรดีขึ้นมากคือ ผู้นำที่มีลักษณะเน้นการประสานคน และงานในระดับสูง เพราะพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรสูงมาก

Cherrington (1994) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่งจากอีกองค์กรหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ ดังนั้นบรรยากาศองค์กร จึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์กรซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์กรมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์กรอื่น ซึ่งเขายังได้กล่าวว่า ตัวแปรที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย ค่านิยมต่อการจัดการ แบบของผู้นำ เจือปนไขทางเศรษฐกิจ โครงสร้างขององค์กร ลักษณะของสมาชิกในองค์กร ความเป็นสหภาพขนาดขององค์กรและธรรมชาติของงาน

ต่อมา Cameron and Quinn (1999) ได้พัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. แบบครอบครัว (clan culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยืดหยุ่น สุขุม อบอุ่น และเน้นสภาพภายในองค์กร ลักษณะการทำงานเป็นทีม องค์กรเป็นเสมือนครอบครัว ในที่ทำงานมีความเป็นมิตร มีการประสานงานความกลมเกลียว ความร่วมมือและความจงรักภักดีเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีลักษณะไม่เป็นทางการ ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ มีความเป็นมิตรและร่วมงานกับคนอื่นได้

2. แบบการตลาด (market culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยั่งยืนของสภาพแวดล้อมภายนอก การควบคุม และความแตกต่าง เป้าหมาย คือ เพื่อตอบสนองการ

เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อไม่ให้เสียประโยชน์จากการแข่งขัน ผู้นำมีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. แบบลำดับชั้นลดหลั่น (hierarchy culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยั่งยืน การควบคุมการบูรณาการและเน้นสภาพภายในมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิต และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบระบบราชการของเวเบอร์ (Weber) ซึ่งถือว่า ประสิทธิภาพ ความยั่งยืนความสามารถในการทำรายได้ และความกลมกลืนเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีความภาคภูมิใจในตนเอง ในการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

4. แบบชั่วคราว (adhocracy culture) เป็นรูปแบบที่เน้นความยืดหยุ่น สุขุม ความแตกต่างและสภาพแวดล้อมภายนอก เป้าหมายคือ การพัฒนานวัตกรรมและผลผลิตใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ การเผชิญความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าเป็นค่านิยมหลัก ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ยังมีการวิจัยของ Clott (1995) ที่พบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความพึงพอใจของในการศึกษาของนักศึกษา การเป็นระบบเปิด ความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร และสุขภาพขององค์กร ในขณะที่วัฒนธรรมแบบมีขั้นตอน มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร ส่วนวัฒนธรรมแบบกลไกของการตลาด มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรในทุกมิติ ยกเว้นมิติด้านความพึงพอใจของในการศึกษาของนักศึกษา

Smart, Kuh and Tiemey (1997) ได้ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยหลักสูตร 2 ปี พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรม

องค์กรทั้ง 4 ตัวที่ศึกษา คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (clan culture) วัฒนธรรมแบบการตลาด (market culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) และวัฒนธรรมแบบชั่วคราว (adhocracy culture) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบชั่วคราว โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในทางบวก ขณะที่วัฒนธรรมแบบชั่วคราวและวัฒนธรรมแบบกลไกตลาดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในทางลบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีของ Cameron and Quinn (1999) เป็นทฤษฎีที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้วัดบรรยากาศองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ดัดแปลงมาจากทฤษฎีผู้นำ ที่ให้ความสำคัญกับ คน งาน และความมีประสิทธิภาพ ที่รวบรวมแนวคิด จากหลายๆ ทฤษฎีเข้ามามีประยุคตีให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สามารถใช้ประเมินภาวะผู้นำว่ามีประสิทธิผลมากหรือน้อยได้เป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยให้ความหมายของ บรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง วิถีชีวิตในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา สภาพการบริหารงานและความเป็นไปในมหาวิทยาลัยที่บ่งบอกถึง การมุ่งคน มุ่งงาน หรือมุ่งประสิทธิผล ตามทฤษฎีของ Cameron and Quinn (1999) โดยวัดจากการรับรู้ หรือความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อข้อบ่งชี้ลักษณะบรรยากาศของมหาวิทยาลัยในแต่ละสถาบัน โดยแบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กรออกเป็น 4 แบบคือ แบบครอบครัว แบบการตลาด แบบลำดับขั้นลดหลั่น และแบบชั่วคราว

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

Steers (1977) เชื่อว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรหรือความประสิทธิผลขององค์กร คือ พฤติกรรมของคนในองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมเป็นที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (job performance) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ ซึ่ง Steers ให้ความสำคัญใน 2 เรื่อง คือความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยว่า หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ในด้านความผูกพันต่อองค์กร (organizational attachment) และความเป็นนักวิชาการของบุคลากร (scholar)

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับประสิทธิผลองค์กร

- 1) บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กรมักจะมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 2) เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการทำงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรดำเนินการบรรลุเป้าหมาย

Mowday, Porter and Steers (1982) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเกี่ยวพัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กร และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers and Porter (1991) ได้ระบุว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาที่กว้างขวางกว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจในการทำงานที่แสดงเฉพาะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานและได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบ คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความสูง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จ และระดับการศึกษาสูง

2) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3) โครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจมีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยา ได้แก่ ทศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ Luthans (2002) ยังให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นทศนคติ ส่วนใหญ่นิยมใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความเต็มใจทำงานให้กับองค์กรด้วยความพยายามในระดับสูง และ
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นทศนคติที่สะท้อนถึงความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนำมาซึ่งความมุ่งมั่น ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิผลต่อไป จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว และมีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและพฤติกรรม

บุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การแสดงออกถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร

3.2 ความเป็นนักวิชาการของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการ ที่มีจุดเน้นสำคัญคือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ถือว่าเป็นกลไกหลักในการปฏิบัติภารกิจด้านงานวิชาการ และเป็นกลไกสำคัญที่จะนำสถาบันสู่เป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการ อย่างไรก็ตามในการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี

Kogan, Moses and EL-Khawas (1994) กล่าวว่า ความเป็นนักวิชาการของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะแสดงถึงศักยภาพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งศักยภาพเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และมีผลต่อการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่

คุณลักษณะความเป็นนักวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

Finnegan (1994) กล่าวถึงลักษณะของบุคลากรที่มีความเป็นนักวิชาการ ว่าจะต้องมีลักษณะ 4 ประการคือ ประการแรก ต้องเป็นผู้ที่สามารถ ประสานงานด้านวิชาการและ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่นักวิชาการ ประการที่ สองเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตในด้านการเรียนการสอน มีการอภิปรายแบบตัวต่อตัวมากกว่าแบบทางไกล และมีการอภิปรายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประการที่สาม เป็นผู้ที่อุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของสถาบัน และประการสุดท้ายคือ เป็นบุคคลที่มีมาตรฐานทั้งด้านความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

Kogan, Moses and EL-Khawas (1994) กล่าวถึงขอบข่ายงานของผู้มีความเป็นนักวิชาการว่ามี 4 ประการ คือ หนึ่ง มีความเป็นนักวิชาการด้านการแสวงหาความรู้ (Scholar of Discovery) สอง มีความเป็นนักวิชาการด้านการบูรณาการ (Scholar of Integration) สาม มีความเป็นนักวิชาการด้านการนำไปใช้ (Scholar of Application) และประการสุดท้าย มีความเป็นนักวิชาการด้านการสอน (Scholar of Teaching)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ ความเป็นนักวิชาการของบุคลากร ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจเชิงวิชาการ การมุ่งแสวงหาความรู้ในสาขาวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ การผลิต และการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ตลอดจนเป็นผู้นำหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมวิชาการตามที่ต้องการ

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ

ในที่นี้หมายถึงแนวทางกว้าง ๆ ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารการเงิน และ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

4.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองส่งผลต่อการบริหารองค์กรของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ซึ่งการบริหารจะต้องเป็นการบริหารเชิงรุกที่เป็นลักษณะของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงจากอดีตที่มักเน้น

เฉพาะสภาพแวดล้อมในขณะนั้นขององค์กร แต่จะเปลี่ยนมาเป็นการตัดสินใจ โดยต้องคำนึงถึงผลในอนาคตเพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดการพัฒนาและศึกษาเรื่องกลยุทธ์ (strategy)

Glueck (1988) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นชุดของการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ ที่ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้

Certo and Peter (1990) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำ (iterative) อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (continuous) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้วยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน (steps) ต่อเนื่องตลอดเวลาเป็น วัฏจักรไป ซึ่งได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (performing an environmental analysis) คือ การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรและการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นเนื้อหาในลักษณะวิเคราะห์ (analysis) จากนั้นจึงนำเอาผลการวิเคราะห์มาทำการสรุปเนื้อหาในลักษณะสังเคราะห์ (synthesis) เพื่อประเมินสถานการณ์ขององค์กร ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (establishing organization strategy) ประกอบด้วย การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในภาพรวมขององค์กร
3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (formulating organization strategy) คือ การกำหนดแนวทาง หรือวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้โดยนำเอาผลการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรมาทำ SWOT Analysis สรุปจุดแข็ง (strengths) จุดอ่อน (weaknesses) โอกาส (opportunities) และ อุปสรรค (treats) เพื่อประมวลข้อมูล อันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ทุก

ยุทธ์และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม อันเป็นสภาวะการณ์หรือปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยให้องค์กรทำงานได้ดีขึ้น เกิดความได้เปรียบ เป็นประโยชน์ในการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรต่อไป

4. การนำกลยุทธ์ไปใช้ (implementating organization strategy) การปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เริ่มจากการทบทวนกลยุทธ์ในระดับงานหรือโครงการ (functional strategy) ที่มีอยู่เดิมแล้วปรับกลยุทธ์ใหม่ พร้อมกับการจัดทำระบบกระบวนการปฏิบัติงาน และ กำหนดการตรวจสอบระบบกระบวนการปฏิบัติงาน

5. การควบคุมกลยุทธ์ (strategic exercising control) ประกอบด้วย การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ (monitoring) และการประเมินผลสำเร็จขององค์กร (evaluation)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึงลักษณะ การจัดการของผู้บริหารคณะวิชาที่ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถดำเนินการ บรรลุผลตามภารกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม การจัดวางทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และการ ควบคุมเชิงกลยุทธ์

4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Koontz, O'Donnel , and Wehrich, 1986)

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและ อำนวยความสะดวกดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อำนาจ วัดจินดา, 2549)

Robbins (1997) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าหมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อ ความสำเร็จของเป้าหมาย แหล่งของอิทธิพลอาจจะเป็นทางการ เช่นอำนาจตามตำแหน่งที่ผู้บริหาร ดำรงอยู่ หรืออำนาจอย่างไม่เป็นทางการ คือการได้รับการยอมรับอย่างเป็นนัยจากสมาชิกโดยไม่ต้อง แต่งตั้ง ซึ่งบางทีก็มีอิทธิพลมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการตามโครงสร้างขององค์กร

Hersey et al. (1996) ได้ระบุว่าผู้นำต้องมีความสามารถ 3 ประการคือ

1) การวินิจฉัย (diagnosing) ความสามารถที่จะเข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และมีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การบริหารงานในเชิงรุกที่ จะต้องเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

2) การปรับตัว (adapting) เป็นความสามารถทางพฤติกรรม นำไปสู่การปรับพฤติกรรมและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการปิดช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ปัจจุบันกับสิ่งที่เรามุ่งหวังให้สำเร็จ

3) การสื่อสาร (communicating) เป็นความสามารถในกระบวนการ ถ้ามีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็สามารถที่จะปรับพฤติกรรมและกระบวนการให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิผล เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจและยอมรับและจะนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่เราต้องการ

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการได้แก่

1. บุคลิกภาพ (personality) บุคลิกภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีหลายอย่าง แต่ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) คือ มีการตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง มีความพยายามมากเพื่อพบงานที่ยาก และเข้มแข็งเมื่อเผชิญปัญหาหรือประสบความล้มเหลว

1.2 มีความอดทนต่อความเครียด (stress tolerance) คือ เมื่อพบกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากและกดดัน จะมีการตัดสินใจที่ดีและสุขุม สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้และมีความอดทนอย่างยิ่ง

1.3 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional maturity) คือ มีความตระหนักในจุดเด่นและจุดด้อยของตน มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงเมื่อประสบปัญหาหรือความผิดพลาดซึ่งการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะช่วยสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานและกับผู้ให้คำปรึกษาได้

1.4 มีคุณธรรม (integrity) คือ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบและน่าไว้วางใจ รวมทั้งยินดีที่จะส่งเสริมและสนับสนุนผู้อื่นในองค์กร และผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างและเพิ่มความภักดีต่อองค์กรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในองค์กร

2. แรงจูงใจ (motivation) แรงจูงใจเป็นแรงขับที่กระตุ้นให้คนมีความสัมพันธ์กับงาน มีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านลักษณะ ทิศทาง และระยะเวลา แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกทำกิจกรรมและระดับความสำเร็จ ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงจะมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำที่มีความคาดหวังต่ำผู้นำที่ถ่อมตัวและผู้นำที่ด้อยประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทำให้ทราบว่าลักษณะของแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับผู้นำ

3. ทักษะ (skill) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทักษะในงานที่ทำ จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้ ทักษะ 4 ประการเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่

3.1 ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความสามารถ และความชำนาญและที่สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยทำงานประสบผลสำเร็จ ทักษะด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมมากกับองค์กรระดับต่ำ เช่น ในสถานศึกษาที่คณะครูอาจารย์มีความสามารถน้อย หรือในโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมต่ำ เป็นต้น

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้น ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก และเจตคติของผู้อื่นและเน้นความสามารถของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

3.3 ทักษะด้านมนโทัศน์ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนา และการใช้ความคิดและมนโทัศน์ในการวางแผน การจัดการและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน สามารถกำหนดกรอบเกี่ยวกับกิจกรรมและความซับซ้อนของงานตามลำดับได้ ทักษะด้านนี้เหมาะสมกับผู้นำที่อยู่ในองค์กรระดับสูง

3.4 ทักษะด้านการบริหาร เป็นความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การวางแผน การกำกับติดตามงาน กฎระเบียบ การนิเทศ และการประชุม ทักษะด้านนี้ใช้ควบคู่กับทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านมนโทัศน์

นอกจากนี้ Kerry Barnett, John McCormick and Robert Conner's (2001) ได้นำเสนอว่าในสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสมก็คือ คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership) เพราะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) โดยจะเปลี่ยนองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2. เป็นบุคคลที่กล้าและเปิดเผย เป็นบุคคลที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำเชิงปฏิรูปไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำ โดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำเชิงปฏิรูปจะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำเชิงปฏิรูปนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อนอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำเชิงปฏิรูป จะสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังและความฝันมาทำให้เป็นจริงได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ กระบวนการหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต่อบุคคลที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการแสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าว ผลักดันให้คณาจารย์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนด โดยมีการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

4.3 การบริหารการเงิน

การบริหารการเงินเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานการศึกษาที่ปัจจุบันได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเป็นเสมือนหัวใจที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรสืบเนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เทียนฉาย กิระนันท์ (2537) ได้อธิบายความหมายของการอุดมศึกษาไว้ว่า โดยความหมายทางเศรษฐศาสตร์แล้ว การเงินอุดมศึกษา (Financing of Higher Education) อาจพิจารณาในรูปของเงินกองทุน (Fund) ซึ่งรวมความหมายถึงเงินทุนส่วนที่เป็นตัวเงินกับเงินทุนส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน (แต่อาจได้รับการแปลงสภาพเป็นตัวเงินได้ในที่สุด) ทั้งนี้เพราะในหลายกรณีในต่างประเทศนั้นเสถียรภาพทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาอาจต้อง อาศัยการสนับสนุนระยะยาวด้วยเงินทุนส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นต้นว่าการสนับสนุนด้วยที่ดิน เพื่อให้นำไปจัดหาผลประโยชน์จากที่ดิน สำหรับมาใช้จ่ายในกิจการของสถาบันอุดมศึกษา เรียกว่า Land Grant หรือการสนับสนุนด้วยทรัพย์สินอื่น เช่น พันธบัตรลงทุนระยะยาวเพื่อให้สถาบันนำไปจัดการลงทุน หรือดำเนินการให้ได้ผลประโยชน์จากทรัพย์สินนั้นสำหรับมาใช้จ่ายในกิจการของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ เรียกว่าเป็น Property Grant ส่วนวิธีการจัดการก็อาจมีรูปแบบเฉพาะหลายวิธีการเป็นต้นว่า การจัดการโดยตั้งเป็นกองทุนคงยอดเงินต้น (Endowment Fund) เพื่อให้นำเฉพาะดอกผลมาใช้เท่านั้น สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้นก็มีบางสถาบันที่อาจจัดได้ว่าได้รับการสนับสนุนในรูปของที่ดินหรือทรัพย์สินประเภทอื่น ๆ เช่นกัน

ธัชพล กาญจนกุล (2545) ได้กล่าวถึงการเงินของการอุดมศึกษาว่า ภาพรวมในวงกว้างของการจัดการอุดมศึกษาสำหรับประเทศไทยมี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มรัฐกิจอุดมศึกษา กลุ่มนี้ยึดปรัชญาว่ารัฐเป็นผู้จัดบริการอุดมศึกษาแก่ประชาชน รัฐจึงต้องรับผิดชอบจัดการเงินสนับสนุนการอุดมศึกษาที่รัฐเป็นผู้จัดให้มันนั้น โดยจำแนกได้เป็นหลายระดับ เช่น

1.1 รัฐเป็นผู้รับผิดชอบภาระในการจัดอุดมศึกษานั้นตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยการสนับสนุนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเนื่องจากถือว่าเป็นองค์กรหรือส่วนราชการของรัฐ ระเบียบวิธีการงบประมาณจึงเป็นไปตามกฎเกณฑ์และกลไกของรัฐทั้งหมด และทั้งนี้จำนวนเงินสนับสนุนขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลและวงเงินงบประมาณที่กำหนดให้เป็นรายปี และขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจในระยะนั้น ๆ ด้วย

1.2) รัฐเป็นผู้รับผิดชอบรับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการอุดมศึกษา โดยจัดเป็นเงินอุดหนุน (subsidy) ด้วยวิธีกำหนดวงเงินเหมาจ่ายเป็นยอดรวมแต่ละปี

1.3) รัฐรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการจัดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีแก่ส่วนราชการที่จัดการอุดมศึกษานั้น ๆ เพื่อผลิตบุคลากรขึ้นไว้ใช้งานเอง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความต้องการใช้กำลังคนในส่วนราชการนั้น ๆ อีกประการหนึ่งด้วย

2) กลุ่มธุรกิจอุดมศึกษา ในส่วนของรัฐกิจอุดมศึกษานั้น ยึดปรัชญาว่าเอกชนมีเสรีภาพในการจัดและการผลิตบริการอุดมศึกษา และผู้เรียนมีเสรีภาพที่จะเลือกเรียนในสถาบันเช่นนั้น การจัดการอุดมศึกษาของเอกชนจึงอยู่ในฐานะจำเป็นที่จะต้องเลี้ยงตัวเองได้ โดยการจัดหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่พึงเกิดขึ้น รายได้ที่จัดหานั้นส่วนสำคัญที่ปฏิบัติกันทั่วไปคือ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม หรือเรียกชื่ออย่างอื่นที่เรียกเก็บเอาจากผู้เรียนในบางกรณี อาจมีรายได้จากการประกอบธุรกิจประเภทอื่นที่ควบคู่หรือเกี่ยวพันกับธุรกิจอุดมศึกษา หรืออาจมีกองทุนหรือมูลนิธิเป็นฝ่ายให้การสนับสนุนทางการเงินด้วย

แต่เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากตั้งแต่ แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เป็นต้นมา จะเห็นว่า รัฐมีการกำหนดนโยบายที่มุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐพึ่งตนเองให้มากขึ้นอย่างชัดเจน และแนวโน้มในการให้การสนับสนุนงบประมาณลดลง ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินงานด้านการเงินของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปจากเดิมมากโดยมีลักษณะการบริหารงานที่เป็นอิสระและพึ่งตนเองมากขึ้น ทำให้ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารงานการเงินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นด้านการประหยัดต้นทุน และเพิ่มรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ นอกเหนือจากการมุ่งเน้นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณภาพในการศึกษา เพื่อให้ผลผลิตคือบัณฑิตที่มีคุณภาพสามารถทำงานรับใช้สังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันมี

รายได้พอที่จะสามารถสนับสนุนและหล่อเลี้ยงการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาแห่งอื่น ๆ ได้

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณของรัฐบาลใหม่ เรียกว่า “ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเชิงยุทธศาสตร์” (strategic performance-based budgeting) เรียกโดยย่อว่า SPBB เป็นการเน้นให้เห็นว่าการปรับระบบงบประมาณ นอกจากจะปรับเพื่อมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ขององค์กร แล้วยังให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ระดับชาติด้วย คือ ทุกหน่วยงานต้องคำนึงถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน หรือผลผลิตที่สอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ โดยมีแนวคิดและหลักการ 3 เรื่อง คือ

1. เป็นการปรับระบบงบประมาณเพื่อให้รัฐบาลสามารถใช้วิธีการ และกระบวนการงบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบาย และให้เห็นประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล

2. เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. เป็นการมอบความคล่องตัวในการจัดทำ และบริหารงบประมาณให้กับผู้ปฏิบัติ (devolution) ในขณะที่หน่วยปฏิบัติต้องแสดงความรับผิดชอบ (accountability) จากการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดผลงานตามยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยผ่านระบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันสมัย

ระบบ SPBB มีหลักการสำคัญอยู่ที่ความสำเร็จของการดำเนินงาน คือ ส่วนราชการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้นกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานจึงมีความสำคัญมาก และเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ การบริหารการเงิน หมายถึง ลักษณะการบริหารการเงินที่เป็นอิสระคล่องตัว มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้โดยมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายและทิศทางชัดเจน เฉพาะเจาะจงสามารถวัด ประเมินผล และตรวจสอบได้ อันจะส่งผลให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัด และคุ้มค่าเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.4 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ในทางรัฐประศาสนศาสตร์การบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการหรือองค์กรเอกชน มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอยู่อย่างน้อย 4 ประเภท คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's ทรัพยากรการบริหารแต่ละประเภทมี

ความสำคัญอยู่ในตัวและต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ เช่น ไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ ไม่สามารถทำอะไรได้ หรือแม้จะมีเงิน มีวัสดุพร้อมบริบูรณ์แต่ขาดคน ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2531) เมื่อพิจารณาในแง่นี้จะเห็นได้ว่า “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใดในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะคนเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิด ผลิตรายการค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลาย แต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารงานบุคคลให้บุคคลในองค์กรสามารถสร้างสรรค์งาน หรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญญา ผลอนันต์, 2547)

สุกัญญา โขวิไลกุล (2547) ได้สรุปแนวความคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. ทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างในองค์กร ความสามารถ และความสามารถ พันธ์ภาวะของบุคลากรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จแตกต่างกันดังนั้นจึงควรดูแลรักษาบุคลากรดังของมีค่ามิใช่ตีค่าเป็นต้นทุนและพยายามลดต้นทุนนี้
2. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรได้รับการดูแลโดยผู้บริหารระดับสูงและควรบรรจุเป็นเป้าหมายหลักในแผนงานขององค์กร
3. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการใช้ทรัพยากรระยะยาว และเป็นหนึ่งในหน่วยงานหลักขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรของรัฐ ฉะนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายการใช้ทรัพยากรบุคคล
4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการบูรณาการเชิงระบบ ที่จัดการกับเรื่องสำคัญที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การสื่อสารวัตถุประสงค์ขององค์กรการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของทรัพยากรบุคคล การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้แรงเสริมแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเครื่องมือที่จะใช้ในกระบวนการไม่เพียงสร้างการยินยอมอ่อนตาม แต่ต้องสร้างให้เกิดพันธ์ภาวะด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถสูงเข้ามาทำงาน
2. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เหมาะสมทันสมัยสอดคล้องกับสังคม
3. รักษาดูแลทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กร โดยในแต่ละหน้าที่หลักจะมีกิจกรรมปฏิบัติ ซึ่งจัดตั้งออกแบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหน้าที่นั้น ๆ และใน 3 หน้าที่หลักต่างก็มีกิจกรรมทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชาที่ประกอบด้วย การจัดหาบุคคลที่มี คุณสมบัติและความสามารถสูงเข้ามาทำงาน การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่ ให้เหมาะสมทันสมัยสอดคล้องกับสังคม และการดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กร โดยมีการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีการวางแผน อย่างเป็นระบบ มาใช้ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนนำองค์กรให้ก้าวหน้าบรรลุผลตาม เป้าหมายที่วางไว้



ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

การนำเสนอเนื้อหาในตอนนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเนื้อหาเป็น 2 ส่วน คือ กรอบแนวคิดในการวิจัย และ สมมติฐานในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

รายละเอียดโดยสังเขปมีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

Steers (1977) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร และได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์กรว่าอาจทำได้ 2 แนวทางใหญ่ คือ

แนวทางที่ 1 เป็นการวัดที่ใช้เกณฑ์การประเมินเอกมิติ (univariate effectiveness measures) แนวทางนี้จะเป็นการวัดที่ใช้เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง เช่น ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (overall performance) ความสามารถในการผลิต (productivity) ความพึงพอใจของพนักงาน (employee job satisfaction) กำไรสุทธิ (net profit) การออกจากงานของพนักงาน (employee withdrawal) เป็นต้น

แนวทางที่ 2 เป็นการวัดที่ใช้เกณฑ์การประเมินพหุมิติ (multivariate effectiveness measures) ซึ่งเขา ได้ทำการศึกษารูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กร ที่มีการใช้เกณฑ์การประเมินหลายตัว 17 รูปแบบ โดยทุกโมเดลเป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบพหุมิติทั้งหมด ในจำนวนโมเดลการวัดประสิทธิผลทั้ง 17 โมเดล เป็นโมเดลที่ใช้ในบริบทขององค์กรทุกประเภทมากที่สุดถึง 10 โมเดล และเป็นโมเดลลักษณะงานวิจัยชนิดที่ใช้การสรุปจากการวิจัยมากที่สุดถึง 11 โมเดล

โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กร สรุปได้ 4 โมเดล คือ

1. โมเดลเป้าหมาย (goal model) เป็นรูปแบบการวัดที่ยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

2. โมเดลระบบทรัพยากร (system resource model) เป็นโมเดลเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นดัชนีบอกสถานะหรือระดับความสามารถขององค์กรในการจัดหาทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดจากสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตตามที่กำหนด

3. โมเดลกระบวนการภายในองค์กร (internal organizational model) Robbins (1987: 30-50, 1990: 53-77) เป็นโมเดลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (process) ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะกระบวนการดำเนินการช่วยลดอุปสรรคในการดำเนินงาน และทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรสูงขึ้น แต่จากการศึกษาของ Hoy และ Miskel (1991, 2001) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โมเดลเป้าหมาย และโมเดลระบบทรัพยากร เป็นโมเดลคู่ขนานกันสามารถนำมารวมกันให้เป็นโมเดลที่ 4 ใหม่ เรียกว่า

4. โมเดลบูรณาการและขยายโมเดลเป้าหมายและระบบทรัพยากร (integration and expansion of the goal and system resource model) การวัดประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวทางนี้มีความเชื่อว่าบรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และมีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์กรโดยรวมและคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ตามแนวทางนี้มีลักษณะหรือมีตัวบ่งชี้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ 3 มิติ คือ มิติด้านเวลา มิติด้านกลุ่มสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง และมิติด้านตัวบ่งชี้ที่เป็นเกณฑ์พหุมิติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษา

Kim Cameron (1978) ถือว่าเป็นนักการศึกษาคนแรกที่เริ่มศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษา และพัฒนาการวัดประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาอย่างจริงจัง ทำให้การวัดประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษามีความถูกต้องตามหลักการวัดประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น โดยในปี ค.ศ. 1978 เขา ได้ทำการพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกาเป็น 9 มิติ คือ มิติความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา (student educational satisfaction) มิติ การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา (student academic development) มิติ การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา (student career development) มิติ การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล (student personal development) มิติ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร (faculty and administrator employment satisfaction) มิติ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (professional development and quality of the faculty) มิติ การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (system openness and community

interaction) มิติ ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร (ability to acquire resources) และ มิติ สุขภาพขององค์กร (organizational health) โดย 4 มิติแรกจะเกี่ยวข้องกับนิสิตนักศึกษา และ 5 มิติ หลังจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรของสถาบัน (ผู้บริหารและคณาจารย์) ทั้งนี้มีตัวบ่งชี้ในการวัดทั้งหมด 57 ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้พัฒนานาแนวคิดนี้แล้วก็มีผู้นำเอาเครื่องมือของ Cameron ไปศึกษาใสถาบัน อุดมศึกษาในอเมริกาและในประเทศอื่นๆ อย่างกว้างขวาง เช่น

Clott (1995) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยศึกษาโมเดลการวัด ประสิทธิภาพขององค์กรหลายแบบ และเลือกโมเดลของ Cameron (1986) มาใช้เป็นกรอบในการวัด ประสิทธิภาพขององค์กร เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ปรับมาจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย Cameron (1978) และได้้นำเครื่องมือดังกล่าวไปวัดประสิทธิผลขององค์กรจากการรับรู้ของคณบดี คณะวิชาบริหารธุรกิจ แล้วพบว่าขาดความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เขาจึงทำการปรับ ลดมิติในการวัดลงเหลือเพียง 7 มิติ โดย มีการรวมตัวบ่งชี้ในโมเดลต้นแบบของ Cameron บางมิติ เข้าด้วยกัน และทำการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จาก คณบดีคณะวิชาบริหารธุรกิจที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา และผู้บริหาร เช่น ผู้อำนวยการ ประธานคณะกรรมการ ของสมาพันธ์ การบริหารธุรกิจและการบัญชี (American Assembly of Collegiate Schools of Business; AACSB) ในประเทศอเมริกาและแคนาดา จำนวน 304 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ผลการวิเคราะห์ที่ได้แตกต่างจากผลการ วิเคราะห์ของ Cameron คือ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้ลดลงเหลือเพียง 28 ตัวบ่งชี้ ทำให้องค์ประกอบในการวัด ประสิทธิภาพขององค์กร ของ Clott มีเพียง 7 มิติ คือ มิติ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา มิติ ความสามารถในการจัดหาและบริหารจัดการทรัพยากร มิติ การเป็นระบบเปิด มิติ การพัฒนาวิชาชีพ ให้กับนักศึกษา มิติ ความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร มิติ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของ บุคลากร และมิติ สุขภาพขององค์กร

Kwan and Walker (2003) ได้นำโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron ที่ทำ การวิจัยไว้เมื่อ ปีค.ศ. 1978 ไปใช้ในการวัดประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาในฮ่องกงโดยมีการ ดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกงใน 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรก โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Kwan and Walker ไม่มีการวัดมิติที่ 9 ที่ว่าด้วยสุขภาพของ องค์กร ทั้งนี้เพราะจากการศึกษางานวิจัยของ Lysons and Hatherly (1988, cited in Kwan and Walker, 2003) พบว่าตัวบ่งชี้ในมิติที่ 9 ในโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron นั้น เป็นการวัดเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เหมาะที่จะเป็นตัวบ่งชี้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร มากกว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ประเด็นที่สอง Kwan and Walker เสนอ โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้นตอน (second – order factor structure) ใน 2 รูปแบบ คือ โมเดลองค์ประกอบเดี่ยว และ โมเดลสององค์ประกอบ

ประเด็นที่สาม คือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการปรับภาษาในแบบสอบถามต้นแบบที่พัฒนาโดย Cameron (1978) และตัดคำถามในมิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (system openness and community interaction) ในเรื่องพลังในการระดมนักศึกษาในระดับชาติ (drawing power of national students) และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (adaptiveness to environment) ออกไป เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากคณาจารย์ที่อยู่ในภาควิชาที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย 7 แห่ง จำนวน 459 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่ หนึ่ง เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกง ในเบื้องต้นพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลใหม่โดย รวมมิติที่ 1 ความพึงพอใจด้านการศึกษานักศึกษากับมิติที่ 4 การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล เข้าด้วยกัน และ รวมมิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร กับมิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ เข้าด้วยกัน หลังจากนั้นได้ทำการ แยกมิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ออกเป็น 2 มิติ ผลการปรับโมเดลพบว่า โมเดลที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามกรอบแนวคิดของ Cameron ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกง ประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ มิติความพึงพอใจในการศึกษา และการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล (student education satisfaction and student personal development: SES) มิติ การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา (student Academic development: SAD) มิติ การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา (student career development: SCD) มิติที่ 4 ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์ (faculty employment satisfaction: FES) มิติ ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร และการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (ability to acquire resources and professional development and quality of the faculty: AAR) มิติ การเป็นระบบเปิด (system openness: SO) และ มิติการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (community interaction: CI) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่ 2 เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลขององค์กรว่าจะอยู่ในรูปขององค์ประกอบแบบสองชั้นตอน (second – order factor structure) ได้หรือไม่ และจะเป็นแบบโมเดลองค์ประกอบเดี่ยว (a single second-order model) หรือโมเดลสององค์ประกอบ (two second-order model) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่เหมาะสมสำหรับการวัดประสิทธิผลองค์กรตามกรอบแนวคิดของ Cameron ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกง คือ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้นตอนแบบโมเดลองค์ประกอบเดี่ยว (a single second-order Model) ที่วัดใน 7 มิติ 30 ตัวบ่งชี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

Steers (1977) ได้เสนอโมเดลกระบวนการของประสิทธิผล (A process model of effectiveness) ที่เน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จ และการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งโมเดลกระบวนการนี้ครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

1. การตระหนักและให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้
2. การพิจารณาองค์กรเชิงระบบ ที่เป็นระบบเปิดเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

องค์กรกับสิ่งแวดล้อม

3. เน้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยเน้นความเข้าใจในบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อผลิตผลขององค์กร ความจำเป็นของการศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับความต้องการขององค์กร และความจำเป็นของความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรในโมเดลกระบวนการของประสิทธิผลขององค์กร จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง และ เทคโนโลยี
2. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายใน

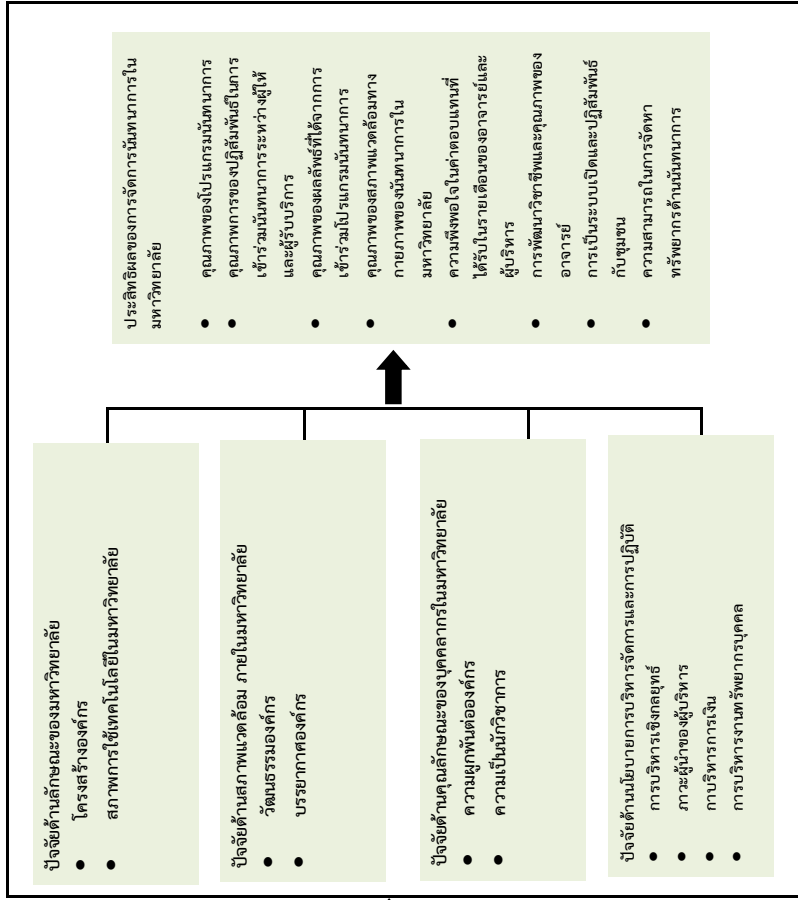
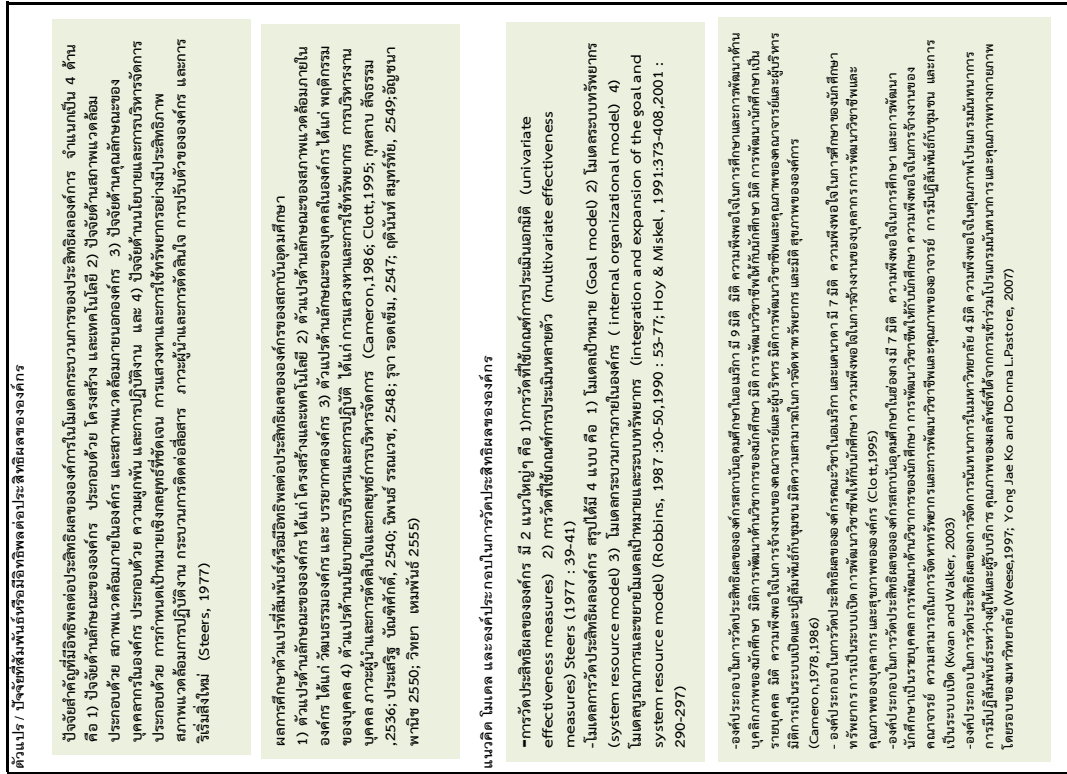
องค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพัน และการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนการแสวงหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 กรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ การจัดการในมหาวิทยาลัย

แนวคิดทฤษฎีการวิจัย

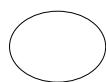
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หรือตัวแปรตามที่สนใจศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปรหรือ 8 มิติ คือ มิติที่ 1 คุณภาพโปรแกรมนันทนาการ มิติที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ มิติที่ 3 คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ มิติที่ 4 คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย มิติที่ 5 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร มิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ มิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และ มิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

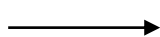
จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิผลขององค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิผลของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึง แสดงด้วยรูปแบบของโมเดลลิสรูปได้ดังภาพ โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลมีความหมายดังนี้



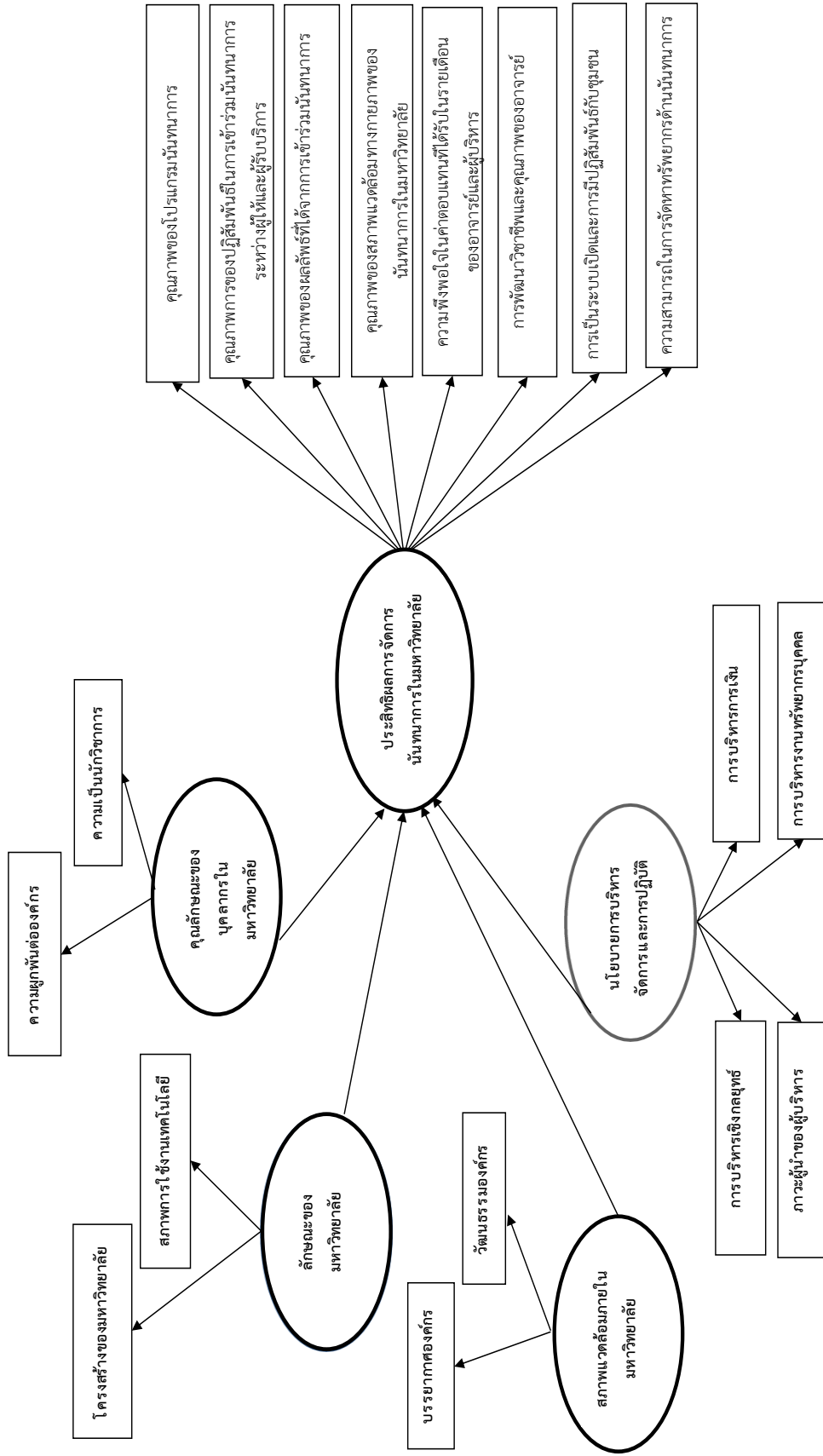
แทน ตัวแปรที่สังเกตได้



แทน ตัวแปรแฝง



แทน ความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล ตัวแปรที่ปลายลูกศรทำให้เกิดตัวแปรที่ปลายลูกศรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง (สาเหตุ) ต่อตัวแปรที่หัวลูกศร (ผล) ซึ่งสามารถนำมาเขียนสรุปได้ดังภาพ 13



ภาพที่ 13 รูปแบบสมการโครงสร้างที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยที่จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการ
โครงสร้าง ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐาน
กับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อศึกษานำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม
ของปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย กรอบ
ความคิดในการวิจัยเป็นรูปแบบสมการโครงสร้าง ที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัว
แปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตัวแปรลักษณะของมหาวิทยาลัย ตัวแปร
สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยองค์กร และตัว
แปรด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ

วิธีการดำเนินการวิจัยมี ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประชากรในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยในประเทศไทย หรือสถาบันอุดมศึกษา ที่เปิดสอน
ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 4 กลุ่ม มหาวิทยาลัย คือ กลุ่ม มหาวิทยาลัยของรัฐและ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 32 มหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 40
มหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 มหาวิทยาลัย และกลุ่ม มหาวิทยาลัย
เอกชนจำนวน 41 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 122 มหาวิทยาลัย

2. กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 3กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่าย
กิจการนิสิตนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมนันทนาการใน
มหาวิทยาลัย เป็นต้น กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้ว อย่าง
น้อย 2 ปี และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนันทนาการในมหาวิทยาลัยเช่น เป็นอาจารย์ที่มีหน้าที่
ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของชมรมต่างๆในมหาวิทยาลัยเป็น
ต้น และกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากทุกคณะที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และกำลังศึกษาตั้งแต่
ในชั้นปีที่ 2 ขึ้นไปเนื่องจากได้มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย
มาแล้ว 1 ปี

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน(Multi- Stages Sampling) ดังนี้

2.1 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ใช้วิธีการได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน โดยการกำหนดคุณสมบัติ เป็นผู้บริหารสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารในตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต นักศึกษา และ ผู้อำนวยการศูนย์กีฬา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดย เป็นผู้ให้ข้อมูลในภาพรวมของมหาวิทยาลัย มีจำนวนเท่ากับ 219 คน

2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ใช้วิธีการได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยการกำหนดคุณสมบัติให้ เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 2 ปี ขึ้นไปและเป็นอาจารย์ที่ส่วนเกี่ยวข้องกับงานนันทนาการในมหาวิทยาลัยเช่น เป็นอาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของชมรมต่างๆในมหาวิทยาลัย หลังจากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก โดยการทำบัญชีลำดับที่และรายชื่ออาจารย์ที่ได้มาจากฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา และรายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาของชมรมต่าง ๆ มาจับฉลาก ในกรณีที่อาจารย์ที่เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้เนื่องจากเดินทางไปราชการ หรือลาศึกษาต่อ หรือสาเหตุอื่น ๆ จะต้องดำเนินการจับฉลากเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวน

2.3 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ใช้วิธีการได้มาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติให้ เป็นนักศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง ในระดับปริญญาตรี จากทุกคณะที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และกำลังศึกษาตั้งแต่ในชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป หลังจากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากโดยการนำรายชื่อของทุกมหาวิทยาลัยมาจับฉลากให้ได้จำนวน 5 คณะเพื่อหาตัวแทนนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง คณะละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน เพื่อเป็นตัวแทนการตอบแบบสอบถาม ในการเข้าถึงตัวแทนกลุ่มตัวอย่างทั้ง10 คนนี้จะใช้วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาได้จำนวน ทั้งสิ้น 145, 271 และ 576 คน ตามลำดับ โดยอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 78.90, 68.60, และ 66.21 ตามลำดับ รายละเอียดผู้ให้ข้อมูล และผลการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับคืน

กลุ่ม มหาวิทยาลัย	ประชากร มหาวิทยาลัย	กลุ่ม ตัวอย่าง มหาวิทยาลัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล			แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน (ร้อยละ)		
			ผู้บริหาร (3 คน)	อาจารย์ (5 คน)	นักศึกษา (10 คน)	ผู้บริหาร	อาจารย์	นศ.
มหาวิทยาลัยของรัฐและ มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ	32	19	57	95	190	36 63.16%	60 63.16%	171 90%
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล	9	5	15	25	50	15 100%	24 96.00%	50 100%
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	40	24	72	120	240	57 79.17%	96 80.00%	191 79.58%
มหาวิทยาลัยเอกชน	41	25	75	125	250	34 45.33%	91 72.80%	164 65.60%
รวม	122	73	219	395	730	145 66.21%	271 68.60%	576 78.90%
ยอดรวมแบบสอบถามทั้งหมด			1,344			992		
จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน						73.80%		

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตัวแปรลักษณะของมหาวิทยาลัย ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยองค์กร และตัวแปรด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ

เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายตัวแปรที่มีการวัดเป็นมาตรฐานค่า/ตัวเลือก 5 ระดับ และมีการให้คะแนน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533)

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับไม่ดี / ต่ำมาก / น้อยที่สุด

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับไม่ค่อยดี / ค่อนข้างต่ำ / น้อย

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับดีปานกลาง / สูงปานกลาง / ปานกลาง / พอใช้

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับดี / สูง / มาก

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก / สูงมาก / มากที่สุด

รายละเอียดของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในรูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อธิบายได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หรือตัวแปรตามที่สนใจศึกษาครั้งนี้ ปรับปรุงจากงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา ของ Cameron (1978, 1986), Clott (1995), Kwan and Walker (2003), Weese (1997) และ Ko and Pastore (2007) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงนิยามปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยของประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปรหรือ 8 มิติ ที่สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้ คือ มิติที่ 1 คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ มิติที่ 2 คุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ มิติที่ 3 คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ มิติที่ 4 คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย มิติที่ 5 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร มิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์และผู้บริหาร มิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และมิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ วิธีการวัดใช้แบบสอบถามแบบมาตรฐานค่า/ตัวเลือก 5 ระดับ ความหมายของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ(Program Quality) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อโปรแกรมนันทนาการที่มหาวิทยาลัยจัดให้กับนักศึกษา โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความหลากหลายของโปรแกรมนันทนาการ(Range of Program) ความหลากหลายของช่วงเวลาและ

ความสะดวกที่มีต่อการเข้ารับบริการ(Operating Time) และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านนันทนาการของมหาวิทยาลัย (Information)

คุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ (Interaction Quality) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการด้านนันทนาการ โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ วัดจาก 2 ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับและผู้ให้บริการ (Client-employee interaction) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการด้วยกัน (Inter-Client)

คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ(Outcome Quality) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงทางกาย (Physical Change) ความน่าดึงดูดใจ (Valence) และการเข้าสังคม (Sociability)

คุณภาพของสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment Quality) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ที่มีต่อสภาวะแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมรอบมหาวิทยาลัย (Ambient Condition) การออกแบบ (Design) และอุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Equipment)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร หมายถึง ระดับของความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในรายเดือนจากมหาวิทยาลัย ของอาจารย์และผู้บริหาร โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในรายเดือนจากมหาวิทยาลัยของอาจารย์ ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในรายเดือนจากมหาวิทยาลัยของผู้บริหาร และความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัยและสภาพที่แวดล้อมการทำงานของอาจารย์

การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาอาจารย์ ทางด้านวิชาชีพ และการวิจัยของมหาวิทยาลัยด้านนันทนาการ โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ วัดจาก 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ปริมาณการพัฒนาด้านวิชาชีพด้านนันทนาการของอาจารย์ การช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์ ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์หรือจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาของอาจารย์ การได้รับความเคารพนับถือในแวดวงวิชาการ นันทนาการของอาจารย์ และการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมโครงการพัฒนานักวิจัย

การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การปรับตัวที่มหาวิทยาลัยที่มีต่อสภาพที่แวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสถาบันอื่น ๆ การมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน การแสดงความชื่นชมต่อมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากชุมชน

ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ หมายถึง ความสามารถของมหาวิทยาลัยในการระดมทรัพยากรด้านนันทนาการ ต่าง ๆ เช่น นักศึกษาและคณาจารย์ที่มีคุณภาพที่สูง มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพด้านนันทนาการ และการได้รับการสนับสนุนทางการเงิน โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการระดมนักศึกษาให้คงอยู่ หรือเข้าร่วมนันทนาการในมหาวิทยาลัยตลอดช่วงระยะเวลาการใช้ชีวิตการเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ความสามารถในการระดมบุคลากรที่มีความสามารถด้านนันทนาการเข้ามาทำงาน ความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านการเงิน และความสามารถในการบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ชุด คือ แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ และแบบสอบถามสำหรับนักศึกษา โดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง เครื่องมือการประเมินคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจตามความคิดเห็นของผู้รับบริการโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ของ ko and Pastore (2007) ที่พัฒนาจาก การวัดประสิทธิผลโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยของ Weese (1997) และ แบบสอบถามของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ที่การพัฒนา แบบวัดประสิทธิผลของคณะวิชา ปรับปรุงจากแบบวัดประสิทธิผลขององค์กรในสถาบันอุดมศึกษา ของ Cameron (1978, 1986), Clott (1995), Kwan และ Walker (2003) มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ

นันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

2. แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

3. แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงจากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเรื่องเครื่องมือการประเมินคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจตามความคิดเห็นของผู้รับบริการ โปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ของ ko and Pastore (2007) ที่พัฒนาจาก การวัดประสิทธิผลโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยของ Weese (1997) และ แบบสอบถามของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ที่การพัฒนา แบบวัดประสิทธิผลของคณะวิชา ปรับปรุงจากแบบวัดประสิทธิผลขององค์กรในสถาบันอุดมศึกษา ของ Cameron (1978, 1986), Clott (1995), Kwan และ Walker (2003) โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพที่ของเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดนิยามเฉพาะ และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยรวม 10 ตัวแปรคือ โครงสร้างขององค์กร สภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นนักวิชาการ การบริหารการเงิน การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจัดการเชิงกลยุทธ์

2. นำนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นมาสร้างตารางที่กำหนดจำนวนข้อคำถาม และพฤติกรรมที่ต้องการวัด (table of specification) และดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามพร้อมทั้ง table of specification ที่สร้างขึ้นตามข้อ 2 ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5- 7 คน เพื่อพิจารณาสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of item – Objective Congruence : IOC) ตลอดจนความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษาของแบบสอบถามรายข้อ (item) ว่าเหมาะสม หรือไม่ อย่างไร ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2545 : 65)

1 = สอดคล้อง หรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

0 = ไม่แน่ใจ ว่านวัตกรรมนั้นหรือแบบสอบถามข้อนั้นวัดจุดประสงค์ตามที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้อง หรือแน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์ตามที่ระบุไว้

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ของข้อคำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 จะนำไปใช้ และข้อคำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 จะตัดออก ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน จากแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด เป็นดังนี้

แบบสอบถามผู้บริหาร ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97

แบบสอบถามอาจารย์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97

แบบสอบถามนักศึกษา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.96

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปให้ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน ทดลองทำเพื่อทดสอบความเข้าใจของคำชี้แจง ความชัดเจนและความเป็นปรนัยของข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสอบถามที่ชัดเจนและมีความเข้าใจตรงกัน

5. ทดลองใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficient) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่มากกว่า 0.7 (George and Mallery, 2003 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ดังเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ในตารางที่ 4 นี้

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	ระดับความเที่ยง
> 0.9	ดีมาก
> 0.8	ดี
> 0.7	พอใช้
> 0.6	ค่อนข้างพอใช้
> 0.5	ต่ำ
< 0.5	ไม่สามารถรับได้

โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ได้ดังนี้

แบบสอบถามผู้บริหาร เท่ากับ 0.97

แบบสอบถามอาจารย์ เท่ากับ 0.97

แบบสอบถามนักศึกษา เท่ากับ 0.93

ดังนั้นแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) อยู่ในระดับ ดีมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ไปยังมหาวิทยาลัย ที่เป็นประชากร
2. ผู้วิจัยทำการรับสมัครผู้ช่วยวิจัย เป็นนิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 8 คน
3. ส่งแบบสอบถามและรับกลับ โดยดำเนินการ 3 วิธี คือ วิธีที่หนึ่ง ผู้วิจัย/ผู้ช่วยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และ รับกลับด้วยตนเอง สำหรับสถาบันที่สะดวกในการเดินทาง วิธีที่สอง ผู้วิจัย/ผู้ช่วยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และรับกลับโดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ถึงตัวผู้วิจัยเมื่อตอบแบบสอบถามแล้ว และวิธีที่สาม ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และรับกลับทางไปรษณีย์ โดยวิธีที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้ระบุการส่งแบบสอบถามกลับว่าขอให้ส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์
4. การดำเนินการติดตามแบบสอบถามหลังจากครบกำหนดที่ผู้วิจัยขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนแล้ว หากยังไม่ได้รับการตอบกลับหรืออัตราการตอบกลับค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามโดยการใช้โทรศัพท์และ/หรือออกหนังสือติดตามทวงถามแบบสอบถามเมื่อครบ

กำหนดส่งแบบสอบถามกลับคืน ในส่วนของแบบสอบถามของนักศึกษา ผู้วิจัย/ ผู้ช่วยผู้วิจัย จะรอรับแบบสอบถามกลับคืนที่หลังจากที่นักศึกษาเสร็จสิ้นการตอบแบบสอบถามแล้ว

5. นำแบบสอบถามที่ตอบกลับ ไปลงรหัสตามที่กำหนดไว้ กรณีที่มีข้อมูลขาดหาย (missing data) ผู้วิจัยใช้วิธีการแทนที่ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และฐานนิยม (Mode) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลที่มีข้อมูลขาดหายนั้น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ขาดหายนั้น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ขาดหาย การดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยมีกำหนดการในการรวบรวมข้อมูล แสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การดำเนินการรวบรวมข้อมูลและการติดตามแบบสอบถาม

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	ร้อยละ แบบสอบถามที่ ได้รับคืน
15- 31 พ.ค. 2558	ส่งแบบถามสอบ โดยมีหนังสือนำจากคณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	-
15-30 มิ.ย. 2558	ขอรับแบบสอบถาม	38
1-15 ก.ค. 2558	ติดตามแบบสอบถามทาง e-mail, Line, ไปรษณีย์ และโทรศัพท์ครั้งที่ 1	57
16-31 ก.ค. 2558	ติดตามแบบสอบถามทาง e-mail, Line, ไปรษณีย์ และโทรศัพท์ครั้งที่ 2	62
16-31 ส.ค. 2558	ส่งแบบถามสอบรอบที่ 2 โดยมีหนังสือนำจาก สมาคม สถาบันอุดมศึกษา แห่งประเทศไทย	65
ธ.ค.- ม.ค. 2559	ติดตามแบบสอบถามทาง e-mai , Line, ไปรษณีย์ และโทรศัพท์ครั้งที่ 3	73

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วย 2 ส่วน คือโมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (structural model)

1 โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงว่า ตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL

2 โมเดลโครงสร้าง (Structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 2 ส่วนคือ

2.1 การประมาณค่าพารามิเตอร์

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลการวิจัยย่อย ๆ รวม 5 โมเดล การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์รวมค่าข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์ รายละเอียดของวิธีการวิเคราะห์แต่ละตอนมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จาก ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลการวิจัย ที่เป็นโมเดลย่อย ๆ เพื่อวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) ค่าความเบ้ (skewness : SK) ความโด่ง (kurtosis : KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล เพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

2. วิเคราะห์สเกลขององค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถามและค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่สังเกตได้ ในโมเดลการวิจัยประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรทุกตัว มาทำการสร้างสเกลขององค์ประกอบแต่ละด้าน

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยโปรแกรม LISREL เป็นการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล และทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของปัจจัยด้านต่างๆ

2.2 การแปลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด เพื่ออธิบายผลทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้าง ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากการทดสอบ Fit Statistics ได้แก่

2.2.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ถ้าโมเดลนั้นถูกต้อง และตัวอย่างมีขนาดใหญ่พอ การวัด χ^2 จะถูกใช้ในการทดสอบทางสถิติ เป็นการทดสอบโมเดลโดยมี degree of freedom ของสูตร χ^2 ,

2.2.2 ค่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness-of-fit indices) ถ้าหากดัชนี GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า 0.9 แปลได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล

2.2.3 ค่า Root Mean Squared Residual (RMR) หากค่า RMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าหากมีค่าต่ำกว่า 0.05 แปลได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ดัชนีเปรียบเทียบโมเดลเป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับโมเดลตามทฤษฎี หรือโมเดลตามสมมติฐานเป็นโมเดลที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด คือ ไม่มีเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรหรือโมเดลที่เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมมีค่าเป็น 0

2.2.4 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของควมมีอิสระ (df) ซึ่ง

รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหาค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 คำนวณหาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows version 15 มาทำการสร้างสเกลขององค์ประกอบแต่ละด้าน

3.2 นำค่าสถิติที่ได้ตามข้อ 3.1 มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรง ของโมเดลการวัด (Validate Model) โดยใช้ค่าสถิติที่จะช่วยตรวจสอบความตรงของโมเดลรวม 5 วิธี (Jöreskog and Sörbom, 1989 ; Long, 1983 ; Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Error and Correlations of Estimates) ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ และถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากแสดงว่าโมเดลจะไม่เป็นบวกแน่นอน (non-positive definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination หรือ ค่า R^2) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัวรวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Measures) ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล และยังเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท (Jöreskog and Sörbom, 1989 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ โดยคำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่า ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลลิสเรลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ใช้เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล ดัชนี

GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลเฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าดัชนีของ RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma โปรแกรมลิสรเลขจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ ผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล นอกจากนี้จะให้ค่าความคลาดเคลื่อนแล้วยังให้แผนภาพต้น-ใบ (stem and leaf plot) ของความคลาดเคลื่อนด้วย

4.2 คิวพล็อต (Q-plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (normal quantiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีตัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัดแปรโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขข้อบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้จะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น

การตรวจสอบความตรงของตัวแปรในรูปแบบ

รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรลักษณะของมหาวิทยาลัย ตัวแปรสภาพที่แวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ และตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย การตรวจสอบความตรงของตัวแปรในรูปแบบทำได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมลิสเรล หากผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบหรือโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่ารูปแบบหรือโมเดลมีความตรง ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในบทที่ 4



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวม 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของมหาวิทยาลัย ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ และประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลการวัด ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรง/ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์กระชับและรัดกุม และผู้ศึกษาผลการวิจัยสามารถทำความเข้าใจในผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรทั้งหมดดังนี้

ORGANIZE	หมายถึง	ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ของลักษณะของมหาวิทยาลัย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 2 ตัวแปรคือ
struct	หมายถึง	โครงสร้างของมหาวิทยาลัย
techno	หมายถึง	สภาพการใช้งานเทคโนโลยี
ENVIRON	หมายถึง	ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ของสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 2 ตัวแปรคือ
culture	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร
climate	หมายถึง	บรรยากาศองค์กร
CHARAC	หมายถึง	ตัวแปรแฝง (Latent Variable) คุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 2 ตัวแปรคือ

commit	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
acade	หมายถึง	ความเป็นนักวิชาการ
POLICY	หมายถึง	ตัวแปรแฝง (Latent Variable) นโยบายบริหารจัดการ และการปฏิบัติวัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัวแปรคือ
strateg	หมายถึง	การบริหารเชิงกลยุทธ์
leader	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
finance	หมายถึง	การบริหารการเงิน
human	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรบุคคล
EFFECT	หมายถึง	ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประสิทธิภาพของประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 8 ตัวแปรคือ
Qualicr	หมายถึง	คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ
Interact	หมายถึง	คุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ
outcome	หมายถึง	คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ
physical	หมายถึง	คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย
employ	หมายถึง	ความพึงพอใจความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร
improvt	หมายถึง	การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์และบริหาร
opencom	หมายถึง	การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน
Manage	หมายถึง	ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย Average of X scores.
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Sk	หมายถึง ค่าความเบ้ (skewness)
Ku	หมายถึง ค่าความโด่ง (Kurtosis)
Chi-square	หมายถึง ค่าสถิติไค-แอสควร์
p	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง องศาอิสระ (Degree of Freedom)
R^2	หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนาย
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	หมายถึง ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
SRMR	หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในตอนนี้ ผู้วิจัยได้แยกนำเสนอไว้เป็นสามตอนโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1.1 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัย และค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1.2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย เพื่อนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 1.3 เป็นผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัย และค่าสถิติพื้นฐาน

ตารางที่ 6 จำนวน และค่าร้อยละประเภทของมหาวิทยาลัย

ประเภทของมหาวิทยาลัย	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ	32	26.20
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	40	32.80
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	9	7.40
มหาวิทยาลัยเอกชน	41	33.60
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน คิดเป็นร้อยละ 33.60

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	103	71.00
หญิง	42	29.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	2	1.40
31-40 ปี	36	24.50
41-50 ปี	50	34.50
51-60 ปี	57	39.30
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	15	10.40
ปริญญาโท	89	61.30
ปริญญาเอก	41	28.30
ตำแหน่งบริหาร		
รองอธิการบดี	19	31.10
ผู้ช่วยอธิการบดี	29	20.00
ผู้อำนวยการ	31	21.40
อื่น ๆ (หัวหน้าศูนย์, หัวหน้าแผนก)	66	45.50
ตำแหน่งวิชาการ		
อาจารย์	67	46.20
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	58	40.00
รองศาสตราจารย์	11	7.60
ศาสตราจารย์	2	1.40
อื่นๆ	7	4.80

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
0-5 ปี	20	13.80
6-10 ปี	21	14.50
11-15 ปี	37	25.50
16-20 ปี	27	18.60
มากกว่า 20 ปี	40	27.60
ประสบการณ์การบริหาร		
0-5 ปี	66	45.50
6-10 ปี	45	31.00
11-15 ปี	14	9.70
16-20 ปี	13	9.00
มากกว่า 20 ปี	7	4.80

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีอายุระหว่าง 51 ถึง 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.30 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 61.30 มีตำแหน่งทางบริหารส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ หรือหัวหน้าแผนกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 46.20 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.60

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของอาจารย์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	147	54.20
หญิง	124	45.80
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	43	15.90
31-40 ปี	123	45.40
41-50 ปี	74	27.30
51-60 ปี	31	11.40
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	31	11.40
ปริญญาโท	182	67.20
ปริญญาเอก	58	21.40
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	103	38.00
6-10 ปี	73	26.90
11-15 ปี	38	14.00
16-20 ปี	30	11.10
มากกว่า 20 ปี	27	10.00
ตำแหน่งวิชาการ		
อาจารย์	211	77.80
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	46	17.10
รองศาสตราจารย์	2	0.70
ศาสตราจารย์	3	1.10
อื่น ๆ (ไม่ตอบ)	9	3.30

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านนันทนาการ		
ที่ปรึกษาชมรมกีฬา	114	42.00
ที่ปรึกษาชมรมอาสา	71	27.30
ที่ปรึกษาชมรมด้านสุขภาพ	42	15.40
ที่ปรึกษาชมรมอนุรักษ์	14	5.10
ที่ปรึกษาชมรมศิลปะฯ	18	6.00
อื่นๆ	12	4.20
ประสบการณ์การทำงานด้านนันทนาการ		
0-5 ปี	135	49.80
6-10 ปี	60	22.20
11-15 ปี	39	14.40
16-20 ปี	25	9.20
มากกว่า 20 ปี	12	4.40

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.20 มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.40 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 77.80 มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการ ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมกีฬา คิดเป็นร้อยละ 42.00 และมีประสบการณ์การทำงานด้านนันทนาการ ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.80

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	248	43.10
หญิง	328	56.90
อายุ		
17-18 ปี	12	2.10
19-20 ปี	237	41.10
21-22 ปี	252	43.80
มากกว่า 22 ปี	75	13.00
ชั้นปีที่ศึกษา		
ปี 2	214	37.20
ปี 3	186	32.30
ปี 4	145	25.20
อื่นๆ	31	5.30
กลุ่มมหาวิทยาลัย		
มหาวิทยาลัยในกำกับ	171	29.70
ม.เทคโนโลยีราชมงคล	50	8.70
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	191	33.20
มหาวิทยาลัยเอกชน	164	28.50
ผลการเรียน		
น้อยกว่า 2.00	19	3.30
2.00-2.50	146	25.30
2.51-3.00	253	43.90
3.01-3.50	112	19.40
มากกว่า 3.50	46	8.00
การเข้าร่วมชมรม		
เข้าร่วมชมรม	494	86.20
ไม่เข้าร่วมชมรม	79	13.80

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ชื่อชมรม		
ชมรมกีฬา	256	44.40
ชมรมอาสา	164	28.50
ชมรมด้านสุขภาพ	68	11.80
ชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	54	9.40
อื่น ๆ (กิจกรรมพิเศษ,วิชาการ)	34	5.90
ความถี่ในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ		
ทุกวัน	47	8.20
4-5 วัน/สัปดาห์	55	9.50
2-3 วัน/สัปดาห์	149	25.90
1 วัน/สัปดาห์	221	38.40
ไม่เข้าร่วม	104	18.10

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มนักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.90 มีอายุ ระหว่าง 21 ถึง 22 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.00 เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษา อยู่ในชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีผลการเรียนโดยมีแต้มเฉลี่ยสะสม ระหว่าง 2.51-3.00 คิดเป็น ร้อยละ 43.0 ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกชมรมกีฬา คิดเป็นร้อยละ 44.40 ความถี่ในการเข้าร่วมโปรแกรม นันทนาการ 1 วันต่อ สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 38.40

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยแยกนำเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) พิสัย (range) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) เพื่อให้เห็นลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เพื่อความสะดวกในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีการวัดเป็นมาตรประมาณค่า/ตัวเลือก 5 ระดับ และมีการให้คะแนน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2533)

- 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับไม่ดี / ต่ำมาก / น้อยที่สุด
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับไม่ค่อยดี / ค่อนข้างต่ำ / น้อย
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับดีปานกลาง / สูงปานกลาง / ปานกลาง / พอใช้
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับดี / สูง / มาก
- 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก / สูงมาก / มากที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร และตัวแปรภายใน 2 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ในแต่ละตัวแปรมีดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพล หรือส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ
นันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	range	min	max	Item
ลักษณะของมหาวิทยาลัย (ORGANIZ)								
1. โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct)	3.75	0.58	-0.86	1.63	3.84	1.16	5.00	19
2. สภาพการใช้เทคโนโลยี (techno)	3.62	0.69	-0.77	1.04	4.00	1.00	5.00	10
สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON)								
3. วัฒนธรรมองค์กร (culture)	3.66	0.63	-0.63	0.97	4.00	1.00	5.00	8
4. บรรยากาศองค์กร (climat)	3.82	0.58	-0.78	1.88	4.00	1.00	5.00	12
คุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARAC)								
5. ความผูกพันองค์กร (commit)	4.01	0.69	-0.84	1.24	4.00	1.00	5.00	10
6. ความเป็นนักวิชาการ (acade)	3.78	0.81	-0.76	0.76	4.00	1.00	5.00	7
นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY)								
7. การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg)	3.89	0.38	-1.56	1.26	4.00	1.00	5.00	10
8.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader)	4.14	0.32	-1.51	1.11	3.78	1.22	5.00	9
9. การบริหารการเงิน (finance)	3.90	0.36	-0.75	2.42	3.64	1.36	5.00	11
10. การบริหารงานบุคคล (human)	3.78	0.38	-1.46	1.55	4.00	1.00	5.00	8

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงลักษณะของมหาวิทยาลัย (OGANIZ) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct) และสภาพการใช้เทคโนโลยี (techno) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.62-3.75 แสดงว่าส่วนใหญ่มหาวิทยาลัย มีการออกแบบโครงสร้างที่มีขนาดใหญ่ แต่มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นทางการมากแต่มีการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก (3.75) และมีความหลากหลายของการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ และมีความทันสมัยอยู่ในระดับมาก (3.62) เช่นกัน

ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้วัฒนธรรมองค์กร (culture) มีค่าเฉลี่ย 3.66 โดยส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจในระดับสูง ส่วนตัวแปรสังเกตได้บรรยากาศองค์กร (climate) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 หรือระดับสูง โดยส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่

ใหญ่มีบรรยากาศแบบเน้นทีม กล่าวคือ มีการบริหารงานที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน มีการติดต่อสื่อสารหลายรูปแบบและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในระดับปานกลาง

ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARAC) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรสังเกต ได้ทั้ง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัย (commit) และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ (acade) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.59-4.22 .และส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าความเบ้เป็นลบ) โดยตัวแปรสังเกตได้ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.78 ตามลำดับ แสดงว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในระดับสูง และมีความเป็นนักวิชาการ กล่าวคือ มีความสนใจเชิงวิชาการ แสวงหาความรู้ในสาขาวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการจูงใจให้บุคลากรเห็นพ้องต้องกันในการนำเอาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนันทนาการ

ตัวแปรแฝงนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร คือ ประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader) การบริหารการเงิน (finance) และการบริหารทรัพยากรบุคคล (human) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.78 – 4.14 และส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าความเบ้เป็นลบ) โดยตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารการเงิน การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 3.90, 3.89 และ 3.78 ตามลำดับ แสดงว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีแสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ สามารถในการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าว ผลักดันให้คณาจารย์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนด และมีการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ในระดับสูง

ในด้านการบริหารการเงิน มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการบริหารการเงินที่เป็นอิสระคล่องตัว มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้ โดยใช้กลยุทธ์การบริหารการเงินที่เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายและทิศทางชัดเจนเฉพาะเจาะจงสามารถวัดประเมินผล และตรวจสอบได้ในระดับสูง ในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการกำหนดแนวทาง หรือวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และมีการตรวจสอบระบบกระบวนการปฏิบัติงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ในระดับสูง และในบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถสูง

เข้ามาทำงาน มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เหมาะสม ทันสมัยสอดคล้องกับสังคม และมีการดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กรในระดับสูง

เมื่อพิจารณา ความเบ้ หรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าความเบ้เป็นลบ) โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีความเบ้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการ มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องรวม 8 มิติหรือ 8 ตัวแปรหลัก ประกอบด้วยคุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr) คุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ(interact) คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมนันทนาการ (outcome) คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย(physical) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร(employ) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ (improvt) การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (opencom) และ ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ (manage) และตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรประสิทธิผลในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตัวแปรสังเกตได้/ ข้อคำถาม	mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	range	min	max
คุณภาพโปรแกรมฯ Qualicr	3.76	0.684	-1.005	1.884	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.97	0.809	-0.861	1.369	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.75	0.892	-0.852	0.912	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.76	0.846	-0.827	1.110	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.75	0.826	-0.554	0.420	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.66	0.891	-0.650	0.664	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 6	3.63	0.843	-0.538	0.495	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 7	3.60	0.956	-0.603	0.127	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 8	3.89	0.877	-0.883	1.300	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 9	3.80	0.862	-0.805	1.106	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 10	3.76	0.851	-0.787	1.114	4.00	1.00	5.00
ปฏิสัมพันธ์ (interact)	3.82	0.654	-0.855	1.998	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.84	0.736	-0.802	1.670	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.84	0.778	-0.727	1.133	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.85	0.733	-0.644	1.206	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.78	0.758	-0.517	0.542	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.83	0.726	-0.562	1.089	4.00	1.00	5.00
ผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วม นันทนาการ(outcome)	3.92	0.732	-0.693	1.181	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.87	0.873	-0.776	0.933	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.96	0.816	-0.575	0.373	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.91	0.826	-0.545	0.295	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.94	0.823	-0.738	0.958	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.98	0.790	-0.699	1.014	4.00	1.00	5.00

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย(ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้/ข้อคำถาม	mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	range	min	max
ส.ว.ล.ทางกายภาพ (Physical)	3.79	0.685	-0.461	1.019	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.88	0.864	-0.936	1.505	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.92	0.764	-0.770	1.599	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.79	0.926	-0.729	0.641	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.70	0.955	-0.646	0.181	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.70	0.928	-0.732	0.589	4.00	1.00	5.00
ความพึงพอใจ employ)	3.59	0.753	-0.565	0.408	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.58	0.850	-0.538	0.809	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.58	0.866	-0.548	0.565	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.50	0.900	-0.413	0.321	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.52	0.926	-0.473	0.244	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.67	0.924	-0.824	0.794	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 6	3.72	0.918	-0.790	0.762	4.00	1.00	5.00
การพัฒนาริชาชีพ (Improv)	3.45	0.666	-0.850	1.697	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.58	0.835	-0.585	0.614	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.63	0.765	-0.501	0.797	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.35	0.975	-0.531	0.031	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.53	1.006	-0.572	-0.029	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.53	0.850	-0.434	0.243	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 6	3.40	0.943	-0.707	0.641	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 7	3.34	0.984	-0.570	0.148	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 8	3.25	1.045	-0.426	-0.326	4.00	1.00	5.00

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย(ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้/ข้อคำถาม	mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	range	min	max
การเป็นระบบเปิดกับชุมชน (Opencom)	3.84	.736	-0.523	0.726	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.69	0.869	-0.589	0.541	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.84	0.810	-1.011	1.896	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.85	0.830	-0.873	1.339	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.91	0.806	-0.856	1.630	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.90	0.825	-0.814	0.958	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 6	3.90	0.782	-0.642	0.818	4.00	1.00	5.00
การจัดหาทรัพยากรด้าน นันทนาการ (manage)	3.76	.685	-0.461	1.019	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 1	3.97	0.822	-0.543	0.250	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 2	3.87	0.825	-0.547	0.582	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 3	3.48	0.977	-0.358	-0.115	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 4	3.62	0.916	-0.512	0.070	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 5	3.75	0.896	-0.642	0.558	4.00	1.00	5.00
ข้อที่ 6	3.88	0.872	-0.625	0.377	4.00	1.00	5.00
รวม	3.74	0.699	-0.676	1.241	4.00	1.00	5.00

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวบ่งชี้ ของตัวแปรประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการมหาวิทยาลัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean= 3.74) เมื่อดูแยกเป็นรายมิติจะพบว่า มิติความพึงพอใจในคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าการเข้าร่วมนันทนาการในมหาวิทยาลัย (outcome) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.92) รองลงมาคือ มิติการเป็นระบบเปิด และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (opencom) มีค่าเฉลี่ย (3.84) มิติด้านคุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ (Interac) มีค่าเฉลี่ย (3.82) และการให้บริการโปรแกรม นันทนาการ (qualicr) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.76)) และมิติด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร (Employ) มีค่าเฉลี่ย (3.59) มิติการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของ

คณาจารย์ (Improvot) มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.45) และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในแต่ละมิติปรากฏว่า

มิติด้าน คุณภาพโปรแกรมนันทนาการ (qualicr) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (3.76) ส่วนในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อด้วงซี่ประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการของมหาวิทยาลัยที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลาย (ข้อที่ 1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.97) รองลงมาคือ มีการติดต่อสื่อสารกับทางมหาวิทยาลัยได้โดยง่ายผ่านช่องทางเว็บไซต์และทางอีเมล (ข้อที่ 8) ค่าเฉลี่ย (3.89) และมหาวิทยาลัยมีการอัปเดตข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการและการแข่งขันต่างๆได้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน (ข้อที่ 9) มีค่าเฉลี่ย (3.89) ตามลำดับ

มิติด้านคุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ (Interac) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.82) ส่วนในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อด้วงซี่ โดยข้อด้วงซี่ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านนันทนาการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (ข้อที่3) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.85) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ด้านนันทนาการมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ทำ (ข้อที่1) และมีความยินดี กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือนักศึกษาผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นรายบุคคล (ข้อที่ 2) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.84) ในขณะที่ข้อด้วงซี่ เกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่ด้านนันทนาการสามารถจดจำและจัดการให้ได้ตรงกับความต้องการของนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการของแต่ละ บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อที่ 4) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.78)

มิติด้านคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (Outcome) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.92) ส่วนในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อด้วงซี่ โดยข้อด้วงซี่ประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย (ข้อที่ 5) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.98) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยจัดเตรียมสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม(ข้อที่ 4) ในขณะที่ข้อด้วงซี่ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางกาย (ข้อที่ 1) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.87)

มิติด้านคุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย (Environ) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.79) ส่วนในรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อด้วงซี่ โดยทุกข้อด้วงซี่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3.70 -3.92) โดยเฉพาะข้อด้วงซี่ด้านสภาพแวดล้อม (ข้อที่ 2) นักศึกษามีความสุขอย่างแท้จริงกับบรรยากาศในมหาวิทยาลัย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.92) รองลงมาคือ (ข้อที่ 1) สถานที่อำนวยความสะดวก สิ่งก่อสร้าง เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการ สะอาดและได้รับการดูแลเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย (3.88)

มิติด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร (Employ) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.59) ส่วนในรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3.50-3.72) โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับความพึงพอใจของคณาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยและสภาพที่แวดล้อมการทำงานของคณาจารย์ (ข้อที่ 6) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด (3.72)

มิติด้านการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ (Improv) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.45) ส่วนในรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก 4 ข้อ คือ ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับความเหมาะสมของการช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานนันทนาการในมหาวิทยาลัย (ข้อที่ 2 มีค่าเฉลี่ย = 3.63) ความเหมาะสมของการเข้าร่วมประชุมทางด้านวิชาชีพนันทนาการของอาจารย์ (ข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ย = 3.58) ความเหมาะสมของการได้รับความเคารพนับถือในแวดวงวิชาการ (ข้อที่ 4 มีค่าเฉลี่ย = 3.53) และความเหมาะสมของปริมาณงานด้านนันทนาการที่รับผิดชอบ (ข้อที่ 5 มีค่าเฉลี่ย = 3.53) ส่วนในรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง 4 ข้อ คือ ความเหมาะสมของจำนวนผลงานด้านนันทนาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ (ข้อที่ 3) ความเหมาะสมของรางวัลที่ได้รับที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ด้านนันทนาการ (ข้อที่ 6) ความเหมาะสมของอันดับที่ได้รับจากการทำวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัย (ข้อที่ 7) และความเหมาะสมของจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยด้านนันทนาการ (ข้อที่ 8) ในขณะที่ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมโครงการพัฒนานักวิจัย (ข้อที่ 8) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.25)

มิติการเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (opencom) พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.84) ส่วนในรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (ข้อที่ 4) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ (3.91) รองลงมาคือตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแสดงความชื่นชมต่อมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ข้อที่ 5) และการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (ข้อที่ 1) ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ (3.90)

มิติความสามารถในการจัดหาทรัพยากรด้านนันทนาการ (Manage) พบว่า พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.76) ส่วนในรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับความสามารถในการระดมนักศึกษาให้คงอยู่และเข้าร่วมนันทนาการในมหาวิทยาลัยตลอดช่วงระยะเวลาการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย (ข้อที่ 1) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3.97) รองลงมาคือความสามารถในการบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ (ข้อที่ 6) และตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความสามารถในการระดมบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านนันทนาการเข้ามาทำงาน (ข้อที่ 2) โดยมีค่าเฉลี่ย (3.88) และ (3.87) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย

โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรลักษณะขององค์กร สภาพที่แวดล้อมภายในองค์กร คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ และประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย การตรวจสอบความตรงของตัวแปรในโมเดลทำได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมลิสเรล หากผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าโมเดลมีความตรง ผลการวิเคราะห์แสดงด้วยค่าสถิติ และรูปแบบจำลองของโมเดลมีรายละเอียดดังนี้

2.1. การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย ตัวแปรแฝงลักษณะขององค์กร (ORGANIZ)ในงานวิจัยครั้งนี้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct) และสภาพการใช้เทคโนโลยี (techno) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	โครงสร้างของมหาวิทยาลัย	สภาพการใช้เทคโนโลยี
	structure	techno
โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct)	1	0.757**
สภาพที่ใช้เทคโนโลยี (techno)		1
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.77	3.58
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.032	0.037
KMO = 0.842		
Bartlett's test of sphericity Chi-square = 3.26 , df =2 , p-value = 0.07 , RMSEA =0.031		

**p<0.01

จากตารางที่ 12 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสองตัวแปรพบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยค่าสหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .757 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าดัชนี Kaiser – Mayer–Olkin (KMO) = .842 ค่า Bartlett's test of sphericity Chi-square = 3.26, df = 2, ค่า p =0.07 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลลักษณะองค์กรดังแสดงในตารางที่ 13

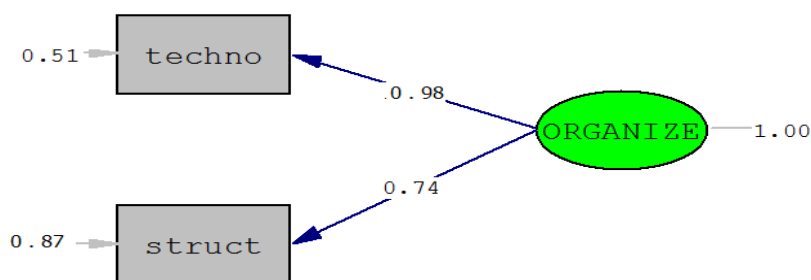
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลลักษณะองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct)	0.74	0.05	16.04	0.75
สภาพการใช้เทคโนโลยีฯ (techno)	0.98	0.05	22.66	0.59
Chi-square= 5.10, df=2, p-value=0.07, GFI=0.99, AGFI= 0.92				

จากตารางที่ 13 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีค่า Chi-square = 5.10, df = 2, ค่า p = 0.07, GFI = 0.99, AGFI = 0.92 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตั้งคำอธิบายใต้ตารางที่ 4.9) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดยโครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 และ สภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย (techno) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ซึ่ง อธิบายได้ว่าลักษณะองค์กรมหาวิทยาลัยนั้นวัดจากตัวแปรสังเกตได้ สภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย ได้ดีกว่า วัดจากตัวแปรสังเกตได้ โครงสร้างของมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง ซึ่งวัดได้จากค่า R² จะเห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝงลักษณะขององค์กร เท่ากับ 0.75 และ 0.59 ตามลำดับแสดงว่าความแปรปรวนในตัวแปรโครงสร้างของมหาวิทยาลัย(struct) มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝงลักษณะขององค์กร สูงกว่าตัวแปร สภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย (techno)

โดยโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย แสดงได้ดังภาพที่ 14 และค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 14



Chi-Square=3.26, df=2, P-value=0.07, RMSEA=0.031

ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์หน้าหนังกองค์ประกอบของโมเดลลักษณะขององค์กรมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลลักษณะขององค์กร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ดี	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi square –sig	>0.05	0.07	ผ่าน
GFI	>0.90	0.99	ผ่าน
AGFI	>0.90	0.92	ผ่าน
NFI	>0.90	0.92	ผ่าน
CFI	>0.90	0.95	ผ่าน
RMR	<0.05	0.053	ไม่ผ่าน
SRMR	<0.05	0.052	ไม่ผ่าน
RMSEA	<0.05	0.031	ผ่าน

หมายเหตุ

GFI = Goodness of fit index หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนหรือความสอดคล้องของโมเดล

AGFI = Adjusted Goodness of fit index หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนหรือความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับแก้แล้ว

NFI = Normal Fit index

CFI = Comparative Fit index

RMR = Root Mean Squared Residual หมายถึง ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ

SRMR = Standard Root Mean Squared Residual

RMSEA = Root Mean Square error of Approximation หมายถึง ค่ารากที่สอง

ของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าโมเดลลักษณะขององค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล พบว่าส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สุภมาศ อังศ์โชติ และคณะ, 2552 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 และ Kline, 2011) แม้ว่าจะมีค่า RMR และค่า SRMR ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ก็ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง โดยมีค่าที่ไม่เกิน 0.80 (Schemelleh-Engel, and Müller , 2003:52 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2555 ; 249)

2.2. การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมหาวิทยาลัย

ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมหาวิทยาลัย (ENVIRON) ในงานวิจัยครั้งนี้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (culture) และบรรยากาศขององค์กร (climat) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	วัฒนธรรมองค์กร culture	บรรยากาศองค์กร climat
วัฒนธรรมองค์กร (culture)	1	0.800**
บรรยากาศองค์กร (climat)		1
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.67	3.75
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.033	0.031
KMO = 0.842		
Bartlett's test of sphericity Chi-square = 3.33 , df = 2 , p-value = 0.068 , RMSEA = 0.077		

**p<0.01

จากตารางที่ 15 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสองตัวแปร พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยค่าสหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.800 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าดัชนี Kaiser – Mayer–Olkin (KMO) = .842 ค่า Bartlett's test of sphericity Chi-square = 3.33, df = 2, ค่า p = 0.068 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย

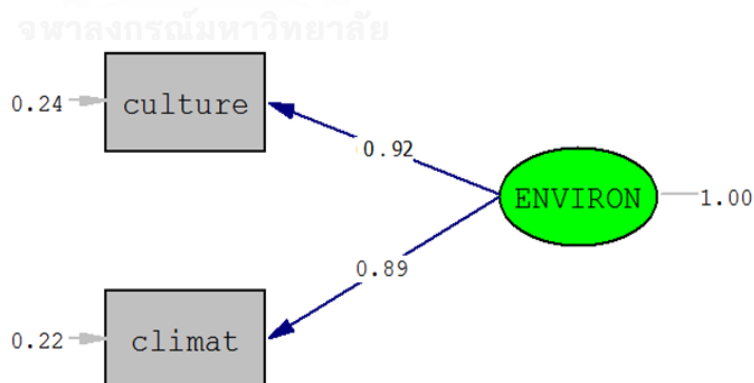
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
วัฒนธรรมองค์กร (culture)	0.92	0.04	23.01	0.76
บรรยากาศองค์กร (climat)	0.89	0.04	22.09	0.78

Bartlett's test of sphericity Chi-square= 3.36, df=2, p-value=0.067, GFI=0.99, AGFI= 0.97

จากตารางที่ 16 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีค่า Chi-square = 3.36, df = 2, ค่า p = 0.067, GFI = 0.99, AGFI = 0.97 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตั้งคำอธิบายใต้ตารางที่ 4.12) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดยวัฒนธรรมองค์กร (culture) และบรรยากาศขององค์กร (climat) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 และ 0.89 ตามลำดับ ซึ่ง อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมหาวิทยาลัยนั้นวัดจากตัวแปรสังเกตได้ วัฒนธรรมองค์กร (culture) ได้ดีกว่า วัดจากตัวแปรสังเกตได้บรรยากาศขององค์กร (climat)

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดจากค่า R² แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝง เท่ากับ 0.78 (บรรยากาศองค์กร climat) และ 0.76 (วัฒนธรรมองค์กร culture) ตามลำดับแสดงว่าความแปรปรวนในตัวแปรบรรยากาศองค์กร (climat) มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สูงกว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (culture)

โมเดลสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรมหาวิทยาลัยแสดงได้ดังภาพที่ 15 และค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 17



Chi-Square=3.33, df=2, P-value=0.06797, RMSEA=0.077

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ดี	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi square –sig	>0.05	0.067	ผ่าน
GFI	>0.90	0.99	ผ่าน
AGFI	>0.90	0.97	ผ่าน
NFI	>0.90	0.99	ผ่าน
CFI	>0.90	0.99	ผ่าน
RMR	<0.05	0.015	ผ่าน
SRMR	<0.05	0.015	ผ่าน
RMSEA	<0.05	0.077	ไม่ผ่าน

จากตาราง ที่ 17 แสดงให้เห็นว่าโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล พบว่าทุกข้อเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2552 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 และ Kline, 2011) แม้ว่าค่า RMSEA ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ก็ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง โดยมีค่าไม่เกิน 0.80 (Schemelleh-Engel, and Müller , 2003:52 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกานันท์, 2555 ; 249)

2.3. การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARAC) ในงานวิจัยครั้งนี้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (commit) และความเป็นนักวิชาการ (acade) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลลักษณะของบุคคล

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร (commit)	ความเป็นนักวิชาการ (acade)
ความผูกพันต่อองค์กร (commit)	1	0.758**
ความเป็นนักวิชาการ (acade)		1
ค่าเฉลี่ย (Mean)	4.09	3.83
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.028	0.035
KMO = 0.842		
Bartlett's test of sphericity Chi-square = 2.20 , df =2 , p-value = 0.967 , RMSEA =0.060		

**p<0.01

จากตารางที่ 18 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสองตัวแปร พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยค่าสหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.758 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าดัชนี Kaiser – Mayer–Olkin (KMO) = .842 ค่า Bartlett's test of sphericity Chi-square = 2.20, df = 2, ค่า p =0.967 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความผูกพันต่อองค์กร (commit)	0.84	0.05	16.80	0.64
ความเป็นนักวิชาการ (acade)	0.80	0.04	18.14	0.72

Chi-square= 2.20, df=2, p-value=0.99, RMSEA= 0.06

จากตารางที่ 19 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า มีค่า Chi-square = 2.20, df = 2, ค่า p = 0.099 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นการสอดคล้องแบบสมบูรณ์โดยผลการวิเคราะห์ไม่ได้รายงานค่าอื่น ๆ นอกเหนือจากที่แสดงไว้ในตาราง (ดังคำอธิบายใต้ตารางที่ 4.15) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดย ความผูกพันต่อองค์กร (commit) และความเป็นนักวิชาการ (acade) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และ 0.80 ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร นั้นวัดจากตัวแปรสังเกตได้ ความผูกพันต่อองค์กร (commit) ได้ดีกว่า ความเป็นนักวิชาการ (acade)

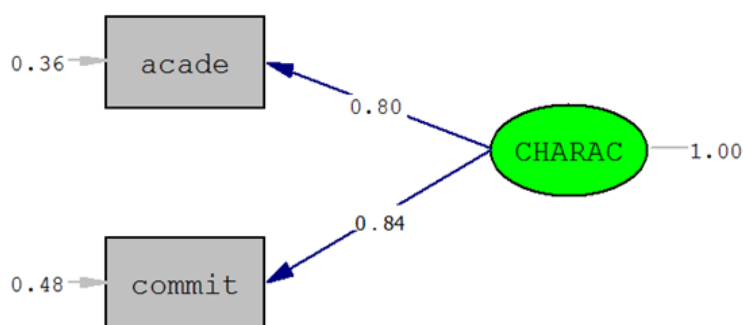
สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดจากค่า R² แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝง เท่ากับ 0.64 และ 0.72 ตามลำดับแสดงว่าความแปรปรวนในตัวความเป็นนักวิชาการ (acade) มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝงคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร สูงกว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (commit)

ตารางที่ 20 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ดี	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi square –sig	>0.05	0.99	ผ่าน
RMSEA	<0.05	0.060	ไม่ผ่าน

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าโมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล พบว่าทุกข้อเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด) แม้ว่าค่า RMSEA ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ก็ยอมรับได้ที่มีความสอดคล้อง โดยมีค่า 0.060 ซึ่งไม่เกิน 0.80 (Schemelleh-Engel, and Müller , 2003:52 อ้างถึงใน สุวิมล ตรี กานันท์, 2555 ; 249)

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของ โมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร มหาวิทยาลัย แสดงได้ดังภาพที่ 16



Chi-Square=2.20, df=2, P-value=0.96615, RMSEA=0.060

ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของ โมเดลคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

2.4. การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY)

การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ(POLICY) ตัวแปรแฝง ในงานวิจัยครั้งนี้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader) การบริหารการเงิน (finance) และการบริหารทรัพยากรบุคคล (human) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลนโยบาย และการจัดการ

ตัวแปร	การบริหาร เชิงกลยุทธ์ starteg	ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร leader	การบริหาร การเงิน finance	การบริหาร ทรัพยากรบุคคล human
การบริหารเชิงกลยุทธ์ (starteg)	1	.650**	.686**	.710**
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader)		1	.590**	.631**
การบริหารการเงิน (finance)			1	.662**
การบริหารทรัพยากรบุคคล (human)				1
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.89	4.12	3.92	3.79
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.013	0.010	0.013	0.012
KMO = 0.842				
Bartlett's test of sphericity Chi-square = 12.77 , df = 5 , p-value = 0.052 , RMSEA = 0.038				

**p<0.01

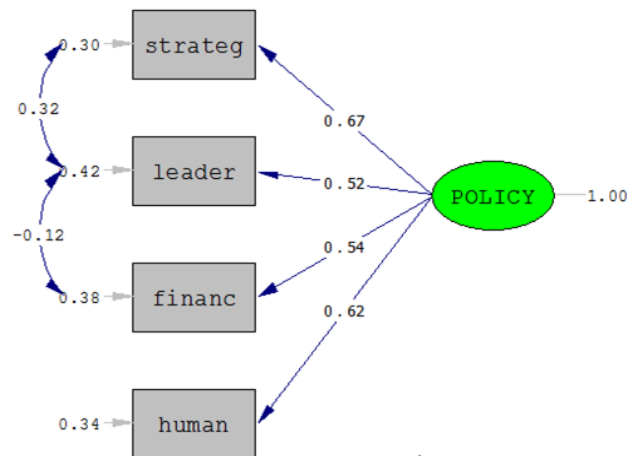
จากตารางที่ 21 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสี่ตัวแปร พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยค่าสหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.590 ถึง 0.710 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ค่าดัชนี Kaiser – Mayer–Olkin (KMO) = .842 ค่า Bartlett's test of sphericity Chi-square= 12.77, df = 5, ค่า p = 0.052 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg)	0.67	0.13	5.15	0.60
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader)	0.52	0.03	17.33	0.63
การบริหารการเงิน (finance)	0.54	0.13	4.14	0.77
การบริหารทรัพยากรบุคคล (human)	0.62	0.22	2.81	0.99

Chi-square= 15.74, df=5, p-value=0.052, GFI=0.87, AGFI= 0.88

จากตารางที่ 22 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีค่า Chi-square =15.74, df = 5, ค่า p = 0.052 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ดังคำอธิบายใต้ตารางที่ 4.18) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg) 0.67, การบริหารทรัพยากรบุคคล (human) 0.62, การบริหารการเงิน (finance) 0.54 และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader) 0.52 ตามลำดับ ซึ่ง อธิบายได้ว่า นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ นั้น วัดจากตัวแปรสังเกตได้ดีที่สุดคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg) รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล (human) ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลประสิทธิภาพการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ดังแสดงในภาพที่ 17



Chi-Square=12.77, df=5, P-value=0.0521, RMSEA=0.038

ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลนโยบายการบริหารจัดการ และการปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ จะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว ซึ่งวัดจากค่า R^2 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝง เรียงจากมากไปหาน้อย เท่ากับ 0.99, 0.77, 0.63 และ 0.60 ตามลำดับ แสดงว่าความแปรปรวนในการบริหารทรัพยากรบุคคล (human) มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝง สูงที่สุด รองลงมาคือ การบริหารการเงิน (finance)

ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ
กับข้อมูล เชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ดี	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi square –sig	>0.05	0.052	ผ่าน
GFI	>0.90	0.87	ไม่ผ่าน
AGFI	>0.90	0.88	ไม่ผ่าน
NFI (Normed Fit Index)	>0.90	0.92	ผ่าน
CFI (Comparative Fit Index)	>0.90	0.90	ผ่าน
RMR	<0.05	0.038	ผ่าน
SRMR	<0.05	0.021	ผ่าน
RMSEA	<0.05	0.038	ผ่าน

หมายเหตุ

Chi square –sig หมายถึง ค่าไค-แอสควร์

GFI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

AGFI หมายถึงดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

NFI (Normed Fit Index)

CFI (Comparative Fit Index)

RMR หมายถึง รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ

SRMR หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
มาตรฐาน

RMSEA หมายถึง ค่ารากกำลังสองของเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง
โดยประมาณ

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าโมเดลนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล พบว่าส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ยกเว้น GFI และ AGFI ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าโมเดลค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 และ Kline, 2011)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย

โมเดลการวัดประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในงานวิจัยครั้งนี้ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ ด้านคุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr) ด้านคุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ (interac) ด้านคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (outcome) ด้านคุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย (physical) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร (Employ) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (improvt) การเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (opencom) และความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ (Manage) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
โมเดลการวัดประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	QualiCR	Interac	Outcome	Physical	Employ	Improvt	Opencom	Manage
คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr)	1							
ปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ(Interac)	.694**	1						
ปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ(Outcome)	.720**	.700**	1					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ(physical)	.738**	.639**	.703**	1				
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน employ	.607**	.592**	.583**	.590**	1			
การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ Improvt	.612**	.576**	.624**	.559**	.688**	1		
การเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนOpencom	.655**	.590**	.610**	.592**	.630**	.654**	1	
ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรด้านนันทนาการ Manage	.615**	.536**	.609**	.552**	.589**	.666**	.622**	1
ค่าเฉลี่ย Mean	3.76	3.82	3.92	3.61	3.48	3.84	3.76	3.61
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	0.684	0.645	0.732	0.685	0.753	0.666	0.736	0.685

KMO=0.846, Bartlett's Test of Sphericity=4721.30, Chi square=124.75, df=83, p=value=0.048

** p < 0.01

จากตารางที่ 24 ผู้วิจัยตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 8 ตัวแปรของตัวแปรแฝงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำสุด และสูงสุด เท่ากับ .536 และ .738 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.846 ค่า Bartlett's Test of Sphericity =4721.30, Chi square=124.75, df =83, p-value = 0.048 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยค่าสถิติวัดความกลมกลืนของของโมเดลประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของของโมเดลประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ดี	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi square –sig	>0.05	0.77	ผ่าน
GFI	>0.90	1.00	ผ่าน
AGFI	>0.90	0.99	ผ่าน
CFI	>0.90	1.00	ผ่าน
RMR	<0.05	0.0018	ผ่าน
SRMR	<0.05	0.0036	ผ่าน
RMSEA	<0.05	0.0001	ผ่าน

หมายเหตุ

Chi square –sig หมายถึง ค่าไค-แอสควร์

GFI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

AGFI หมายถึงดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

NFI (Normed Fit Index)

CFI (Comparative Fit Index)

RMR หมายถึง รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ

SRMR หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน

มาตรฐาน กรรมการมหาวิทยาลัย

RMSEA หมายถึง ค่ารากกำลังสองของเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าโมเดลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล พบว่าทุกข้อเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552 ; นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 และ Kline, 2011)

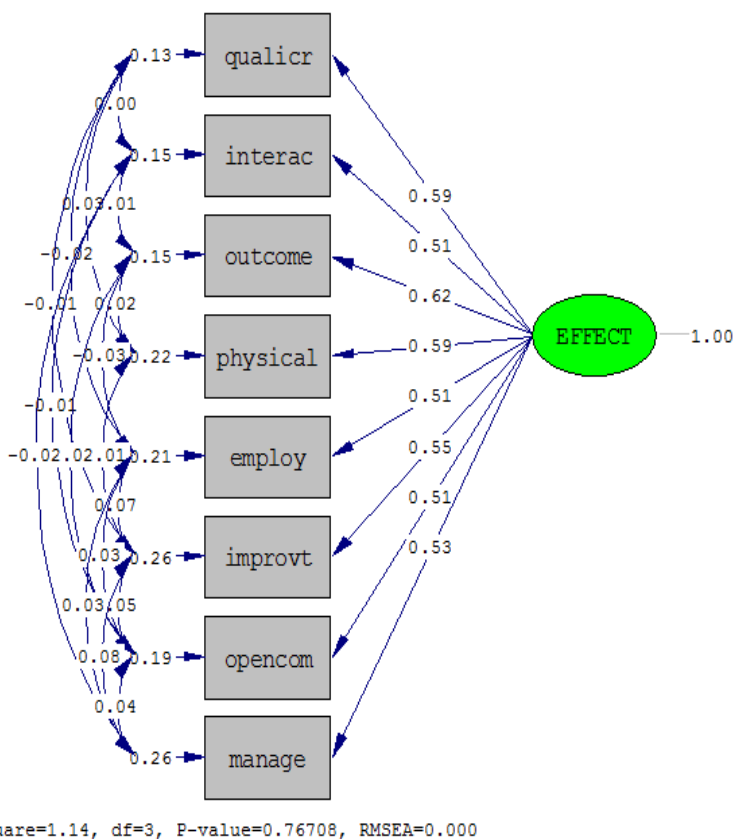
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลการวัดประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลการวัดประสิทธิผลการจัดการ
นันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	SE	t	R ²
คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr)	0.59	0.03	19.99	0.73
ปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ (Interac)	0.51	0.03	17.78	0.64
ปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ (Outcome)	0.62	0.03	19.63	0.72
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical)	0.59	0.03	17.80	0.62
ความพึงพอใจในคำตอบแทนฯ (employ)	0.51	0.03	16.23	0.56
การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ (Improvvt)	0.55	0.03	15.81	0.53
การเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (Opencom)	0.51	0.03	16.47	0.58
ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรด้านนันทนาการ (Manage)	0.53	0.03	15.88	0.51

Chi-square= 1.14, df = 3, p-value = 0.77, GFI = 1, AGFI = 0.99

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า มีค่า Chi-square= 1.14, df=3, p-value=0.77, GFI=1, AGFI= 0.99 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ 0.51 ของตัวแปรการเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (Opencom) และ ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ (Interac) ไปถึงขนาด 0.62 ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ (Outcome) อธิบายได้ว่าประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (Outcome) เป็นอันดับแรก คุณภาพของโปรแกรม นันทนาการ (QualiCR) คุณภาพทางด้านกายภาพโดยรอบของมหาวิทยาลัย (Physical) การพัฒนา วิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (Improvvt) ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากร (Manage) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับและผู้ให้บริการ (Interac) รองลงมาตามลำดับ ผลการ วิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ดังแสดง ในภาพที่ 18



ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ จะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว ซึ่งวัดจากค่า R^2 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ มีความแปรปรวนร่วมกับตัวแปรแฝงประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เท่ากับ 0.73, 0.64, 0.72, 0.62, 0.56, 0.53, 0.58 และ, 0.51 ตามลำดับ อธิบายได้ว่าความแปรปรวนร่วมในตัวแปรปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ (Outcome) มีความแปรปรวนร่วมกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย สูงกว่าตัวแปร คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr), สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical), การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ (Improvt), ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรด้านนันทนาการ (Manage) และ ปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ (Interac) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คะแนนองค์ประกอบนำมาสร้างสมการองค์ประกอบของประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยได้ดังนี้

$$\text{EFFECT} = 0.73 (\text{qualicr}) + 0.64 (\text{interac}) + 0.72 (\text{outcome}) + 0.62 (\text{physical}) + 0.53 (\text{employ}) + 0.56 (\text{improvt}) + 0.58 (\text{opencom}) + 0.51 (\text{manage})$$

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ ประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

โมเดลสมการโครงสร้างของประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้ ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่

1 ตัวแปรแฝงลักษณะของ มหาวิทยาลัย(ORGANIZ) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรคือ ตัวแปรโครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct) และตัวแปรสภาพการใช้งานเทคโนโลยี (techno)

2 ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรคือ ตัวแปรบรรยากาศองค์กร (climat) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (culture) ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปรได้แก่

1. ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARACT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรคือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (commit) และตัวแปรความเป็นนักวิชาการ (acade)

2 ตัวแปรแฝงนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strateg) ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader) ตัวแปรการบริหารการเงิน (finance) และตัวแปรบริหารงานทรัพยากรบุคคล (human)

3 ตัวแปรแฝงประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย (EFFECT) ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร คือ องค์ประกอบด้าน คุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr) คุณภาพการของปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ (interac) คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (outcome) คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย (physical) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร(employ) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (Improv) การเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (opencom) และความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ (manage)

ผลการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 18 ตัวแปร พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำสุด และสูงสุด = .815 และ .235 ตามลำดับ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงสูง ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = .846 ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 4721.30, chi-square = 124.75, df=83, p=0.048 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้นั้น ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 27

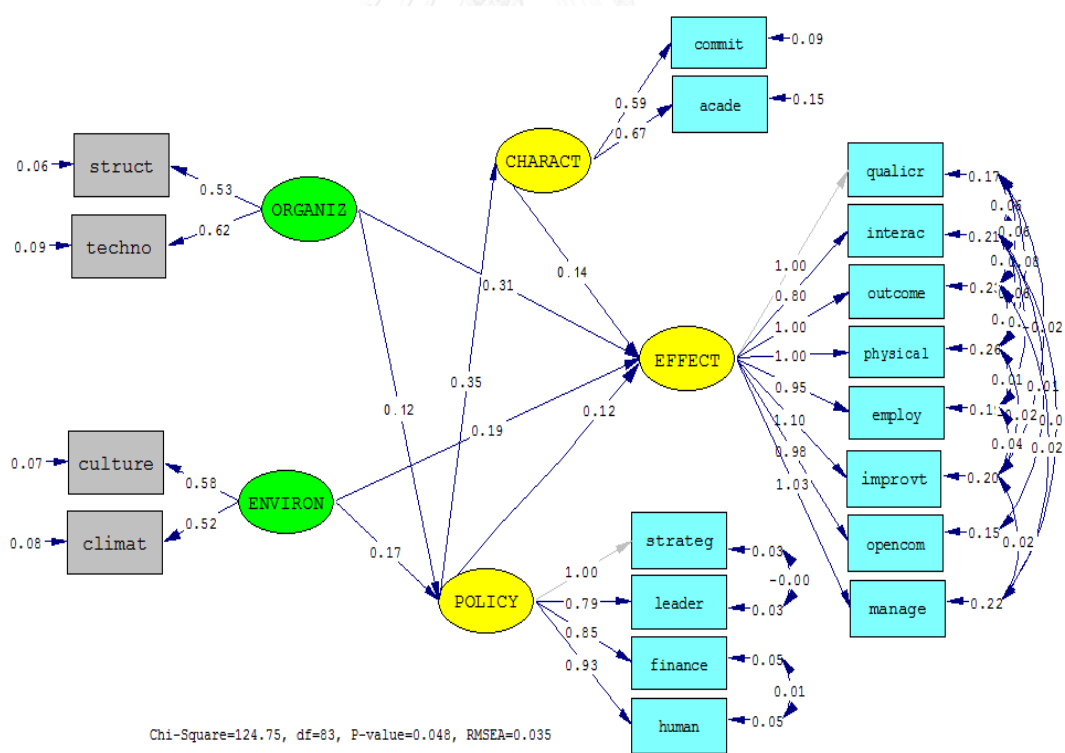
ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล
ประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	struct	techno	culture	climat	commit	acada	strateg	leader	finance	human	qualiter	interac	outcome	physical	employ	improv	opencom	อภินา
struct	1																	
techno	.815**	1																
culture	.704**	.704**	1															
climat	.573**	.558**	.807**	1														
commit	.546**	.480**	.568**	.592**	1													
acade	.590**	.533**	.484**	.437**	.786**	1												
strateg	.311**	.330**	.415**	.432**	.367**	.368**	1											
leader	.299**	.280**	.387**	.362**	.356**	.359**	.729**	1										
financ	.296**	.283**	.385**	.339**	.298**	.318**	.699**	.648**	1									
human	.310**	.311**	.410**	.400**	.340**	.318**	.727**	.699**	.744**	1								
qualiter	.631**	.660**	.542**	.501**	.440**	.554**	.321**	.305**	.283**	.321**	1							
interact	.542**	.536**	.475**	.438**	.457**	.531**	.322**	.269**	.235**	.282**	.694**	1						
outcom	.585**	.591**	.518**	.462**	.465**	.585**	.321**	.341**	.250**	.302**	.720**	.700**	1					
physical	.581**	.577**	.522**	.497**	.434**	.506**	.320**	.293**	.243**	.296**	.738**	.639**	.703**	1				
employ	.580**	.591**	.527**	.527**	.376**	.454**	.318**	.307**	.283**	.340**	.607**	.592**	.583**	.590**	1			
improv	.602**	.650**	.551**	.467**	.471**	.586**	.349**	.355**	.321**	.346**	.612**	.576**	.624**	.559**	.688**	1		
opencom	.615**	.623**	.571**	.555**	.504**	.569**	.364**	.311**	.328**	.337**	.655**	.590**	.610**	.592**	.630**	.654**	1	
manage	.614**	.598**	.536**	.487**	.573**	.656**	.282**	.337**	.276**	.295**	.615**	.536**	.609**	.552**	.589**	.666**	.622**	1
Mean	3.76	3.62	3.66	3.82	4.01	3.78	3.89	4.14	3.9	3.78	3.76	3.82	3.92	3.61	3.48	3.84	3.76	3.61
S.D	0.583	0.694	0.631	0.584	0.687	0.805	0.384	0.322	0.364	0.387	0.684	0.645	0.732	0.685	0.753	0.666	0.736	0.685

KMO=0.846, Bartlett's Test of Sphericity=4721.30, Chi square=124.75, df=83, p-value=0.048

** p<0.01

ในการวิเคราะห์หือทธิพลของลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คุณลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นปรากฏว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังเข้ากันไม่ได้ดี เมื่อพิจารณาจากค่า Chi square ซึ่งมีค่าเท่ากับ 405.74 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างอัตราความผันแปรของข้อมูลเชิงประจักษ์กับความผันแปรร่วมของแบบจำลอง (RMSEA) ซึ่งพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลนี้ อยู่ในระดับที่เข้ากันไม่ได้ดี ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขโมเดล ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้โมเดลที่เหมาะสมเข้ากับข้อมูลได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับเปลี่ยนโมเดล (Modification indices) โดยเลือกปรับเปลี่ยนเส้นทางตามความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามา ซึ่งเลือกเชื่อมโยงระหว่างค่าความผิดพลาดการวัด แต่ไม่ปรับเปลี่ยนเส้นทางตามผลการวิเคราะห์ที่เสนอขัดแย้งกับแนวคิดทฤษฎี ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความเข้ากันได้ดีกับโมเดลที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ได้ผลลัพธ์ ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในรูปแบบการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimates)

จากภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ มีผลการเข้ากันได้ดี ซึ่งได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของความพอเหมาะพอดีของโมเดลที่

พิจารณาได้จากค่า Chi square น้อยลงเป็น 124.75 และค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างอัตราความผันแปรของข้อมูลเชิงประจักษ์กับความผันแปรร่วมของโมเดล (RMSEA) ได้ค่าเท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นอกจากนี้สถิติความเข้ากันได้ดีค่าอื่น ๆ นำเสนอไว้ในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าสถิติวัดการเข้ากันได้ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ดี	ค่าที่ได้ก่อนปรับโมเดล	ค่าที่ได้หลังปรับโมเดล	ผลการพิจารณา
Chi square –sig	>0.05	0.000	0.048	ไม่ผ่าน
GFI	>0.90	0.73	0.97	ผ่าน
AGFI	>0.90	0.65	0.93	ผ่าน
NFI	>0.90	0.91	0.99	ผ่าน
PNFI	<NFI	0.79	0.54	ผ่าน
RMR	<0.05	0.10	0.008	ผ่าน
SRMR	<0.05	0.25	0.019	ผ่าน
RMSEA	< 0.05	0.15	0.035	ผ่าน
CN	ไม่น้อยกว่า 200.00	54.08	363.37	ผ่าน

หมายเหตุ

Chi square –sig หมายถึง ค่าไค-แอสควร์

GFI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

AGFI หมายถึงดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

NFI (Normed Fit Index)

RMR หมายถึง รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ

SRMR หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน

มาตรฐาน

RMSEA หมายถึง ค่ารากกำลังสองของเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง

โดยประมาณ

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ พบว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของค่าสถิติวัดความพอเหมาะพอดีของโมเดล พบว่าทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่รับได้ ยกเว้นค่า Chi square –sig ที่น้อยกว่า 0.05 (0.48) ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ก็ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง $.010 < p \leq 0.05$ (Schemelleh-Engel, and Müller , 2003:52 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2555 ; 249) และเมื่อพิจารณาดัชนีความพอเหมาะพอดีของแบบจำลอง (Goodness-of-fit) ที่มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป และดัชนีความพอเหมาะพอดีของแบบจำลองประหยัด (parsimonious fit indices) ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เป็นดัชนีที่ใช้ตัดสินว่าแบบจำลองนั้นใช้ได้ดี แม้ว่าไคสแควร์ของดัชนีทั้งสองจะไม่มีนัยสำคัญ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551)

ส่วนดัชนีอื่นๆที่กำหนดไว้ในการศึกษาความเหมาะสมพอดี ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่รับได้ทุกค่า(สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551, สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552 ; Kline, 2011)

ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปไลสเรล ซีให้เห็นว่าค่าสถิติทุกตัวมีอัตราการเข้ากันได้ดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงซึ่งสามารถสรุปออกมาในรูปแบบตารางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยต่างๆที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของผลการวิเคราะห์เส้นทาง

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ปัจจัย			
		ลักษณะของมหาวิทยาลัย (ORGANIZ)	สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON)	นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY)	คุณลักษณะของบุคลากร (CHARACT)
ลักษณะของมหาวิทยาลัย (POLICY)	ทางตรง (DE)	0.12*	0.17*		
	ทางอ้อม (IE)	-	-		
	รวม (TE)	0.12*	0.17*		
คุณลักษณะของบุคลากร (CHARAC)	ทางตรง (DE)	-	-	0.35*	
	ทางอ้อม (IE)	0.15*	0.35*	-	
	รวม (TE)	0.15*	0.35*	0.35*	
นันทนาการในมหาวิทยาลัย (EFFECT)	ทางตรง (DE)	0.31*	0.19*	0.12*	0.14*
	ทางอ้อม (IE)	0.01	0.02	0.01	-
	รวม (TE)	0.32*	0.21*	0.13*	0.14*

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงที่อธิบายถึงประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 4 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปรลักษณะของมหาวิทยาลัย(ORGANIZ) ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย(ENVIRON) ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARACT) และตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY) โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงที่อธิบายถึงต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มากที่สุดคือ ลักษณะของมหาวิทยาลัย (ORGANIZ = 0.32) รองลงมาคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON = 0.21) และ ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARACT) ส่วน ตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY) มีอิทธิพลต่ำสุด (0.13) ดังรายละเอียดของความสัมพันธ์ดังนี้

1) ลักษณะของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยเท่ากับ 0.32 โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.31 แล้วยังส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ในขนาดอิทธิพล 0.01

2) สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.21 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรง 0.19 แล้วยังส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติในขนาดอิทธิพล 0.02

3) คุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.14 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด

4) นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.13 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรง 0.12 แล้วยังส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากร ในขนาดอิทธิพล 0.01

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย จากสมการ 3 สมการ ดังนี้

1. ลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย และนโยบายบริหารจัดการและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ปรากฏตามสมการ 1 ดังนี้

$$\text{policy} = 0.17(\text{environ}) + 0.12(\text{organiz}) , \text{Errorvar.} = 0.37 , R^2 = 0.66 \dots\dots(1)$$

$$(0.02) \qquad (0.02) \qquad (0.057)$$

$$5.79 \qquad 6.67 \qquad 6.55$$

จากสมการ 1 อธิบายได้ว่า นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับลักษณะของมหาวิทยาลัย และสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยสมการสามารถอธิบายได้ร้อยละ 66

2. ลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ และคุณลักษณะของบุคลากร มีความสัมพันธ์ปรากฏตามสมการ 2 ดังนี้

$$\text{charac} = 0.35(\text{policy}) + 0.35(\text{environ}) + 0.15(\text{organiz}) , \text{Errorvar.} = 0.082 , R^2 = 0.73\dots\dots(2)$$

$$(0.03) \qquad (0.05) \qquad (0.05) \qquad (0.017)$$

$$12.03 \qquad 7.51 \qquad 3.20 \qquad 4.93$$

จากสมการ 2 อธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคลากร ขึ้นอยู่กับลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ โดยสมการสามารถอธิบายได้ร้อยละ 73

3. ประสิทธิภาพการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย คุณลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ปรากฏตามสมการ 3 ดังนี้

$$\text{effect} = 0.32(\text{organiz}) + 0.21(\text{environ}) + 0.14(\text{charac}) + 0.13(\text{policy}), \text{Errorvar.} = 0.084, R^2 = 0.68 \dots (3)$$

(0.03) (0.03) (0.05) (0.05) (0.057)

10.62 6.99 2.84 2.82 6.55

จากสมการ 3 อธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับ ลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย คุณลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ โดยสมการสามารถอธิบายได้ร้อยละ 68



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความตรงของรูปแบบสมการโครงสร้างประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย กรอบแนวคิดในการวิจัยได้จากการบูรณาการโมเดลการวัดประสิทธิผลในสถาบันอุดมศึกษาจากตัวบ่งชี้ของ Cameron (1978, 1986), Clott (1995), Kwan and Walker (2003) และการวัดประสิทธิผลโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยของ Weese (1997), Yong Jae Ko and Donna L.Pastore, (2007) มีการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะกับบริบทของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ประชากรในการวิจัย คือกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และกลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนรวมทั้งสิ้น 122 มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จำนวน 1,344 คน จากทั้ง 4 กลุ่มมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด จากผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ทั้งหมด 1,344 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามคืน 992 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.80

รูปแบบสมการโครงสร้างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตัวแปรลักษณะของมหาวิทยาลัย ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยและเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยจำนวน 3 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร ชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์ และชุดที่ 3 สำหรับนักศึกษา คุณภาพข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีช่วงพิสัยตั้งแต่ 0.93-0.97 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีค่า chi-Square มีช่วงพิสัยตั้งแต่ 0.000 – 0.463 (ที่ $df=1$) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ด้วย โปรแกรม SPSS for Window การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัด และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ในประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย เพื่อนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัย ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย และตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัย และผู้ตอบแบบสอบถามสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51 ถึง 60 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีตำแหน่งทางบริหารส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์หรือหัวหน้าแผนก มากที่สุด มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการ ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมกีฬา และมีประสบการณ์การทำงานด้านนันทนาการ ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มนักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 21 ถึง 22 ปี เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 มีผลการเรียนโดยมีแต้มเฉลี่ยสะสม ระหว่าง 2.51-3.00 และส่วนใหญ่เป็นสมาชิกชมรมกีฬา โดยมีความถี่ในการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ 1 วันต่อสัปดาห์

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร และตัวแปรภายใน 2 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.61-4.14) ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายอยู่ในระหว่างน้อย ถึงค่อนข้างสูง และส่วนใหญ่มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ในแต่ละตัวแปรมีดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ลักษณะขององค์กร (ORGANIZ) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรมหาวิทยาลัย (struct) และตัวแปรสังเกตได้สภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย (techno) พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับสูง (3.62 และ 3.75 ตามลำดับ) ตัวแปร ทุก

ตัวมีการกระจายในระดับปานกลาง และมีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นค่าลบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงเป็นแบบเบ้ซ้าย

ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้บรรยากาศองค์กร (climat) และตัวแปรสังเกตได้ วัฒนธรรมองค์กร (culture) พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.82 และ 3.66 ตามลำดับ) ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายปานกลางค่อนข้างสูง และมีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นค่าลบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงเป็นแบบเบ้ซ้าย

ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (CHARAC) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ความผูกพันต่อองค์กร (commit) และตัวแปรสังเกตได้ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ (acade) พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับสูง (4.01 และ 3.78 ตามลำดับ) ตัวแปรทุกตัวมีการกระจาย ปานกลางค่อนข้างสูง และมีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นค่าลบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงเป็นแบบเบ้ซ้าย

ตัวแปรแฝงภายในนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY) ประกอบด้วย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leader) การบริหารการเงิน (finance) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategy) และ การบริหารทรัพยากรบุคคล (human) พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับสูงทุกตัวแปร (4.14, 3.90, 3.89 และ 3.78 ตามลำดับ) ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายน้อย และมีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นค่าลบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงเป็นแบบเบ้ซ้าย

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวบ่งชี้ของตัวแปรประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ มีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติโดยพบว่าการแจกแจงเป็นแบบเบ้ซ้าย และพบว่าประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยในมิติคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (outcome) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.92) โดยมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย รองลงมาคือมิติด้านการเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์ กับชุมชน (opencom) (3.84) โดยมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองตัวบ่งชี้คือในด้านเกี่ยวกับ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และการแสดงความชื่นชมต่อมหาวิทยาลัยในการจัดโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากชุมชน และมีมิติด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ และผู้รับบริการ (interac) (3.82) โดยมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการในด้านนันทนาการเป็นผู้ที่มีความสามารถและความรู้

เกี่ยวกับงานที่ทำ ส่วนมิติด้านคุณภาพโปรแกรมন্নันทนาการ (qualicr) (3.76) โดยมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเกี่ยวกับการที่มหาวิทยาลัยสามารถจัดโปรแกรมন্নันทนาการได้หลากหลาย

2. ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย พบว่ารูปแบบย่อย ๆ ทั้ง 4 รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกรูปแบบ การตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในเบื้องต้นพบว่ารูปแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาจากค่าดัชนีปรับขยาย (modification indices) ซึ่งผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 124.75, df = 83, ค่า p = 0.048, ดัชนี GFI = 0.97, และดัชนี AGFI = 0.93) ตัวแปรอิสระในรูปแบบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 68

โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยมากที่สุดคือ ลักษณะของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย คุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า โดยสามารถสรุปรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ที่ได้จากการวิจัยดังนี้

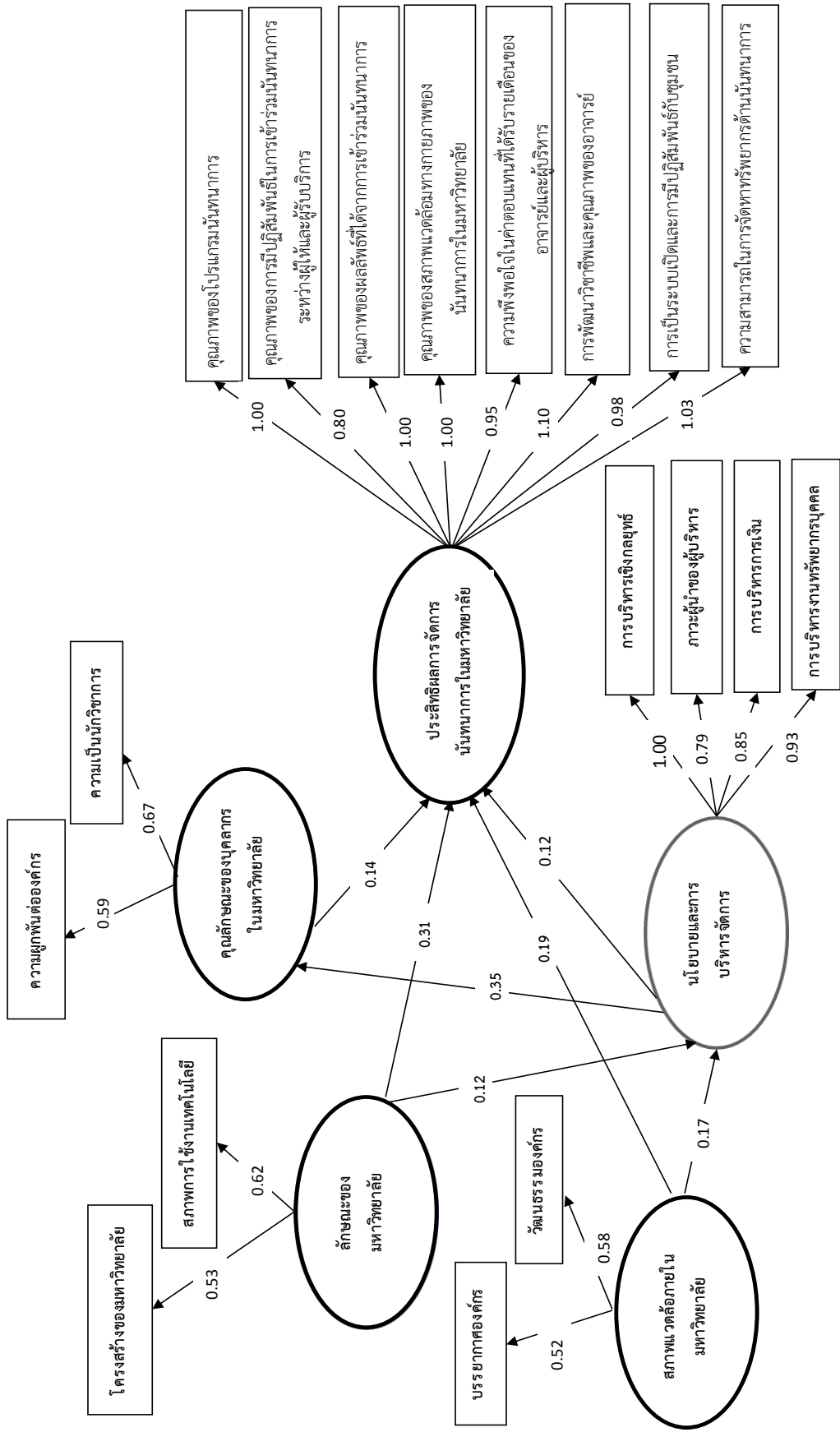
1. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างของมหาวิทยาลัย และสภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลทางตรง และยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลทางตรง แล้วยังมีส่งอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัย และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเงิน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลทางตรง แล้วจึงส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน คุณลักษณะของบุคลากรต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ประสิทธิภาพการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ ที่สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้ คือ มิติที่ 1 คุณภาพโปรแกรมนันทนาการ มิติที่ 2 คุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมนันทนาการระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ มิติที่ 3 คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ มิติที่ 4 คุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย มิติที่ 5 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร มิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ มิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และมิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรด้านนันทนาการ รูปแบบสมการโครงสร้างประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยที่ได้จากการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 20



ภาพที่ 20 รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยที่ได้จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการ โครงสร้าง ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามสมมติฐาน และผลการวัดประสิทธิผลได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างผลการวิจัยกับแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย

1.1 การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ เป็นไปตามกรอบแนวคิดในการวิจัย กล่าวคือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการ ในมหาวิทยาลัย คือ ลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย คุณลักษณะของ บุคคลากรในมหาวิทยาลัย และนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Steers และประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยทำการบูรณาการโมเดลการวัด ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาจากตัวบ่งชี้แบบพหุมิติของ Cameron (1978), Cameron (1986), Clott (1995), Kwan and Walker (2003), Weese (1997) และ Ko and Pastore (2007) ที่วัดได้ จากองค์ประกอบใน 8 มิติ รวมทั้งสิ้น 37 ตัวบ่งชี้ โดยเป็นโมเดลตามการรับรู้ของผู้บริหารและ อาจารย์ เพราะผู้บริหารและ อาจารย์เป็นผู้ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการ ในมหาวิทยาลัยได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้เป็นกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยที่ผู้บริหารจะมีบทบาทในการ กำกับดูแล นโยบายและการบริหารงานองค์กร ส่วนคณาจารย์จะมีบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติ ให้การ ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในส่วนข้อมูลของนักศึกษาที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมา อีกส่วนหนึ่งจะเป็นตัวยืนยันถึงประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ในฐานะที่ที่ นักศึกษาเป็นผู้รับบริการ หากนักศึกษามีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับก็จะเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งได้ถึง ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการประเมินว่าการดำเนินงานของ องค์กรเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นจะประเมินจากความพึงพอใจและคุณภาพของการให้บริการด้าน ต่างๆขององค์กรนั้น ๆ

1.2 ผลการตรวจสอบความตรงของ รูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรลักษณะของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายใน ตัวแปรลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและ ตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยืนยันผลการวิจัยของ Cameron (1986) และ Clott (1995) ที่ศึกษาประสิทธิผลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรตามกรอบแนวคิดของ Steers (1977) โดยใช้ชื่อตัวแปรตัวนี้ว่า Organizational Characteristics ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยเป็นไปตามกรอบแนวคิดของ Steers ที่อธิบายว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จ จะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญก็คือ โครงสร้างองค์กร ซึ่งในการพัฒนาองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงองค์กรใดๆให้เกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์กร เพราะโครงสร้างองค์กรถือเป็นตัวองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ การจัดองค์กร การจัดระบบการทำงานหรือจัดรูปแบบและจัดกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กร กำกับการใช้ทรัพยากรในองค์กร อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป ซึ่งการพัฒนาองค์กรจะทำให้เกิดความเจริญเติบโต อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าว

ดังนั้นในการที่จะจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย เพื่อให้องค์กรเกิดความเจริญเติบโต และเกิดผลดี ดังที่ วันชัย มีชาติ (2548) ได้กล่าวถึงผลดีของการพัฒนาองค์กรไว้ว่า จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่นเพิ่มผลผลิต เพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพิ่มประสิทธิผลในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนและมอบหมายงาน องค์กร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ทำให้เข้าใจในองค์กรทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร อันจะเป็นการช่วยให้การบริหารองค์กรดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกการมีส่วนร่วมต่อผลสำเร็จขององค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเพิ่มความตระหนักในการปรับปรุงความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา

ศักยภาพและการเจริญก้าวหน้าของตนเอง และที่สำคัญอีกประการก็คือช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร

2. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ 4 ข้อ พบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรของมหาวิทยาลัยและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และยังพบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยโดยผ่านตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจา รอดเข็ม (2547) ที่พบว่าลักษณะองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ

2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย โดยที่อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง อธิบายได้ว่า การที่มหาวิทยาลัย มีนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติด้านนันทนาการ ดี ย่อมก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี ในขณะที่เดียวกันก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร มีการทำงานที่มีคุณภาพ และเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย มีความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านนันทนาการ บรรลุผลตามภารกิจและเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยทางตรงต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เพราะผลงานหรือความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่มาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง

4. รูปแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปรคัตสรรที่เป็นสาเหตุ คือ ลักษณะของมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย คุณลักษณะของบุคลากรมหาวิทยาลัย และนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ล้วนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย ทั้งสิ้น

ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยนี้ผู้วิจัยจะอภิปรายตามผลตามลำดับของการมีอิทธิพลรวมที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัย (ORGANIZ)

การวิจัยครั้งนี้พบว่าลักษณะของมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วย โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (struct) และสภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย (techno) มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยด้านลักษณะของมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย มากที่สุด คือสภาพการใช้งานเทคโนโลยี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ แตกต่างจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่ผ่านมา (กุหลาบ รัตนสังธรรม , 2536 ; ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540 ; รุจา รอดเข็ม, 2547 ; ถุติพันธ์ สมุทธัย, 2549 ; อัญชญา พานิช, 2550 ; วิทยา เหมพันธ์, 2555) ทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่วนราชการและเอกชน ที่มีการบริหารงานตามแนวทางเดิม ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพราะไม่สามารถที่จะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และความคาดหวังของผู้รับบริการได้ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2557 ; สมาน รังสิโยภุชฎ์, 2540) เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวมหาวิทยาลัยทั้งที่ยังเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ และในกำกับของรัฐ จึงจำเป็นต้องปรับตัวไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมทั้งเรื่องการบริหารโครงสร้าง มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญคือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา เช่น การศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ (E-Education) การจัดการและการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดให้มี เว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีการเข้าถึงได้ง่ายขึ้น มีการสื่อสารออนไลน์ มีการใช้ระบบ สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) เป็นต้น (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561, 2556) เช่นเดียวกับองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างองค์กรในส่วนของสภาพการใช้เทคโนโลยีที่ผลการวิเคราะห์พบว่ามหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การเชื่อมโยงข้อมูล ภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=3.72) และยังพบว่ามหาวิทยาลัยมีการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=3.68) เช่นกัน แสดงว่าองค์กรทุกส่วนของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการ

ปฏิบัติงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ในส่วนของโครงสร้างองค์กร จากผลการวิเคราะห์พบว่า มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=3.75) โดยมีการกำหนดลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดี ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบกับมีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัย เข้ามาใช้เพื่อการจัดการด้านนันทนาการเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกองค์กรให้เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วจะทำให้การจัดการด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีทำให้เกิดประสิทธิผลในระดับสูงตามไปด้วย

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานการณ์ปัจจุบันการแข่งขันทางการศึกษาค่อนข้างสูงจึงทำให้องค์กรทางการศึกษาต่าง ๆ ต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรของตนเอง กำหนดให้มีการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน เช่น มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ยุบรวมภาควิชา หรือหน่วยงานที่มีความซ้ำซ้อนเข้าด้วยกันเพื่อให้การจัดการบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิผล

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย (ENVIRON)

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย ที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร(culture) และบรรยากาศองค์กร (climat) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยมากที่สุด จากแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999) ที่จำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบการตลาด วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นลดหลั่น และวัฒนธรรมองค์กรแบบชั่วคราว นั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าในการวิจัยในครั้งนี้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแบบชั่วคราว ไม่ได้จัดอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ผสมผสานจุดเด่นของวัฒนธรรมองค์กรแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการงานนันทนาการได้อย่างเหมาะสมสู่การปฏิบัติทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยเน้นการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการและประเมินผลการดำเนินการจัดการ นันทนาการ มีการสร้างบรรยากาศและเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการ

นั้นหนาการ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่งานวิจัยของ Clott (1995) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบการตลาดจะส่งผลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาในมิติความสามารถในการจัดหาทรัพยากรสูง และงานวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวที่เน้นความยืดหยุ่น มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีความเป็นกันเองและความเป็นกัลยาณมิตรสูง องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัว มีความอบอุ่น เป็นมิตรเน้นความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้นักศึกษามีความพึงพอใจ และมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนสูง

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะผสมผสานจุดเด่นของแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันอาจเป็นเพราะสภาพการที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบต่าง ๆ ให้ยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์เพื่อความคงอยู่และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างยั่งยืน

ส่วนบรรยากาศองค์กร (climat) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมาจากวัฒนธรรมองค์กร และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังธรรม (2536) ที่พบว่าบรรยากาศของคณะมีอิทธิพลมากที่สุด จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวบ่งชี้ของบรรยากาศองค์กรด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (4.22) และผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนั้นหนาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (4.02) แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานในลักษณะที่มีการให้เกียรติ และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นบรรยากาศที่เหมาะสม ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสมก็คือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership) Kerry Barnett, John McCormick and Robert Conner's (2001) ก็ยิ่งจะทำให้บรรยากาศองค์กรเป็นไปในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) ที่พบว่าบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรดีขึ้นมากคือ ผู้นำที่มีลักษณะเน้นการประสานคน และงานในระดับสูง เพราะพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรสูงมาก

ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคลในมหาวิทยาลัย (CHARAC)

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย (commit) และความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ (acade) เป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการจัดการนั้นหนาการในมหาวิทยาลัยโดยไม่ส่งผลต่อตัวแปรอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Steers (1977)

ที่ว่า ยิ่งบุคลากรมีความรู้สีกผูกพันต่อองค์กรนั้นสูงย่อมจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายและจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน(absenteeism) ลดลง ซึ่งผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่าหากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

สำหรับความเป็นนักวิชาการของอาจารย์นั้น พบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยเพราะจะเป็นการแสดงถึงศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอันจะส่งผลให้การดำเนินงานด้านนันทนาการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะความเป็นนักวิชาการควรมีลักษณะดังที่ Finnegan (1994) กล่าวไว้ว่า ต้องเป็นผู้ประสานงานด้านวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่นักวิชาการ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตในด้านการเรียนการสอน เป็นผู้อุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของสถาบัน และต้องเป็นบุคคลที่มีมาตรฐานทั้งด้านความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานของตนเอง

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าคุณลักษณะความเป็นนักวิชาการมีตัวบ่งชี้ด้านการที่อาจารย์เป็นผู้ที่เสาะแสวง และเฝ้หาความรู้ ใหม่ ๆ ทางด้านนันทนาการ เพื่อนำมาปรับปรุงงานเสมอ ประกอบกับการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย เข้ารับการอบรมวิชาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการนันทนาการเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง(3.83) และตัวบ่งชี้ด้านอาจารย์ว่าเป็นผู้ที่เสาะแสวงและเฝ้หาความรู้ใหม่ ๆ ทางนันทนาการ เพื่อ นำมาปรับปรุงงานเสมอที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3.83) เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Kogan, Moses and El-Khawas (1994) ที่กล่าวว่าความเป็นนักวิชาการของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะแสดงถึงศักยภาพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งศักยภาพเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (POLICY)

การวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย มากที่สุดตามลำดับ คือการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารการเงิน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ที่พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุดของตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยนั้นจะต้องมีการจัดการในเชิงรุกให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ผู้รับบริการหลักคือนักศึกษาให้คงอยู่และเพิ่มจำนวน

ผู้เข้าร่วมในโปรแกรมเน้นหนักการให้มากขึ้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจำเป็นของการบริหารเชิงกลยุทธ์เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์จะโดดเด่นกว่าการบริหารแนวอื่น เนื่องจากจะมีการคำนึงถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยในการจัดการเน้นหนักการให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่พบว่ามียุทธศาสตร์ต่อประสิทธิผลของการจัดการเน้นหนักการในมหาวิทยาลัย มากเป็นอันดับที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยการจัดการบุคลากรด้านเน้นหนักการในมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติและความสามารถสูงเข้ามาทำงาน การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเน้นหนักการมาสมัครเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย และการดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540), ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) และสอดคล้องกับโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ของสมาพันธ์การจัดการคุณภาพแห่งยุโรป(2003) ที่ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ของการบริหารบุคคลในองค์กร (people management) ในข้อที่ 2 ว่าหมายถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของบุคลากรหรือพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิเคราะห์พบว่ามหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.78)

สำหรับตัวแปรการบริหารการเงิน จากผลการวิเคราะห์พบว่ามหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการบริหารการเงิน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.90) ทั้งนี้อาจเนื่องจากตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จนถึงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 11 (2555-2559) มีการกำหนดนโยบายที่มุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐพึ่งตนเองให้มากขึ้นอย่างชัดเจน และแนวโน้มในการให้การสนับสนุนงบประมาณลดลง ทำให้ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารงานการเงินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นด้านการประหยัดต้นทุน และเพิ่มรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 11(2555-2559) ตามยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วย “LEGS” STRATEGY (S = Satang Utilization (ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ) (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งพบว่ามียุทธศาสตร์ต่อประสิทธิผลของการจัดการเน้นหนักการในมหาวิทยาลัยมากเป็นอันดับ 4 นั้น จากผลการวิเคราะห์พบว่ามหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.14) อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารตระหนักในความสำคัญที่ว่าผู้นำที่ดีและเข้มแข็งต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการแสดงออกซึ่งการเป็น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าว ผลักดันให้คณาจารย์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนด โดยมีการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ดังที่ Hersey et al. (1996) ได้ระบุไว้ว่าผู้นำต้องมีความสามารถ 3 ประการคือ การวินิจฉัย (diagnosing) ความสามารถที่จะเข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และมีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การบริหารงานในเชิงรุกที่จะต้องเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง การปรับตัว (adapting) เป็นความสามารถทางพฤติกรรม นำไปสู่การปรับพฤติกรรมและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการปิดช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ปัจจุบันกับสิ่งที่เรามุ่งหวังให้สำเร็จ และการสื่อสาร (communicating) เป็นความสามารถในกระบวนการ ถ้ามีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็สามารถที่จะปรับพฤติกรรมและกระบวนการให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิผล เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจและยอมรับและจะนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่ต้องการ

ประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรทุกตัวในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ในมิติการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ (improvt) เป็นมิติที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือมิติ) และความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากรด้านนันทนาการ (manage) มิติด้านคุณภาพของโปรแกรมนันทนาการ (qualicr) มิติด้านคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (outcome) มิติด้านคุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของนันทนาการในมหาวิทยาลัย (physical) มิติการเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (opencom) และมิติความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในรายเดือนของอาจารย์และผู้บริหาร (employ) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้ แตกต่างกับผลการวิจัยของ Clott (1995) ที่พบว่า ตัวแปรทุกตัวในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของคณะฯ มิติการเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิติที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของคณะฯ มากที่สุด รองลงมาคือ มิติสุขภาพขององค์กร ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร ความพึงพอใจในการศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ และการพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา ตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของ Kwan and Walker (2003) จะพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้มากกว่า กล่าวคือ โมเดลของ Kwan and Walker สามารถอธิบายประสิทธิผลของคณะฯ ในมิติความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร (FES) มากที่สุด รองลงมาคือ มิติความสามารถในการจัดหาทรัพยากร (AAR) และมิติการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (PDQF) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรม

องค์กร ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยกับสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกงมีบริบทที่ใกล้เคียงกันมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาของอเมริกา นอกจากนี้บุคลากร และนิสิตนักศึกษาในสถาบันส่วนใหญ่มีเชื้อชาติความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมมีความคล้ายคลึงกันมากระหว่างไทยกับฮ่องกง ซึ่งแตกต่างกันกับอเมริกา จึงทำให้ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kwan and Walker (2003) ดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม หากมองในรายมิติจะพบว่ามิติด้านการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ในด้านความเหมาะสมของจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยด้านนันทนาการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.25) และตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมของจำนวนผลงานด้านนันทนาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ (ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ได้ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินสถาบันอุดมศึกษาในรอบแรกของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก (เอเอ็มทีพี ตรีทอง, 2548) ที่พบว่าอาจารย์ระดับอุดมศึกษามีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพียง 0.1545 เรื่องต่อคนต่อปี งานวิจัยสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติมีเพียง 0.10 และ 0.04 เรื่องต่อคนต่อปีตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อมมากที่สุด คือ ลักษณะขององค์กร ที่ประกอบด้วยลักษณะโครงสร้างของมหาวิทยาลัย และสภาพการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีภายในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ มาใช้ เช่น ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้การประสานงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรทุกองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว และให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งควรเพิ่มจำนวนอุปกรณ์และเครื่องมือให้เพียงพอต่อความต้องการของนิสิต/นักศึกษา และให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ดีตลอดจนควรนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงข้อมูลด้านนันทนาการจากภายนอกมหาวิทยาลัยให้ทั่วถึงเพื่อความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างทันสมัยการณอยู่เสมอตลอดจนควรมีช่องทางและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการรับฟังและรับทราบปัญหา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับนันทนาการในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนและการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

(2) มหาวิทยาลัยควรควรทบทวนโครงสร้างขององค์กรมหาวิทยาลัยจากหน่วยย่อยไปถึงหน่วยใหญ่ให้มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และให้อี้อต่อการทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน (Cross-Function) บุคลากรจากฝ่าย/กลุ่มงานต่าง ๆ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร (job description) ทุกตำแหน่งทุกระดับไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถทดแทน ปรับเปลี่ยนได้ทันทีเมื่อตำแหน่งใดขาดหายไป

1.2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยในบางมิติยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย หากต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย และนำรูปแบบ ไปใช้ ควรปฏิบัติ ดังนี้

- (1) เสนอขอการสนับสนุนผ่านนโยบายมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะเรื่องงบประมาณในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดดำเนินการทางด้านนันทนาการในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้
- (2) ประสานงานกับฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยในการกำหนดนโยบายที่เอื้อโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยในช่วงเวลาที่หลากหลายมากขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือของคณะวิชาและอาจารย์ผู้สอน
- (3) ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรในด้านนันทนาการโดยการให้การสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรทางด้านนันทนาการได้รับการฝึกอบรมเทคนิคการวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยและความเหมาะสมของจำนวนผลงานด้านนันทนาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ การทำผลงานวิชาการใหม่ ๆ จากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานด้านนันทนาการเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นต่อไป และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน
- (4) ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาได้เห็นคุณค่าของการเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นหากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เช่น สถาบันการพลศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติ หรือสถาบันที่ไม่จำกัดรับนักศึกษา ฯลฯ หากจะนำเอางานวิจัยนี้ไปใช้ควรมีการปรับในส่วนหนึ่งของเครื่องมือวัดให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม เช่น ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอก การบริหารความเสี่ยง หรือความขัดแย้งในองค์กรซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2.3 ควรให้ความสำคัญของการวิจัยเชิงวิวัฒนาการวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการวัดและประเมิน เพราะการวิจัยที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์การที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะเป็นการวิเคราะห์จะเป็นการวิเคราะห์ระดับเดียว (single level SEM) ควรใช้วิธีการทางสถิติรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับ (multi-level causal analysis) เพื่อให้สามารถวัดได้ทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณช อนันตวิริยอนุภาพ. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนิตินักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนิตินักศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิกา พิริยะจิตรรา. (2547). **กิจกรรมนักศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำนักงานอธิการบดี กองกิจกรรมนักศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- กำโชค เผือกสุวรรณ. (2559). **ผู้นำนันทนาการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติกาญจน์ ปวิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติยา สีอ่อน. (2547). **โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสำหรับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุหลาบ รัตน์สังธรรม. (2536). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล., บัณฑิตวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **รายงานชุด “แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย” : แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. (2551). **กิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและพัฒนาสัถยภาพนักศึกษา.
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2543). **ความคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับเวลาว่างและนันทนาการ การวิเคราะห์เชิงวิจารณ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- คุปต์กาญจนากุล ประโยชน์. (2531). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.

- จรรยาพร ธรณินทร์. (2533). **การแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. เอกสารคำสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เดวีนา เนติน้อย. (2552). **สภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (โรงงานปทุมธานี)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย. (2554). **การนันทนาการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย. (2552). **การเป็นผู้นำนันทนาการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2537). **การเงินอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). **องค์กร ทฤษฎีและการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัชพล กาญจนกุล. (2545). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. กรุงเทพมหานคร อินโนกราฟฟิกส์.
- ธำรงค์ แก้วผดุง. (2547). **ความคิดเห็นของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตวังไกลกังวลต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การจัดการนันทนาการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วีรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพวรรณ บุญธรรม. (2553). **กลยุทธ์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- นิพนธ์ กาญจนกุล. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพัทธา เอี่ยมใบพฤษ. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์**. มหาสมาคม: อภิชาติการพิมพ์.

- ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์. (2553). **นันทนจิต (LEISURE): แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/ไฟล์:นันทนจิต_\(LEISURE\)_แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.pdf](http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/ไฟล์:นันทนจิต_(LEISURE)_แนวคิดที่ควรทำความเข้าใจให้ถ่องแท้.pdf) [20 กุมภาพันธ์ 2556]
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พงษ์ศักดิ์ แป้นแก้ว. (2548). **รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระมหาสุวัฒน์ ปรี้อปริง. (2548). **ทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พาณี ปริชานนท์ และคณะ. (2527). **รายงานการวิจัยกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือนอกหลักสูตรของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: วิมลอาร์ตโปรดักชั่นส์.
- พิมพ์ปวีณ์ หนีพาล. (2552). **ความต้องการกิจกรรมนันทนาการของประชาชนอายุระหว่าง 20-30 ปี ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2542). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวจากระบบโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พูลศักดิ์ สุขสว่าง. (2557). **หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารมหาวิทยาลัยนาริวาราชนครินทร์, ปีที่ 6 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2557).**
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ภิญโญ สาร. (2516). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช.
- มนัส นิลสวัสดิ์. (2547). **แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทพวงมหาวิทยาลัย. (2538). **ข้อสรุปเบื้องต้นของการสัมมนาผู้นำนิสิต นักศึกษา เรื่องการจัดกิจกรรมนิสิต นักศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย.** กรุงเทพมหานคร: กองบริการการศึกษา ทพวงมหาวิทยาลัย.
- ราชันย์ วงศ์ทาเครือ. (2551). **สภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของผู้ต้องขังทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รุจา รอดเข็ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัด
สาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎี
บัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2549). **การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพฤติกรรมของ
ประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา**. คุชฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณัฐ ถ้ำทองถวิล. (2552). **การมีส่วนร่วมของนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัย
ราชพฤกษ์**. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2556). **การบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วัลภา เทพหัสดินทร ณ อยุธยา. (2530). **งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา
อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา เหมพันธ์. (2555). **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการท่องเที่ยวกอล์ฟใน
ประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550ก). **การวิเคราะห์พหุระดับ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550ข). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2542). **นันทนาการชุมชนและโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2544). **นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2548). **หลักนันทนาการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหาร : การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) การตัดสินใจของ
ผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม : QC**. กรุงเทพมหานคร: ประชาอุทิศการพิมพ์.
- สมาน รังสิโยภุชฎี. (2540). **การจัดโครงสร้างส่วนราชการ**. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน
ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ. (2553). **การติดตามประเมินผลแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 1(พ.ศ.2550-2554)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556 - 2557**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). **การใช้เวลาว่างของประชากร พ.ศ.2547**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ. (2551). **แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550-2554)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2542). **มติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2538). **มติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- สิทธิพงศ์ วงศ์วิวัฒน์ และ พรรณระพี สุทธิวรรณ (2548). **ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการมีเพศสัมพันธ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร. เอกสารการประชุมวิชาการครั้งที่ 5. คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุกัญญา โขวิไลกุล. (2547). **การวิเคราะห์ระบบเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2551). **แบบจำลองสมการโครงสร้าง :การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS**. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชญา พานิช. (2550). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- อุทัย สันติสกุล. (2534a). **การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

- อุทัย สันติสกุล. (2534b). การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ
ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เอี่ยมทิพย์ ศรีทอง. (2548). การจัดอันดับมหาวิทยาลัย กระจกสะท้อนคุณภาพอุดมศึกษา, มติชน
รายวัน, 27 กุมภาพันธ์ 2548. หน้า 10.



ภาษาอังกฤษ

- Austin, D. R., Peterson, J. A., and Peccarelli, L. M. (1978). The status of services for special populations in park and recreation departments in the state of Indiana. **Therapeutic Recreation Journal**, 12(1), 50-56.
- Barnett, K., John McCormick and Robert Conner's. (2001). "Transformational Leadership in Schools : Panacea, Placebo or Problem?." **Journal of Educational Administration**. 39(1), 24-46.
- Best, J. W. (1981). **Research in Educations**. New Jersey Prentice Hall, Brooks Cole Publishing.
- Bleeker, M. M., Evans, S. C., Fisher, M. N., & Miller, K. A. (1998). **The effects of extracurricular activities on self-esteem**. academic achievement and aggression in college students.
- Butch, S. (2008). **A study of organizational culture in campus recreation: A competing values approach**. M.S. University of New Hampshire, Ann Arbor.
- Butler, G. D. (1959). **Introduction to Community Recreation**. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Butler, G. D. (1959). **Introduction to Community Recreation**. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Psi Chi Journal of Undergraduate Research, 3, (1), 34-38.
- Cameron, K. (1978). Measuring organizational-effectiveness in institutions of higher-education. **Administrative Science Quarterly**, 23, 604-632.
- Cameron, K. (1980a). Critical questions in assessing organizational effectiveness. **Organizational Dynamics**, 9, 66-80.
- Cameron, K. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors. **Management Science**, 32, 87-112.
- Cameron, K. (1978). Measuring organizational-effectiveness in institutions of higher-education. **Administrative Science Quarterly**, 23, 604-632.
- Cameron, K. S., Quinn R. E. . (1999). **Diagnosing and changing organizational Culture**. Reading, Mass. Addison Wesley Longman.

- Cameron, K. S. a. D. E. (1988). **The conceptual foundations of organizational culture. Higher Education : Handbook of Theory and Research.**
- Cameron, K. S. a. W., D. A. (1983). **Organizational effectiveness : A comparison of multiple models.** New York: Academic Press.
- Cameron, K. (1980). Critical questions in assessing organizational effectiveness. **Organizational Dynamics**, 9, 66-80.
- Campbell, J. P. (1973). **Research into the nature of organizational effectiveness: An endangered species**(unpublished manuscript reprinted in R.M. Steers, **1977. Organizational effectiveness: A behavioral view**,. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Caplow, T. (1964). **Principles of organization.** New york: Harcourt, Brace and World.
- Certo, C. S. J. P., Peter. (1990). **Strategic Management : A Focus on Process.** New York McGraw-Hill.
- Certo, S. C. (2000). **Modern Management** (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Charles K. Brightbill and Mayer, D. H. (1963). **Community Recreation.** Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Cherrington, D. J. (1994). **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance.** Boston: Allyn and Bacon.
- Chickering, A. W., & Reisser, L. (1993). **Education and identity** (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chiu, L. K. (2009). University Students' Attitude, Self-Efficacy and Motivation Regarding Leisure Time Physical Participation. **Jurnal Pendidik dan Pendidikan**, 24,Jul., 1-15.
- Chiu, L. K. (2009). University Students' Attitude, Self-efficacy and Motivation regarding Leisure time Physical Participation. **Jurnal Pendidik dan Pendidikan. Jurnal Pendidik dan Pendidikan.**
- Chung, K. H. a., Leon C. Megginson. (1981). **Organization Behavior : Developing Managerial Skill.** New York: Harpers and Row.
- Clott, C. B. (1995). **The Effects of Environment ,Strategy, Culture, and Resource Dependency on Perceptions of Organizational Effectivenessof Schools of**

- Business.** Paper presented at the The Annual Meeting of the Association for the study of Higher Education 20 th, Orlando, Florida.
- Coleman, D., and Iso-Ahola, S. E. . (1993). Leisure and health: The role of social support and self-determination. **Journal of Leisure Research**, 25(2), 111-125.
- Crandall, L., M. R., and Seals, G. W. . (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. **Journal of Applied Psychology**, 62(3), 328-334.
- Daft, R. L. (1992). **Organizational Theory and Design**. Singapore: West company.
- Dattilo, J. (2002). **Inclusive leisure services: Responding to the rights of people with disabilities** State College, PA: Venture Publishing, Inc. de
- Grazia, S. (1964). **Of time, work and leisure**. New York: Anchor.
- Dubrin, A. J. a. I., R. D. (1993). **Management and Organization**. Ohio: South-Western Publishing Co.
- Elaine, K. M. M. a. K. (1994). **Staffing Higher Education : Meeting New Challenges**. London and Bristol: Pennsylvania : Jessica.
- Etzionil, A. (1964). **Business and Economics**: Prentice-Hall.
- Finnegan, R. (1994). **Recovering Academic Community” What Do We mean? In Academic Community Discourse or Discord? Edited by Ronald Barmett**. Pennsylvania Jessica.
- Gibson James L, J., M. Ivancevich and Donnelly , Jr. James H. . (1997). **Organizations : Behavior, Structure Processes**. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr. J.H. . (1979). **Organizations: Behavior, structure, and processes**. Dallas: TX: Business.
- Glueck, W. F. t. (1988). **Business Policy and Strategic Managemen**. New York McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Haines, D. J. (2008). **The Art of Assessment**. In NIRSA(Ed.). **Campus Recreation: Human Kinetics**.
- Harrold, R. D. (1967, 27 February). **The Control of Student Extra – Curricular Life in American Higher Education**. Paper presented at the Dissertation Abstracts International.

- Hersey, P., Blanchard, K. H., and Johnson, D. E. . (1996). **Management of organizational behavior : utilizing human resources**. Upper Saddle River, :NJ.: Prentice-Hall.
- Hicks, H., G. (1967). **The Management of Organization**. New York McGraw - Hill.
- Hoy, W. K. a. C. G., Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. a. M., C. G. (1991). **Educational Administration : Theory, Research and Practice** (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hurd, A.P., & Anderson, D.M.(2011). **The Park and Recreation Professional Handbook**. IL: Human Kinetics.
- Jamaladin, M. (2004, 6 -4 July). **Activity and Services for Student Development : Power of Youth : Developing Professionalism, Cooperative Learning and Social Responsibility**. Paper presented at the The 9th. Asia pacific Student Services Association Conference Bangkok.
- Joreskog, K. G., Sorbom, D., Toit, S. Du., and Toit, M. Du. . (2000). **LISREL 8: New statistical features**. Lincolnwood, JL: Scientific Software International.
- Kennedy, D. S., J.; Genoe, M. R. (2006). **History of recreation. Introduction to recreation and leisure**.
- Koontz, H., O'Donnell, C., and Wehrich, H. (1986). **Essentials of Management**. New York: McGraw-Hill.
- Ko, Y. J. and Pastore, D. L. (2007). An Instrument to Assess Customer Perception of Service Quality and Satisfaction in Campus Recreational Programs. **Recreational Sport Journal**. 31 : 34-42
- Kraus, R. G. (1971). **Recreation and leisure in modern society**: Prentice-Hall.
- Kruas, G. R. (1971). **Recreation and Leisure in Modern Society**. New York Englewood Cliffs, Prentice -Hall,Inc..
- Kwan, P. a. W., A. (2003). Positing Organizational Effectiveness as A Second-order Construct in Hong Kong Higher Education Institutions. **Research in higher education**, 6 (December) 705 – 727.
- Luthans, F. R. (2002). **Organizational Behavio**. New York: McGraw-Hill Companies.

- Mayer, D. H. a. B., K. C. (1969). **Community Recreation**. New York Englewood Cliffs, Prentice –Hall,Inc.,
- NIRSA. (2008). **Campus Recreation: Essentials for the Professional**. IL: Human Kinetics.
- Northcraft, G. B., and Neal, Mageret A. (1990). **Oganizational Behavior a management challenge**. Orlando Florida: The dryden Press.
- Pascarella, E., and Terenzini, P. (2005). **How college affects students: A third decade of research**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (1990.). **Organization theory: Structure, design and applications**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins , S. P. (1994). **Essential of Organizational Behavior**. Engewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (1997). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1987). **Organization Theory : Structure, Design and Applications**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sabourin, S., Irwin, J. (2008). Prevalence of Sufficient Physical Activity among Parents Attending a University. **Journal of American college Health** 56(6) : 680-685.
- Sakuda, L. O. (2003). Multi-Dimensional Measure of Strategy Development Process: Research between Entrepreneurs and Managers in Brazil. **Measuring Business Excellence**, 21(22).
- Schneider, R. C., Stier Jr., W. F., Kampf, S., Wilding, G., and Haines, S. . (2007). Perceived problems in campus recreation programs in North America. **Recreational Sports Journal**, 31(1), 51-60.
- Schumacker, R. E., and Lomax, R. G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stantford, S. W. (1990). **The Influence of Extracurricular Involvement on Student Development Among Campus Leaders at Two Large Southeastern Universities**. Ph.D. . Florida State University, Florida.
- Steers, R. M. (1977). **The Organizational effectiveness : a behavioral view** Santa Monica. California.: Goodyear Publishing Company.

- Steers, R. M., Porter , Lyman, W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Taylor, H., Canning, W.F., Brailsford, P., and Rokosz, F. (2003). Financial issues in campus recreation. **New Directions for Student Services**, 103, 73-86.
- Trimble, B. A. (2010). **First-year student perception of campus recreation participation**. MA. California State University, Sacramento.
- Watson, J. F. (1997). **The Impact of Leisure Attitude and Motivation on the Physical Recreation Leisure Participation Time of Collage students**. *Dai-A* 57/07.
- Weese, W, J. (1997). The Development of an Instrument to Measure Effectiveness in Campus Recreation Programs. **Journal of Sport Management**. 11 : 263-274.
- Windston , R. B., Massaro , A.V. (1987). Extracurricular Involvement Iventory: An Instruemt for Assesing Intensity of Student Involvement. **Journal of College Student Personal**, 28(2).
- Zammuto, R. F. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness, Systems Change, Adaptation and Strategy**. New York University of New York Press.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ชื่อ / ตำแหน่งทางวิชาการ	สถานที่ทำงาน (ความเชี่ยวชาญ)
1. รองศาสตราจารย์ ดร.กำโชค เผือกสุวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษม นครเขตต์	ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) โทร. 083 0008048
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย)
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรม	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและพัฒนาคุณภาพ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย)
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด	รองคณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๘๕๖

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิตต์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง" (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT : A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ และโปรดส่งแบบสอบถามกลับตามซองที่อยู่ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ชัย อินทிரากณ์)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๘๕๖

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิทธ์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการการจัดการการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT : A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ และโปรดส่งแบบสอบถามกลับตามช่องที่อยู่ที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ชัย อินทிரารณ)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิดท์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แห่งมหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาด้านการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิดท์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ชัย อินทிரากรณ์)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิดท์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการ บริหารจัดการกีฬาและ นันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่าง วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิดท์ เข้าทำการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนิสิต ตั้งแต่ ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ชัย อินทிரารณ)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิดท์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการการจัดการการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิดท์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินทรชัย อินทราภรณ์)

คนบตี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิตท์ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการ บริหารจัดการ การกีฬาและ นันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่าง วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง" (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิตท์ เข้าทำการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ชัย อินทรภรณ์)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิทธ์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิทธ์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ชัย อินทราภรณ์)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิดท์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิดท์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการการจัดกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทรชัย อินทราภรณ์)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิดท์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง” (FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิดท์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินทรชัย อินทிரากรณ์)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๐๓๓๕



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ แขวงวังใหม่ กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางบุษบา ชมิคท์ นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต ชั้นปีที่ ๕ แขนงวิชาวิทยาการการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่าง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย: รูปแบบสมการโครงสร้าง”
(FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAMPUS RECREATION MANAGEMENT: A STRUCTURAL
EQUATION MODELING) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร
การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย สุวรรณธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางบุษบา ชมิคท์ เข้าทำการเก็บ
รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่ประชากร ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
ผู้อำนวยการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา
ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในช่วงเวลาเก็บข้อมูลงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิทรชัย อินทิรากรณ์)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๗

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๒๔



เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามชุดที่ 1
สำหรับผู้บริหาร

เลขที่ 00.....

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิจัยของนิสิตปริญญาตรีบัณฑิต ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและนันทนาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งการให้ข้อมูลของท่านในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปประมวลผลและสรุปเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย :
รูปแบบสมการโครงสร้าง ในภาพรวม
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย
ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการ ในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะของบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านทุกข้อจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นภาพรวมโดยไม่เจาะจงผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนในซองที่อยู่ที่ติดแสตมป์ให้ท่านไว้เรียบร้อยแล้วคืนมาทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่ให้ไว้ด้านหลังแบบสอบถามกรณีมีแสตมป์ติดไว้หรือถ้าไม่มีแสตมป์ติดไว้ กรุณาส่งคืนที่ผู้ประสานงานฯ (ช่วยดำเนินการรวบรวมส่งแบบสอบถามคืนมาให้ผู้วิจัย) ภายในวันที่เดือน.....พ.ศ.....
5. หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรง : นางบุษบา ชมิคค์
โทรศัพท์มือถือ 081-9607672 หรือ e-mail: anatta65@hotmail.com
6. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณสำหรับความอนุเคราะห์ของท่านในครั้งนี้

นางบุษบา ชมิคค์

นิสิตบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย

ถ้าชี้แจงโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ หญิง

ชาย

2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงานบริหาร

รองอธิการบดี

ผู้ช่วยอธิการบดี

ผู้อำนวยการ

อื่น ๆ โปรดระบุ



5. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

อื่น ๆ โปรดระบุ

เลขที่โครงการวิจัย..... 161-1/57

วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

6. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

0 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร

0 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

8. มหาวิทยาลัยของท่าน

มหาวิทยาลัยของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเอกชน



เลขที่โครงการวิจัย 161-1/57 81

วันที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจงโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อในแต่ละปัจจัยโดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังรายละเอียดต่อไปนี้

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มากที่สุดให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มาก ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ ปานกลางให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 3

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อย ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 2

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อยที่สุดให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 1

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร 1.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยของท่าน						
1. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดี						
2. มีจำนวนรอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร เหมาะสมกับปริมาณงานการ จัดการนันทนาการ						
3. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งต่างๆของบุคลากร ทุกระดับไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร						
4. จัดแบ่งสายงานไว้เป็นส่วนๆ ได้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร						
5. จัดแบ่งฝ่าย/กลุ่มงาน ได้เหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย ตามพันธกิจ						
6. มีสายการบังคับบัญชาที่ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ในการติดต่อประสานงานด้านการนันทนาการ						
7. มีการประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ ภายในองค์กรมี ความรวดเร็วและคล่องตัวเพื่อการจัดการนันทนาการ						



เลขที่โครงการวิจัย..... 161-1/57
 ทุนวิจัย..... - 8 ๕.ค. 2557
 *เพิ่มเติม..... - 7 ๕.ค. 2558

82

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
8. มีลักษณะที่เอื้อต่อการประสานงานระหว่างฝ่าย /กลุ่มงานต่างๆ						
9. การประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ มีลักษณะที่เป็น ทางการและเป็นลายลักษณ์อักษร						
10. ไม่มีความซ้ำซ้อนกันในกระบวนการทำงาน						
11. มีการจัดบุคลากรประจำฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ ได้ความเหมาะสมกับ ความรู้ และความสามารถและทักษะของบุคลากร						
12. มีการจัดฝ่ายงานทั้งฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายสนับสนุน ได้สัมพันธ์กัน						
13. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ไว้ อย่างชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร						
14. กำหนดค่าบรรยาลักษณ์งานที่มีความยืดหยุ่น						
15. ระดับของงานภายในองค์กรฯ ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการเป็นมาตรฐาน ทางการบริหารจัดการ						
16. มีการใช้กฎ ระเบียบ ควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรฯ อย่างเคร่งครัด						
17. ผู้บริหารในแต่ละระดับ ได้รับการกระจายอำนาจตัดสินใจที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย						
18. ผู้บริหาร โครงการต่างๆ มีอำนาจเต็มที่ในการควบคุมการใช้ งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ						
19. ผู้บริหารระดับสูง(อธิการบดี) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการ ตัดสินใจกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนันทนาการ						
1.2 สภาพการใช้เทคโนโลยี(สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ ทักษะต่างๆ)ภายในองค์กรฯ ของท่าน						
1. มีการนำเอาเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในการดำเนินงาน นันทนาการ ในมหาวิทยาลัย						
2. ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การประสานงานและการ ติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว ได้อย่างเหมาะสม						
3. ใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการ มีเพียงพอต่อ นิสิต นักศึกษา						
5. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่ในสภาพ ที่สามารถใช้งานได้ดี						
6. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการ อย่างเพียงพอต่อความต้องการของนิสิตนักศึกษา						
7. มีการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม						
8. มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลภายนอก องค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว						
9. ได้มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการปรับปรุง เทคโนโลยีให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ						
10. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานทั่วไป อย่างเพียงพอต่อ ความต้องการของบุคลากร						
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร						
(2.1) วัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยของท่าน						
1. มีการสร้างบรรยากาศและเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการนันทนาการ						
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยเน้นการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมดำเนินการและประเมินผลการดำเนินการจัดการ นันทนาการ						
3. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร						
4. มีการส่งเสริม ติดตามตรวจสอบพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ บุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างสม่ำเสมอ						
5. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการงานนันทนาการ ได้อย่างเหมาะสมสู่การ ปฏิบัติทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ						
6. จัดกิจกรรมนันทนาการ ให้บุคลากร ได้นำเสนอรูปแบบ แนวคิด หรือ วิธีการ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เช่น การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง						



เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
 วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
 วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
7. มีการถ่ายทอดและให้ความรู้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศน์ใหม่ ๆ ของการดำเนินงานการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์						
8. มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานการเพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น ด้าน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล หลักสูตร การจัดการศึกษา การ จัดกิจกรรม						
2.2 บรรยากาศองค์กรในมหาวิทยาลัยของท่าน						
1. การปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานการมีความคล่องตัวเนื่องจาก มหาวิทยาลัย มีความยืดหยุ่นกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติอย่างเหมาะสมผล						
2. กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถปฏิบัติตามได้						
3. บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามบทบาทความรับผิดชอบ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ แต่มุ่งเน้น ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ						
4. มีการสร้างบรรยากาศและมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านดำเนินงานการ						
5. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของบุคลากรในงานที่ รับผิดชอบ						
6. บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมที่ติดต่อกัน						
7. สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้าน ดำเนินงานการ						
8. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร						
9. มหาวิทยาลัย มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน ดำเนินงานการและงานทั่วไปดี เช่น การให้รางวัล เกียรติบัตร						
10. มหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีทุกๆด้าน ของบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบ						
11. บุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน						
12. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานการดำเนินงานการ						




ที่โครงการวิจัย 161-1/57
 ที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557
 วันหมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

เลขที่โครงการวิจัย..... 161-1/57

วันที่รวบรวม..... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

85



รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์กร						
3.1 ความผูกพันต่อองค์กร						
1. ท่านเห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีความผูกพัน และเป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกัน						
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร						
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานด้านนันทนาการและงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัย แห่งนี้						
4. ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย						
5. ท่าน มีความเชื่อและยอมรับในวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของ มหาวิทยาลัยและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมาย						
6. ท่านคิดว่าภาระงานด้านนันทนาการและงานทั่วไปที่ท่านรับผิดชอบมี ความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย						
7. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละกำลังกายและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัย						
8. ท่านเห็นว่าบุคลากรทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัย มากกว่าความสำเร็จส่วนตัว						
9. บุคลากรทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน						
10. บุคลากร ยอมรับในสภาพปัจจุบันและข้อจำกัดต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ทำให้ความมุ่งมั่นลดลงไป						
3.2 ความเป็นนักวิชาการ(สมรรถภาพในการทำงาน) โปรดพิจารณาว่าท่านมีลักษณะต่อไปนี้เพียงใด						
1. ท่านเป็นผู้ที่สะอาดแสดและใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ ทางนันทนาการ เพื่อ นำมาปรับปรุงงานเสมอ						
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุก สถานการณ์ เกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมนันทนาการทันต่อ เหตุการณ์และนำมาซึ่งความพอใจ โดยรวม						
3. ท่านนำเอา เทคโนโลยีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น TQM, BSC,KMหรือ Learning Organization เป็นต้น มาใช้ในองค์กรอย่าง ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ						
4. ท่านมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานด้าน นันทนาการ ที่แปลกใหม่ที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ						



เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

86

รายการ	ระดับความคิดเห็น				ความคิดเห็นและ	
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
5. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย เข้ารับการอบรมวิชาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการนันทนาการเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน						
6. ท่านคาดการณ์ว่าแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ของมหาวิทยาลัย สามารถนำมากำหนดทิศทาง ในการปฏิบัติงานขององค์กรด้านต่างๆรวมทั้งด้านนันทนาการ ได้อย่างเหมาะสม						
7. ท่านมีศิลปะในการจูงใจให้บุคลากรเห็นพ้องต้องกันในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนันทนาการ						
8. ท่านสามารถอธิบายแนวคิดของท่านมากกว่าจะบอกถึงการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ในกรณีที่มีการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของท่าน						
4 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (4.1) การบริหารเชิงกลยุทธ์						
1. มหาวิทยาลัยมีการนำเอาผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) มาใช้ในการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดการนันทนาการ						
2. กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงาน/โครงการ มีความสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย						
3. มหาวิทยาลัย มีวิธีการที่เหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ และการถ่ายทอดการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ งานทั่วไปและงานด้านนันทนาการทั่วทั้งองค์กร						
4. แผนงาน/โครงการกิจกรรมนันทนาการของมหาวิทยาลัย มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ						
5. แผน/แผนงาน/โครงการนันทนาการมีความยืดหยุ่นในการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง						
6. การจัดสรรงบประมาณแก่แผนงาน/โครงการต่างๆ มีการกระจายอย่างสมดุลผล และมั่นใจได้ว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ						



เลขที่โครงการวิจัย..... 161-1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

87

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
7. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านนันทนาการไว้ได้อย่าง สอดคล้องและเหมาะสมกับเกณฑ์ที่วางไว้						
8. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนงาน/โครงการอย่างเป็นระบบ						
9. ระบบการติดตามความก้าวหน้าและการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านกิจกรรมนันทนาการมีความเหมาะสม						
10. มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินแผนงาน/โครงการต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุง พัฒนา แผนงาน/โครงการนันทนาการและการปฏิบัติงาน						
4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โปรดพิจารณาว่าท่านมีลักษณะต่อไปนี้เพียงใด						
1. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุก ๆ สถานการณ์ ทันต่อเหตุการณ์ และนำมาซึ่งความพอใจโดยรวม						
2. ท่านมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวัง						
3. ท่านเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย						
4. ท่านเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์แนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งนำมากำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัย และปรับแนวทางการปฏิบัติงานนันทนาการ ได้อย่างเหมาะสม						
5. ท่านส่งเสริม และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเทคนิควิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัย						
6. ท่านมีความสามารถในการกระตุ้น ปลุกเร้าและ โน้มน้าวให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้านนันทนาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย						
7. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ที่ถูกต้องและครบถ้วน						
8. ท่านมีการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือทำงานด้านนันทนาการในรูปของ คณะกรรมการหรือ ทีมงาน มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเองเพียงลำพัง						
9. การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งทางบริหารมีความเหมาะสม เช่นนี้ การคำนึงถึงประสบการณ์และระดับความรู้ทางด้านการบริหารและงานด้านนันทนาการ						



เลขที่โครงการวิจัย 161-1/57
วันที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

88

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4.3 การบริหารการเงิน						
1. มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพและความรู้ระดับสูงทางการบริหารการเงินในการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งหัวหน้างานด้านการเงิน						
2. มีการจัดส่งบุคลากรด้านการบริหารการเงินเข้ารับการอบรมด้านเทคนิคและเครื่องมือทางการเงินอย่างสม่ำเสมอทุกครั้งที่มีโอกาส						
3. มีการนำเอาหลักการวางแผนเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนทางการเงินเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานนันทนาการ						
4. มีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมงบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน						
5. มีการควบคุมรายได้ รายจ่ายด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการให้เป็นไปตามประมาณการที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ อย่างเคร่งครัด รวมถึงการรักษาวินัยทางการเงินที่ดี						
6. มีการพัฒนา ปรับปรุง และซ่อมแซมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้สามารถใช้งานนันทนาการและงานทั่วไปได้เกิดประโยชน์สูงสุด						
7. มีการพัฒนารูปแบบการจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน โดยใช้หลักการแนวคิดของการเงินแบบ 3 มิติ คือ แผนงาน หน่วยงาน และกองทุนที่มีการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระบบงบประมาณ พัสตุการเงิน บัญชี และการตรวจสอบประเมินผล						
8. มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณโครงการนันทนาการและโครงการต่างๆ						
9. มีระบบการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานนันทนาการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่						
10. กำหนดแผนการเงินที่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถติดตาม ทบทวน วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างต่อเนื่อง						
11. มอบอำนาจในการอนุมัติการใช้งบประมาณ(ตามรายการที่ได้รับอนุมัติไว้แล้ว)ให้กับหัวหน้าหน่วยงาน/โครงการ						



เลขที่โครงการวิจัย... 1๒1-1157

วันที่รับรอง... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4.4 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยของท่าน						
1. มีการนำเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัย กำหนดมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรด้านนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานนันทนาการสมัครเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย						
3. มีการนำเอาผลการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการจัดทำแผนกำลังคน						
4. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ/เอกสารเพื่อแนะนำบุคลากรใหม่ให้ได้รับทราบเกี่ยวกับกฎ ระเบียบข้อบังคับ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร						
5. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทางด้านนันทนาการและด้านอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง						
6. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาบุคลากรและระบบการทำงาน						
7. มีการกำหนดค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณและคุณภาพของงาน						
8. มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนันทนาการและด้านอื่นๆ อย่างเป็นระบบ						
4.5 การติดต่อสื่อสาร ในองค์กรของท่าน						
1. มีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายภายในที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อการจัดการกิจกรรมนันทนาการได้อย่างทันสมัย						
2. รูปแบบและเนื้อหาข่าวสารที่มหาวิทยาลัยของท่าน นำเสนอมีความดึงดูดและน่าสนใจเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย						
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อการนันทนาการเป็นไปด้วยความรวดเร็วทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ						
4. มีระบบ และช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารเผยแพร่งานวิชาชีพนันทนาการจากบุคลากรไปยังผู้บริหารหลายรูปแบบ						
5. มหาวิทยาลัย มีฐานข้อมูลที่เป็นที่จับกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4.5 การติดต่อสื่อสาร ในองค์กรของท่าน (ต่อ)						
6.ฐานข้อมูลต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยครบถ้วนและพร้อม ต่อการใช้งานได้อย่างต่อเนื่องทันต่อความต้องการ						
7.มีการประเมินผลคุณภาพของข่าวสารทั้งด้านภาษาการสื่อความหมาย และมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ						
8.บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารด้านวิชาชีพนันทนาการต่าง ๆ จาก หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ได้รวดเร็วทันเวลาต่อการ ติดต่อประสานงาน						



วันที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
 วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
 วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อในแต่ละปัจจัย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังรายละเอียดต่อไปนี้

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มากที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความเห็น 5

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มาก ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความเห็น 4

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ ปานกลาง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความเห็น 3


หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อย ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความเห็น 2

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อยที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความเห็น 1


รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1 ความพึงพอใจในการจัดนันทนาการเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา						
1. นิสิต/นักศึกษาในมหาวิทยาลัย มีความสุขกับชีวิตการเป็นนักศึกษา						
2. นิสิต/นักศึกษามีความพึงพอใจในการจัดทรัพยากรที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
3. กิจกรรมนันทนาการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของนักศึกษา						
4. นิสิต/นักศึกษามีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมนันทนาการของมหาวิทยาลัย						
5. นิสิต/นักศึกษายินดีให้ความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยในการทำกิจกรรมนันทนาการที่จะเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย						
6. การล้มเลิกกลางคันของนิสิต/นักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการมีอัตราสูง						
2. การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา						
1. บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปณิธานของมหาวิทยาลัยกำหนด						
2. พัฒนาการด้านการเรียนของนิสิต/นักศึกษาดีขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา						
4. นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเองทั้งในด้านการเรียนและด้านชีวิตส่วนตัว						
5. การมีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้ด้านวิชาการและกิจกรรมนันทนาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง						
6. มีความขยันหมั่นเพียร และใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้าและประกอบกิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
3. การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล						
1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสัมพันธที่ดี						
2. มีความสามารถนำกิจกรรมนันทนาการมาเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีม						
3. มีความขยันหมั่นเพียร						



ที่โครงการวิจัย..... 161-1/57
 - 8 ธ.ค. 2557
 วันที่รับรอง.....
 - 7 ธ.ค. 2558
 วันหมดอายุ.....

เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558


92



รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อประกอบกิจกรรมนันทนาการ						
5. เป็นผู้มีความบุคลิกภาพดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม						
4. ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์						
1. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบทั้งงานประจำและงานกิจกรรมนักศึกษา						
2. ท่าน เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยมี ความเหมาะสม						
3. ท่าน เห็นว่าคณาจารย์ พยายามปรับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงานนันทนาการและงานพิเศษนอกเวลา						
4. ท่านเห็นว่าค่าพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็น ธรรม						
5. ท่าน เห็นว่าแม้จะไม่มีชั่วโมงสอนคณาจารย์ก็จะมีปฏิบัติงานอยู่ที่ มหาวิทยาลัย						
6. ท่าน เห็นว่าคณาจารย์มักจะ ปฏิบัติงานและร่วมกิจกรรม นันทนาการอยู่ที่มหาวิทยาลัยจนเกินเวลาปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ						
การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์						
1. ความเหมาะสมของการเข้าร่วมประชุมทางวิชาชีพนันทนาการ						
2. ความเหมาะสมของการช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการพัฒนา ด้านการปฏิบัติงานนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
3. ความเหมาะสมของจำนวนผลงานด้านนันทนาการที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ						
4. ความเหมาะสมของการได้รับความเคารพนับถือในแวดวง วิชาการนันทนาการและวิชาชีพอื่น						
5. ความเหมาะสมของปริมาณงานด้านนันทนาการที่ท่าน รับผิดชอบ						
6. ความเหมาะสมของรางวัลที่ได้รับที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ด้านนันทนาการ						

เลขที่โครงการวิจัย 161-1/57
วันที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

93



รายงาน
ศูนย์สหสาขาวิชา

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
7. ความเหมาะสมของอันดับที่ได้รับจากการทำวิจัยและการเผยแพร่ งานวิจัย						
8. ความเหมาะสมของจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยค้ำนันทนาการ						
6. การเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน						
1. มหาวิทยาลัย มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในให้มีความ เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ						
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในค้ำนันทนาการอยู่เสมอ						
3. ส่งเสริมและให้ร่วมมือกับชุมชนในการปฏิบัติทั้งในด้านเป็น ฐานในการเรียน และกิจกรรมนันทนาการ ทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ						
4. จัดกิจกรรมนันทนาการ ในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริม เอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรม						
5. ได้รับการชื่นชมในการจัดโครงการนันทนาการ/กิจกรรมด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากชุมชน						
6. บุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการปรับตัวเข้ากับความต้องการของ สังคม						
7. ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากร						
1. ท่านมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าว นิสิตนักศึกษาให้เข้า มาร่วมในกิจกรรมนันทนาการ ในมหาวิทยาลัยได้ตลอดช่วงเวลา ของ การเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย						
2. ท่านมีความสามารถในการระดมบุคลากรที่มีความรู้ ความ สามารถ ให้ มาทำงานในส่วนของนันทนาการ ในมหาวิทยาลัย						
3. ท่านมีความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านการเงิน						
4. ท่านมี ความสามารถในการจัดหาวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการ จัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
5. ท่านมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สิ่ง อำนวยความสะดวก สถานที่ เช่น สนามกีฬา โรงยิมเนเซียม ฯลฯ						
6. ความสามารถในการให้บริการค้ำนันทนาการแก่นิสิต นักศึกษา						

*** ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



แบบสอบถามชุดที่ 2
สำหรับอาจารย์

เลขที่ 00.....

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิจัยของนิสิตปริญญาตรีบัณฑิต ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา แขนงวิชาวิทยาการ บริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งการให้ข้อมูลของท่านในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปประมวลผลและสรุปเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย :รูปแบบสมการ โครงสร้าง ในภาพรวม
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย
 - ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการ นันทนาการในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะของบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
 - ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความจริง เพราะคำตอบของท่านทุกข้อจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นภาพรวม โดยไม่เจาะจงผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนในซองที่อยู่ที่ติดแสตมป์ให้ท่านไว้เรียบร้อยแล้วคืนมาทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่ได้ไว้ด้านหลังแบบสอบถามกรณีมีแสตมป์ติดไว้หรือถ้าไม่มีแสตมป์ติดไว้ กรุณาส่งคืนที่ผู้ประสานงานฯ (ช่วยดำเนินการรวบรวมส่งแบบสอบถามคืนมาให้ผู้วิจัย) ภายในวันที่เดือน.....พ.ศ.....
5. หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรง : นางบุษบา ชมิคค์
โทรศัพท์มือถือ 081-9607672 หรือ e-mail: anatta65@hotmail.com
6. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณสำหรับความอนุเคราะห์ของท่านในครั้งนี้

นางบุษบา ชมิคค์

นิสิตบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาวิทยาการ บริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย

กำลังแจ้งโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง



1. เพศ หญิง

ชาย

เลขที่โครงการวิจัย..... 161-1/57

วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557

2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

61 ปีขึ้นไป

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

อื่น ๆ โปรดระบุ

5. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

0 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. โปรดระบุ ชื่อตำแหน่งในการปฏิบัติงานในด้านนันทนาการในมหาวิทยาลัยของท่าน

.....

7. จำนวนปีที่ท่านทำงานในตำแหน่ง ในข้อ 6

0 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

8. มหาวิทยาลัยของท่าน

มหาวิทยาลัยของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเอกชน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อในแต่ละปัจจัย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังรายละเอียดต่อไปนี้

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มากที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มาก ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ ปานกลาง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 3

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อย ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 2

หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อยที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 1

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1. ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ						
1.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยของท่าน.						
1. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดี					
2. มีจำนวนรอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร เหมาะสมกับปริมาณงานการจัดการนันทนาการ					
3. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งต่างๆของบุคลากรทุกระดับ ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
4. จัดแบ่งสายงานไว้เป็นต้นๆ ได้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					
5. จัดแบ่งฝ่าย/กลุ่มงาน ได้เหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามพันธกิจ					
6. มีสายการบังคับบัญชาที่ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงานด้านการนันทนาการ					
7. มีการประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ ภายในองค์กรมีความรวดเร็วและคล่องตัวเพื่อการจัดการนันทนาการ					



เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
 - 8 ธ.ค. 2557
 วันที่รับรอง.....
 - 7 ธ.ค. 2558
 วันหมดอายุ.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
8. มีลักษณะที่เอื้อต่อการประสานงานระหว่างฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ					
9. การประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ มีลักษณะที่เป็น ทางการและเป็นลายลักษณ์อักษร					
10. ไม่มีความซ้ำซ้อนกันในกระบวนการทำงาน					
11. มีการจัดบุคลากรประจำฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ ได้เหมาะสมกับ ความรู้ และความสามารถและทักษะของบุคลากร					
12. มีการจัดฝ่ายงานทั้งฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายสนับสนุน ได้สัมพันธ์ กัน					
13. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ไว้อย่างชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร					
14. กำหนดค่าบรรยาลักษณ์งานที่มีความยืดหยุ่น					
15. ระดับของงานภายในองค์กรฯ ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นมาตรฐาน ทางการบริหารจัดการ					
16. มีการใช้กฎ ระเบียบ ควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรฯ อย่างเคร่งครัด					
17. ผู้บริหารในแต่ละระดับ ได้รับการกระจายอำนาจตัดสินใจที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
18. ผู้บริหาร โครงการต่างๆ มีอำนาจเต็มในการควบคุมการใช้ งบประมาณตามแผนปฏิบัติการ					
19. ผู้บริหารระดับสูง(อธิการบดี) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการ ตัดสินใจกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนันทนาการ					
1.2 สภาพการใช้เทคโนโลยี(สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ ทักษะต่างๆ)ภายในองค์กรฯ ของท่าน						
20. มีการนำเอาเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในการดำเนินงาน นันทนาการในมหาวิทยาลัย					
21. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการประสานงานและการ ติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรฯ เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม					
22. ใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ					



เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57

วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
23. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการ มีเพียงพอดู นิสิต นักศึกษา					
24. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี					
25. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของนิสิตนักศึกษา					
26. มีการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม					
27. มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
28. ได้มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการปรับปรุงเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ					
29. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานทั่วไป อย่างเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร					
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร						
(2.1) วัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยของท่าน						
30. มีการสร้างบรรยากาศและเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการนันทนาการ					
31. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยเน้นการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการและประเมินผลารดำเนินการจัดการนันทนาการ					
32. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
33. มีการส่งเสริม ติดตามตรวจสอบพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
34. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการงานนันทนาการ ได้อย่างเหมาะสมสู่การปฏิบัติทั่วทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ					
35. จัดกิจกรรมนันทนาการให้บุคลากรได้นำเสนอรูปแบบ แนวคิดหรือวิธีการในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เช่น การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					




เลขที่โครงการวิจัย 161.1/57
 วันที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557
 หมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

เลขที่โครงการวิจัย 161-1/57

วันที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558



99

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
36. มีการถ่ายทอดและให้ความรู้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ ๆ ของการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเหมาะสมกับสถานการณ์					
37. มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น ด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล หลักสูตร การจัดการศึกษา การ จัดกิจกรรม					
2.2 บรรยายภาพองค์การในมหาวิทยาลัยของท่าน						
38. การปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมหาวิทยาลัย มีความยืดหยุ่นกับภาวะเบียด ข้อปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผล					
39. ภาวะเบียดของมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถปฏิบัติตามได้					
40. บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามบทบาทความรับผิดชอบ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ แต่มุ่งเน้นไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ					
41. มีการสร้างบรรยากาศและมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านนันทนาการ					
42. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของบุคลากรในงานนันทนาการที่รับผิดชอบ					
43. บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
44. สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านนันทนาการ					
45. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
46. มหาวิทยาลัย มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนันทนาการและงานทั่วไปดี เช่น การให้รางวัล เกียรติบัตร					
47. มหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีทุกๆ ด้านของบุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบ					
48. บุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
49. ผู้บริหารยอมรับในความรู้และความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนันทนาการ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์กร						
(3.1) ความผูกพันต่อองค์กร						
50. ท่านเห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีความผูกพัน และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
51. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
52. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานด้านนันทนาการและงานทั่วไปในมหาวิทยาลัย แห่งนี้					
53. ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย					
54. ท่าน มีความเชื่อและยอมรับในวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมาย					
55. ท่านคิดว่าภาระงานด้านนันทนาการและงานทั่วไปที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย					
56. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละกำลังกายและสติปัญญาในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย					
57. ท่านเห็นว่าบุคลากรทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว					
58. บุคลากรทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน					
59. บุคลากร ยอมรับในสภาพปัจจุบันและข้อจำกัดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ทำให้ความมุ่งมั่นลดลงไป					
60. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานในสถาบันอื่น					
3.2 ความเป็นนักวิชาการ(สมรรถภาพในการทำงาน)						
61. ท่านเป็นผู้ที่สะอาดแสดและใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงงานเสมอ					
62. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ นันทนาการอยู่เสมอ					
63. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาในสาขาวิชาชีพของตนและ เข้าร่วมการอบรมวิชาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานด้านนันทนาการ					



๑. หัวหน้ากรวิจัย..... 161.1/57
 ๒. ผู้รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
 วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
64. ท่านสนทนากับผู้รู้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ด้านนันทนาการ						
65. ท่านแนะนำการทำผลงานวิชาการแก่เพื่อนร่วมงาน						
66. ท่านเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านนันทนาการของตนเองในวารสาร หรือแหล่งอื่นๆ						
67. ท่านนำผลงานวิชาการ ไปใช้ในการจัดการนันทนาการใน มหาวิทยาลัย						
68. ท่านนำผลงานวิชาการ ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานนันทนาการ						
69. ท่านนำผลงานวิชาการ ไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง						
70. ท่าน แนะนำการทำผลงานวิชาการแก่บุคลากรจากหน่วยงานอื่น						
71. ท่าน ยินดีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการด้าน นันทนาการกับผู้อื่น						



ศูนย์โครงการวิจัย 161.1/57
 วันที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557
 วันที่หมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อในแต่ละปัจจัย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังรายละเอียดต่อไปนี้

- หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มากที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องระดับความเห็น 5
- หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ มาก ให้เขียนเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องระดับความเห็น 4
- หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ ปานกลาง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องระดับความเห็น 3
- หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อย ให้เขียนเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องระดับความเห็น 2
- หากท่านมีความเห็นเกี่ยวกับข้อความข้อใด ในระดับ น้อยที่สุด ให้เขียนเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องระดับความเห็น 1



รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1. ความพึงพอใจในการจัดนันทนาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ท่านเห็นว่านักศึกษาในมหาวิทยาลัยของท่าน ;						
72. นิสิต/นักศึกษามหาวิทยาลัย มีความสุขกับชีวิตการเป็นนักศึกษา						
73. นิสิต/นักศึกษามีความพึงพอใจในการจัดทรัพยากรที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
74. กิจกรรมนันทนาการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของนักศึกษา						
75. นิสิต/นักศึกษามีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมนันทนาการของมหาวิทยาลัย						
76. นิสิต/นักศึกษามีความยินดีให้ความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยในการทำกิจกรรมนันทนาการที่จะเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย						
77. นิสิต/นักศึกษา เลิกแสดงความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกลางคืน มีจำนวนมาก						
2. การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา						
78. บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปณิธานของมหาวิทยาลัยกำหนด						
79. พัฒนาการด้านการเรียนของนิสิต/นักศึกษาคิดขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา						
80. นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อน้ำของตนเองทั้งในด้านการเรียนและด้านชีวิตส่วนตัว						
81. การมีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้ด้านวิชาการและกิจกรรมนันทนาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง						
82. มีความขยันหมั่นเพียร และใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้าและประกอบกิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						



ชื่อโครงการวิจัย..... 161-1/57

หน้าใบรอง..... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
3. การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล						
ท่านมีความเห็นว่าการช่วยให้นักศึกษามีพัฒนาการต่อไปนี้เพียงใด..						
83. กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาให้นักศึกษา เป็นผู้มีความ สัมพันธ์ที่ดี						
84. มีความสามารถนำกิจกรรมนันทนาการมาเป็นเครื่องมือในการ ทำงานเป็นทีม						
85. มีความซื่อสัตย์สุจริต						
86. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อ ประกอบกิจกรรมนันทนาการ						
87. เป็นผู้มีความประพฤติ มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ตาม สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม						
4. ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์						
88. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบทั้งงานประจำและงานกิจกรรมนักศึกษา						
89. ท่าน เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยมี ความเหมาะสม						
90. ท่าน เห็นว่าคณาจารย์ พึงพอใจกับเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การปฏิบัติงานนันทนาการและงานพิเศษนอกเวลา						
91. ท่านเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความ เป็นธรรม						
92. ท่าน เห็นว่าแม้จะไม่มีชั่วโมงสอนคณาจารย์ก็จะปฏิบัติงานอยู่ ที่มหาวิทยาลัย						
93. ท่าน เห็นว่าคณาจารย์มักจะปฏิบัติงานและร่วมกิจกรรม นันทนาการอยู่ที่มหาวิทยาลัยนอกเหนือจากปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ						



สมทบโครงการวิจัย..... 161.1/57

วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558



เลขที่โครงการวิจัย 161-1/57
 ปีที่รับรอง - 8 ธ.ค. 2557
 วันหมดอายุ - 7 ธ.ค. 2558

104

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
5. การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์						
94.ความเหมาะสมของการเข้าร่วมประชุมทางวิชาชีพนันทนาการ						
95.ความเหมาะสมของการช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
96.ความเหมาะสมของจำนวนผลงานด้านนันทนาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ						
97.ความเหมาะสมของการได้รับความเคารพนับถือในแวดวงวิชาการนันทนาการและวิชาชีพอื่น						
98. ความเหมาะสมของปริมาณงานด้านนันทนาการที่ท่านรับผิดชอบ						
99. ความเหมาะสมของรางวัลที่ได้รับที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านนันทนาการ						
100.ความเหมาะสมของอันดับที่ได้รับจากการทำวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัย						
101.ความเหมาะสมของจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยด้านนันทนาการ						
6. การเป็นระบบเปิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยของท่านมีการปฏิบัติ ;						
102.มหาวิทยาลัย มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ						
103.มหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและ สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในด้านนันทนาการอยู่เสมอ						
104. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและให้ความร่วมมือกับชุมชนในการปฏิบัติทั้งในด้านเป็นฐานในการเรียน และกิจกรรมนันทนาการ ทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ						
105.มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมนันทนาการในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรม						
106.มหาวิทยาลัยได้รับการชื่นชมในการจัดโครงการนันทนาการ/กิจกรรมด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจากชุมชน						
107.บุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการปรับตัวเข้ากับความต้องการของสังคม						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
7. ความสามารถในการจัดหาและบริหารทรัพยากร						
108. ท่านมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าว นิสิต/นักศึกษาให้ เข้า มาร่วมในกิจกรรมนันทนาการ ในมหาวิทยาลัยได้ตลอด ช่วงเวลา ของการเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย						
109. ท่านมีความสามารถในการระดมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ มาทำงานในส่วนของนันทนาการ ใน มหาวิทยาลัย						
110.ท่านมี ความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านการเงิน						
111.ท่านมี ความสามารถในการจัดหาวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อ การจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย						
112.ท่านมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ เช่น สนามกีฬา โรง ยิมเนเซียม ฯลฯ						
113. ท่านมีความสามารถในการให้บริการกิจกรรมนันทนาการแก่ นิสิต นักศึกษา						

*** ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



ชื่อโครงการวิจัย..... 161-1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

เลขที่ 00.....

แบบสอบถามชุดที่ 3

สำหรับนักศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการโครงสร้าง

คำชี้แจง

1. การทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการ โครงสร้าง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการ ในมหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย
3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุก ข้อ ตามความเป็นจริงเพราะคำตอบของท่านทุกข้อจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็นภาพรวม โดยไม่เจาะจงผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4 ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังจากที่ท่านลงทะเบียนสอบถามวิจัยก่อนแล้วกับผู้แจกแบบสอบถามทันที
- 5 หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัย โดยตรง : นางนุชบา ชมิคค์
โทรศัพท์มือถือ 081-9607672 หรือ e-mail: anatta65@hotmail.com

นางนุชบา ชมิคค์

นิสิตบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

107

สำหรับนักศึกษา

00.....

แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

: รูปแบบสมการโครงสร้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมค่าในช่องว่างข้างท้ายข้อความ1. เพศ หญิง ชาย

เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/54

วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557

วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

2. ชั้นปีที่ท่านกำลังศึกษา

 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 4 อื่น (โปรดระบุ.....)

3. ผลการเรียนโดยเฉลี่ยของท่าน

 น้อยกว่า 2.00 2.00-2.50 2.51-3.00 3.01-3.50 มากกว่า 3.50

4. สาขาวิชาที่ท่านเรียน (โปรดระบุ)

5. ท่านเป็นหนึ่งในสมาชิกชมรมต่างๆ ที่จัด โดยฝ่ายกิจกรรมนิสิตนักศึกษาหรือไม่

 ไม่เป็น เป็น

6. หากท่านเป็นสมาชิกชมรมในข้อ 5 โปรดระบุชื่อชมรม.....

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง: ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ของระดับความพึงพอใจในแบบสอบถามแต่ละข้อในแต่ละปัจจัย โดยมีเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

หากท่านมีความพึงพอใจ ในระดับ มากที่สุด	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5
หากท่านมีความพึงพอใจ ในระดับ มาก	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4
หากท่านมีความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 3
หากท่านมีความพึงพอใจ ในระดับ น้อย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 2
หากท่านมีความพึงพอใจ ในระดับ น้อยที่สุด	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ท่านมีความพึงพอใจในประเด็นต่อไปนี้เพียงใด					
1 ด้านการจัดนันทนาการเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา					
1. มหาวิทยาลัยมีการจัดการนันทนาการเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพนักศึกษาในมหาวิทยาลัย					
2. ภาพรวมกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญต่อนักศึกษา					
3. กิจกรรมนันทนาการจะทำให้นักศึกษาอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว					
4. ความผูกพันและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยของท่าน					
5. ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการทำกิจกรรมนันทนาการที่จะเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย					



ศูนย์โครงการวิจัย..... 161-1/57
วันที่รวบรวม..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
6. นักศึกษาพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่มหาวิทยาลัยจัดให้					
7. นักศึกษาพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ นอกเวลาเรียน					
8. นักศึกษาพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ ในเวลาเรียน					
9. กิจกรรมนันทนาการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้กับนักศึกษา มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของนักศึกษา					
10. นักศึกษาพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้โดยรวม					
2 ด้าน การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา					
1. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้และทำกิจกรรมนันทนาการ					
2. นักศึกษามีความพึงพอใจในการเข้าชั้นเรียนและตั้งใจเรียน					
3. นักศึกษาพึงพอใจการใช้เวลาว่างในการศึกษาค้นคว้า และประกอบกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพัฒนาตนเอง					
4. นักศึกษาพึงพอใจต่อการให้บริการยืมค้นคว้าตำรา งานวิจัยวารสารวิชาการต่างๆ ในห้องสมุด					
5. มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และตนเอง ทั้งในเรื่องของการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย					



ฝ่ายที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
 ชั้นที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
 วิชาที่สอน..... - 7 ธ.ค. 2558

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
3 การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล นันทนาการทำให้นักศึกษามีคุณลักษณะดังต่อไปนี้					
1. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
2. มีความสามารถทำกิจกรรมนันทนาการมาเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีม					
3. มีความขยันหมั่นเพียร					
4. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อประกอบกิจกรรมนันทนาการ					
5. เป็นผู้มีความประพฤติดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ตามสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ปัญหาและความต้องการอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....



*** ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***

เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.พ. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558



ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารสถาบัน 2 ชั้น 4 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-8147 โทรสาร: 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 179/2557

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 161.1/57 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย : รูปแบบสมการ โครงสร้าง

ผู้วิจัยหลัก : นางบุษบา ชมิตท์

หน่วยงาน : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักสินประดิษฐ)
ประธาน

ลงนาม.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 8 ธันวาคม 2557

วันหมดอายุ : 7 ธันวาคม 2558

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถาม



เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการศึกษาระยะยาว หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ คือรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

AF 04-07

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย:

รูปแบบสมการโครงสร้าง

ชื่อผู้วิจัย นางบุญนา ชมิตต์ ตำแหน่ง นิสิตระดับคุณวุฒินักจิต แขนงวิชาวิทยาการการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสถานติดต่อผู้วิจัย (ที่บ้าน) 164 หมู่ 3 ต.ป่าป้อ อ.คอดยสะแกเค็ด จ.เชียงใหม่ 50220โทรศัพท์มือถือ 081-960-7672 E-mail: anatta65@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัยมีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใดและเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้ อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการวิจัย รูปแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

4. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีดังนี้

- 1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นมหาวิทยาลัย มี 4 กลุ่ม ได้แก่

(1) มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำนวน 19 มหาวิทยาลัย

(2) มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 24 มหาวิทยาลัย (3) มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล

จำนวน 5 มหาวิทยาลัย และ (4) มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 25 มหาวิทยาลัย

รวมทั้งสิ้น 73 มหาวิทยาลัย

- 2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 365 คน

- 3. กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาของมหาวิทยาลัยจำนวน 730 คน

- กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในกลุ่มผู้บริหาร มีเกณฑ์การคัดเลือกเข้าโดยการกำหนดคุณสมบัติตามตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือผู้แทนผู้อำนวยการศูนย์กีฬา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัย ใน 4 กลุ่มมหาวิทยาลัย จำนวน 73 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 3 ท่าน รวมทั้งสิ้น 219 คน

- เหตุผลที่ได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการ

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นสำหรับการได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญ



161-1/57

วันส่งมอบ..... - 8 ธ.ค. 2557

..... - 7 ธ.ค. 2558

5. กระบวนการการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้วิจัยจะทำหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปถึงผู้บริหารแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และขอให้ท่านใช้เวลาในการอ่านข้อมูลฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนจากผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

5.2 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนการรับแบบสอบถามคืน จะใช้ 2 วิธีการ คือ(1) ให้ส่งคืนทางไปรษณีย์ที่มีซองพร้อมแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนไปยังผู้วิจัย โดยขอความกรุณาให้ส่งแบบสอบถามกลับภายใน 2 สัปดาห์ และ (2) นัดหมายวัน เวลาให้ผู้ประสานงานที่ทำงาน ณ หน่วยงานนั้นรับแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัย

5.3 ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้บริหาร จะต้องตอบแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 บัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยจำนวน 113 ข้อ และ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยจำนวน 42 ข้อ โดยจะใช้เวลาการตอบเฉลี่ย 20 – 25 นาที

5.4 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่านจะได้รับพวงกุญแจ เป็นของที่ระลึกแทนคำขอบคุณในความร่วมมือจากผู้วิจัย

6. ในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ไม่มีอันตรายร้ายแรงหรือมีความเสี่ยงภัยต่อท่าน แต่อย่างไรก็ตาม

7. ประโยชน์ในการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ท่านอาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในประยุกต์ใช้การพัฒนาแนวทางในการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัยในอนาคต ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ และไม่มีผลกระทบท่อผู้เข้าร่วม

9. หากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่ข้อมูลข้างต้น

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน (ถ้ามี) จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้จะไม่ปรากฏในรายงาน



ชื่อโครงการวิจัย..... 161-1/57
- 8 ธ.ค. 2557
วันที่รับรอง.....
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

11. หากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยท่านใดไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 4 อาคาร
สถาบัน 2 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-8147 หรือ
0-2218-8141 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย..... 161-1/57
วันที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
วันหมดอายุ..... - 7 ธ.ค. 2558

AF 04-07

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
กลุ่มที่ 2 อาจารย์

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

รูปแบบสมการ โครงสร้าง

ชื่อผู้วิจัย นางบุญมา ชนิต์ ตำแหน่ง นิติระดับคฤภีบัณฑิต แขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและ
นันทนาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานติดต่อผู้วิจัย (ที่บ้าน) 164 หมู่ 3 ต.ป่าป๋อง อ.ค้อยสะแก็ค จ.เชียงใหม่ 50220

โทรศัพท์มือถือ 081-960-7672 E-mail: anatta65@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัยมีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใดและเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้ อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการวิจัย รูปแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

4. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีดังนี้

• **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นมหาวิทยาลัย**

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นมหาวิทยาลัย มี 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำนวน 19 มหาวิทยาลัย (2) มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 24 มหาวิทยาลัย (3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 มหาวิทยาลัย และ (4) มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 25 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 73 มหาวิทยาลัย

• **2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย**

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 365 คน

• **3. กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาของมหาวิทยาลัยจำนวน 730 คน**

• **กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในกลุ่มอาจารย์**

มีเกณฑ์การคัดเลือกได้มาแบบเจาะจง จำนวนมหาวิทยาลัยละ 5 คน โดยการกำหนดคุณสมบัติให้ เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 2 ปี และมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานนันทนาการในมหาวิทยาลัยเช่น เป็นอาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของชมรมต่างๆในมหาวิทยาลัย หลังจากนั้น ได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)



โครงการวิจัย..... 161-1/57

วันที่รับส่ง..... - 8 ธ.ค. 2557

วันที่ตอบ..... - 7 ธ.ค. 2558



ที่โครงการวิจัย..... 161-1/57
 ใ้รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
 อนุมัติ..... - 7 ธ.ค. 2558

2

• เหตุผลที่ได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการ

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีซึ่งเป็นการได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญ

5. กระบวนการการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และขอให้ท่านใช้เวลาในการอ่านข้อมูลฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่มิชัดเจนจากผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

5.2 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ตอบแบบสอบถามทั้งด้วยตนเอง ส่วนการรับแบบสอบถามคืน จะใช้ 3 วิธีการ คือ(1) รอรับแบบสอบถามกลับคืนทันทีหลังจากที่อาจารย์ตอบแบบสอบถามเสร็จ (2) ให้ส่งคืนทางไปรษณีย์ที่มีซองพร้อมแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนไปยังผู้วิจัย โดยขอความกรุณาให้ส่งแบบสอบถามกลับภายใน 2 สัปดาห์ และ (3) ให้ผู้ประสานงานที่ทำงาน ณ หน่วยงานนั้นติดตามรับแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัย โดยนัดหมายวัน เวลากันอีกครั้งหนึ่ง

5.3 ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มอาจารย์ จะต้องตอบแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของมหาวิทยาลัย จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยจำนวน 71 ข้อ และ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยจำนวน 42 ข้อ โดยจะใช้เวลาการตอบเฉลี่ย ๓๑ นาที

5.4 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่านจะได้รับพวงกุญแจ เป็นของที่ระลึกแทนคำขอบคุณในความร่วมมือจากผู้วิจัย

6. ในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ไม่มีอันตรายร้ายแรงหรือมีความเสี่ยงภัยต่อท่าน แต่อย่างใดทั้งสิ้น

7. ประโยชน์ในการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ อาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในประยุกต์ใช้การพัฒนาแนวทางในการจัดนันทนาการในมหาวิทยาลัยในอนาคต ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ และไม่มีผลกระทบต่องาน

9. หากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่ข้อมูลข้างต้น

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน (ถ้ามี) จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

AF 04-07

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

กลุ่มที่ 3 นักศึกษา

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย...

รูปแบบสมการ โครงสร้าง

ชื่อผู้วิจัย นางบุษมา ชมิตต์ ตำแหน่ง นิสิตระดับคุณวุฒิปริญญาตรี แผนก วิชาวิทยาการ บริหารจัดการ กีฬาและ
นันทนาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสถานติดต่อผู้วิจัย (ที่บ้าน) 164 หมู่ 3 ต.ป่าป้อ อ.ค้อสูง ส.ก.จ.เชียงใหม่ 50220โทรศัพท์มือถือ 081-960-7672 E-mail: anatta65@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัยมีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใดและเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้ อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการวิจัย รูปแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

4. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นมหาวิทยาลัย มี 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำนวน 19 มหาวิทยาลัย (2) มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 24 มหาวิทยาลัย (3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 มหาวิทยาลัย และ (4) มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 25 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 73 มหาวิทยาลัย

- 2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 365 คน

- 3. กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาของมหาวิทยาลัยจำนวน 730 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก โดยการกำหนดคุณสมบัติให้ เป็นนักศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง ในระดับปริญญาตรี จากทุกคณะที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และกำลังศึกษาตั้งแต่ในชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป และการเข้าถึงตัวแทนกลุ่มตัวอย่างนักศึกษานี้ ใช้วิธีการเลือก แบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

- เหตุผลที่ได้รับเชิญเข้าร่วมโครงการ

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นสำหรับการได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญ



5. กระบวนการการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และขอให้ท่านใช้เวลาในการอ่านข้อมูลฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่มิชัดเจนจากผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

5.2 ผู้วิจัย/ผู้ช่วยวิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ตอบแบบสอบถามทั้งด้วยตนเอง และรอรับแบบสอบถามคืนในทันที

5.3 ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มนักศึกษา จะต้องตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของการจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัยจำนวน 20 ข้อ โดยจะใช้เวลาการตอบเฉลี่ย 15 นาที

5.4 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่านจะได้รับปากกาเป็นของที่ระลึกแทนคำขอบคุณในความร่วมมือจากผู้วิจัย

6. ในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ไม่มีอันตรายร้ายแรงหรือมีความเสี่ยงภัยต่อท่าน แต่อย่างไรทั้งสิ้น

7. ประโยชน์ในการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ อาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในประยุกต์ใช้การพัฒนาแนวทางในการจัดนันทนาการ ในมหาวิทยาลัยในอนาคต ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ และไม่มีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วม

9. หากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่ข้อมูลข้างต้น

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน (ถ้ามี) จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

11. หากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยท่านใดไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 4 อาคาร สถาบัน 2 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ 0-2218-8147 หรือ 0-2218-8141 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

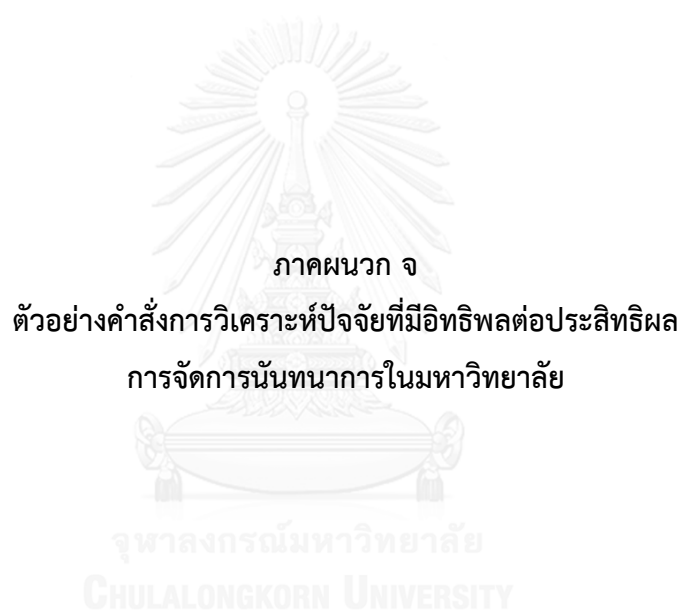


เลขที่โครงการวิจัย..... 161.1/57
*ที่รับรอง..... - 8 ธ.ค. 2557
*เห็นชอบ..... - 7 ธ.ค. 2558
วันพฤหัสบดี

11. หากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยท่านใดไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 4 อาคาร
สถาบัน 2 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-8147 หรือ
0-2218-8141 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th



บันทึกโครงการวิจัย..... 161-1/57
วันที่รับรอง..... - 8. ธ.ค. 2557
ต้นหมุดอายุ..... - 7. ธ.ค. 2558



ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การจัดการนันทนาการในมหาวิทยาลัย

DATE: 3/ 12/2016

TIME: 13:31

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\sriprapai\Documents\Path.LPJ:

TI path
!DA NI=18 NO=416 MA=CM
SY=C:\Users\sriprapai\Documents\Path.ds' NG=1
SE
5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 3 4 1 2 /
MO NX=4 NY=14 NK=2 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
POLICY CHARACT EFFECT
LK
ORGANIZ ENVIRON
FR LY(2,2) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(8,3) LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3) LY(12,3)
FR LY(13,3) LY(14,3) LX(1,2) LX(2,2) LX(3,1) LX(4,1) BE(2,1) BE(2,3) BE(3,1)
FR BE(3,2) GA(1,1) GA(1,2) GA(3,1) GA(3,2) TE(4,3) TE(6,2) TE(6,5) TE(7,1)
FR TE(7,3) TE(8,3) TE(8,7) TE(9,1) TE(9,2) TE(9,4) TE(9,7) TE(9,8) TE(10,7)
FR TE(10,8) TE(10,9) TE(11,1) TE(11,8) TE(11,10) TE(12,1) TE(12,7) TE(12,10) TE(12,11)
FR TE(14,2) TE(14,3) TE(14,8) TE(14,12) TD(3,1) TD(4,1) TD(4,2) TE(13,1) TE(14,1) TE(11,2)
TE(10,1) TE(8,2)
FR TE(5,1) TE(13,4) TE(13,5) TE(14,4) TE(14,9) TE(11,6) TE(12,4) TE(8,1) TE(13,8)
VA 0.59 LY(1,2)
VA 1 LY(3,1)
VA 1 LY(7,3)
PD
OU AM PC RS EF FS SS SC AD=200

TI path

Number of Input Variables 18

Number of Y - Variables 14

Number of X - Variables 4
 Number of ETA - Variables 3
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 416

TI path

Covariance Matrix

commit acade strateg leader finance human

 commit 0.47
 acade 0.43 0.64
 strateg 0.10 0.11 0.15
 leader 0.08 0.09 0.09 0.11
 finance 0.08 0.09 0.10 0.08 0.14
 human 0.09 0.10 0.11 0.09 0.11 0.15
 qualicr 0.21 0.31 0.09 0.07 0.07 0.08
 interac 0.20 0.27 0.08 0.06 0.06 0.07
 outcome 0.23 0.34 0.09 0.08 0.07 0.09
 physical 0.22 0.30 0.09 0.07 0.07 0.09
 employ 0.18 0.25 0.08 0.07 0.07 0.09
 improvt 0.24 0.35 0.10 0.09 0.09 0.10
 opencom 0.23 0.30 0.09 0.07 0.08 0.09
 manage 0.29 0.39 0.08 0.08 0.08 0.08
 culture 0.25 0.25 0.10 0.08 0.09 0.10
 climat 0.24 0.21 0.10 0.07 0.07 0.09
 struct 0.22 0.28 0.07 0.06 0.06 0.07
 techno 0.23 0.29 0.09 0.06 0.07 0.08

Covariance Matrix

qualicr interac outcome physical employ improvt

 qualicr 0.47
 interac 0.31 0.41
 outcome 0.36 0.33 0.54
 physical 0.38 0.31 0.39 0.56
 employ 0.29 0.26 0.29 0.30 0.47
 improvt 0.32 0.28 0.35 0.32 0.35 0.57
 opencom 0.30 0.25 0.30 0.30 0.29 0.33
 manage 0.31 0.25 0.33 0.31 0.30 0.37
 culture 0.24 0.19 0.24 0.25 0.23 0.26
 climat 0.20 0.17 0.20 0.22 0.21 0.21
 struct 0.25 0.20 0.25 0.26 0.23 0.27
 techno 0.31 0.24 0.30 0.30 0.28 0.34

Covariance Matrix

opencom manage culture climat struct techno

 opencom 0.44
 manage 0.31 0.54
 culture 0.24 0.25 0.41
 climat 0.22 0.21 0.30 0.35
 struct 0.24 0.26 0.26 0.20 0.34
 techno 0.29 0.30 0.31 0.23 0.33 0.48

TI path

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit 0 0 0
 acade 0 1 0
 strateg 0 0 0
 leader 2 0 0
 finance 3 0 0
 human 4 0 0
 qualicr 0 0 0
 interac 0 0 5
 outcome 0 0 6
 physical 0 0 7
 employ 0 0 8
 improvt 0 0 9
 opencom 0 0 10
 manage 0 0 11

LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture 0 12
 climat 0 13
 struct 14 0
 techno 15 0

BETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY 0 0 0
 CHARACT 16 0 17
 EFFECT 18 19 0

GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 20 21
 CHARACT 0 0
 EFFECT 22 23

PHI

ORGANIZ ENVIRON

 ORGANIZ 0
 ENVIRON 24 0



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

PSI

POLICY CHARACT EFFECT

25 26 27

THETA-EPS

commit acade strateg leader finance human

commit 28
acade 0 29
strateg 0 0 30
leader 0 0 31 32
finance 33 0 0 0 34
human 0 35 0 0 36 37
qualicr 38 0 39 0 0 0
interac 41 42 43 0 0 0
outcome 46 47 0 48 0 0
physical 52 0 0 0 0 0
employ 57 58 0 0 0 59
improvt 63 0 0 64 0 0
opencom 69 0 0 70 71 0
manage 74 75 76 77 0 0

THETA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

qualicr 40
interac 44 45
outcome 49 50 51
physical 53 54 55 56
employ 0 60 0 61 62
improvt 65 0 0 66 67 68
opencom 0 72 0 0 0 0
manage 0 78 79 0 0 80

THETA-EPS

opencom manage

opencom 73
manage 0 81

THETA-DELTA

culture climat struct techno

culture 82
climat 0 83
struct 84 0 85
techno 86 87 0 88

TI path

Number of Iterations = 77

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

```

-----
commit -- 0.59 --
      (0.03)
      18.83

acade -- 0.67 --
      (0.03)
      19.49

strateg 1.00 -- --

leader 0.79 -- --
      (0.04)
      21.15

finance 0.85 -- --
      (0.06)
      13.80

human 0.93 -- --
      (0.06)
      14.48

qualicr -- -- 1.00

interac -- -- 0.80
      (0.05)
      17.38

outcome -- -- 1.00
      (0.05)
      19.88

physical -- -- 1.00
      (0.05)
      20.07

employ -- -- 0.95
      (0.06)
      16.98

improvt -- -- 1.10
      (0.06)
      17.22

opencom -- -- 0.98
      (0.05)
      18.52

```



manage - - - 1.03
 (0.06)
 17.09

LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture - - 0.58
 (0.03)
 22.91

climat - - 0.52
 (0.02)
 21.91

struct 0.53 - -
 (0.02)
 22.77

techno 0.62 - -
 (0.03)
 22.96

BETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - - - -

CHARACT 0.35 - - -
 (0.15)
 2.39

EFFECT 0.12 0.24 - -
 (0.07) (0.05)
 1.65 4.8

GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.12 0.17
 (0.02) (0.02)
 5.79 6.67

CHARACT - - - -

EFFECT 0.31 0.19
 (0.04) (0.03)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

8.85 5.50

Covariance Matrix of ETA and KSI

POLICY CHARACT EFFECT ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.12
 CHARACT 0.17 1.09
 EFFECT 0.09 0.46 0.31
 ORGANIZ 0.14 0.71 0.46 1.00
 ENVIRON 0.18 0.68 0.43 0.72 1.00

PHI

ORGANIZ ENVIRON

 ORGANIZ 1.00

 ENVIRON 0.72 1.00
 (0.03)
 21.29

PSI

Note: This matrix is diagonal.

POLICY CHARACT EFFECT

 0.08 0.37 0.07
 (0.01) (0.06) (0.02)
 8.88 6.55 4.62



Squared Multiple Correlations for Structural Equations

POLICY CHARACT EFFECT

 0.48 0.66 0.77

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

POLICY CHARACT EFFECT

 0.28 0.51 0.77

Reduced Form

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.02 0.17
 (0.02) (0.02)
 0.79 6.67

CHARACT 0.45 0.35
 (0.05) (0.05)

9.20 7.51

EFFECT 0.32 0.20
(0.03) (0.03)
10.62 6.99

THETA-EPS

commit acade strateg leader finance human

commit 0.09
(0.02)
5.67

acade - - 0.15
(0.02)
6.96

strateg - - - 0.03
(0.01)
4.75

leader - - - 0.00 0.03
(0.01) (0.01)
-0.12 6.42

finance -0.01 - - - - 0.05
(0.00) (0.01)
-1.28 8.45

human - - -0.01 - - - 0.01 0.05
(0.00) (0.01) (0.01)
-1.40 2.24 6.96

qualicr -0.07 - - -0.01 - - - -
(0.01) (0.00)
-5.62 -1.18

interac -0.02 0.03 0.01 - - - -
(0.01) (0.01) (0.00)
-1.24 1.91 1.57

outcome -0.04 0.03 - - 0.01 - - - -
(0.02) (0.01) (0.00)
-2.54 2.52 2.59

physical -0.05 - - - - - -
(0.01)
-3.82

employ -0.09 -0.05 - - - - 0.01
(0.01) (0.01) (0.00)
-6.09 -3.81 1.36



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

improvt -0.06 - - - 0.01 - - -
 (0.01) (0.00)
 -4.91 1.29

opencom -0.04 - - - 0.00 0.01 - -
 (0.01) (0.00) (0.00)
 -3.43 -0.89 1.06

manage 0.01 0.07 -0.01 0.01 - - -
 (0.02) (0.02) (0.01) (0.01)
 0.40 4.26 -1.82 1.74

THETA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

 qualicr 0.17
 (0.01)
 11.69

interac 0.06 0.21
 (0.01) (0.02)
 5.19 12.36

outcome 0.06 0.08 0.23
 (0.01) (0.01) (0.02)
 4.84 6.15 12.41

physical 0.08 0.06 0.08 0.26
 (0.01) (0.01) (0.01) (0.02)
 5.76 4.52 5.65 12.33

employ - - 0.03 - - 0.01 0.19
 (0.01) (0.01) (0.02)
 2.65 1.26 12.26

improvt -0.02 - - - -0.02 0.04 0.20
 (0.01) (0.01) (0.01) (0.02)
 -2.16 -1.79 2.90 11.19

opencom - - 0.01 - - - - -
 (0.01)
 1.15

manage - - 0.00 0.02 - - - 0.02
 (0.01) (0.01) (0.01)
 0.18 1.46 1.94

THETA-EPS

opencom manage

 opencom 0.15
 (0.01)
 11.94

manage - - 0.22
 (0.02)
 12.26

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

commit acade strateg leader finance human

 0.81 0.77 0.77 0.70 0.62 0.69

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

qualicr interac outcome physical employ improvt

 0.64 0.48 0.57 0.54 0.59 0.65

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

opencom manage

 0.66 0.59

THETA-DELTA

culture climat struct techno

 culture 0.07
 (0.01)
 6.27

climat - - 0.08
 (0.01)
 7.93

struct 0.04 - - 0.06
 (0.01) (0.01)
 5.19 7.73

techno 0.05 -0.01 - - 0.09
 (0.01) (0.01) (0.01)
 3.93 -0.80 7.42

Squared Multiple Correlations for X - Variables

culture climat struct techno

 0.83 0.78 0.81 0.82

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 83
 Minimum Fit Function Chi-Square = 132.71 (P = 0.048)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 124.75 (P = 0.045)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 41.75
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (15.66 ; 75.82)

Minimum Fit Function Value = 0.32
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.10
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.038 ; 0.18)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.035
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.021 ; 0.047)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.98

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.72
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.66 ; 0.81)
 ECVI for Saturated Model = 0.82
 ECVI for Independence Model = 40.14

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 16621.84

Independence AIC = 16657.84
 Model AIC = 300.75
 Saturated AIC = 342.00
 Independence CAIC = 16748.39
 Model CAIC = 743.45
 Saturated CAIC = 1202.25

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.54
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 363.37

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0082
 Standardized RMR = 0.019
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.47

TI path

Fitted Covariance Matrix

commit acadestrateg leader finance human

 commit 0.47

acade 0.43 0.64
 strateg 0.10 0.11 0.15
 leader 0.08 0.09 0.09 0.11
 finance 0.08 0.10 0.10 0.08 0.14
 human 0.09 0.10 0.11 0.09 0.11 0.15
 qualicr 0.21 0.31 0.09 0.07 0.08 0.08
 interac 0.20 0.28 0.08 0.06 0.06 0.07
 outcome 0.24 0.35 0.09 0.08 0.08 0.08
 physical 0.22 0.31 0.09 0.07 0.08 0.08
 employ 0.17 0.25 0.09 0.07 0.07 0.09
 improvt 0.24 0.34 0.10 0.09 0.08 0.09
 opencom 0.23 0.31 0.09 0.07 0.08 0.08
 manage 0.29 0.39 0.08 0.08 0.08 0.09
 culture 0.23 0.26 0.10 0.08 0.09 0.10
 climat 0.21 0.24 0.09 0.07 0.08 0.09
 struct 0.22 0.25 0.07 0.06 0.06 0.07
 techno 0.26 0.30 0.09 0.07 0.07 0.08

Fitted Covariance Matrix

qualicr interac outcome physical employ improvt

qualicr 0.47
 interac 0.31 0.41
 outcome 0.37 0.33 0.54
 physical 0.38 0.31 0.39 0.57
 employ 0.29 0.26 0.29 0.30 0.47
 improvt 0.32 0.27 0.34 0.31 0.35 0.57
 opencom 0.30 0.25 0.30 0.30 0.29 0.33
 manage 0.31 0.25 0.33 0.31 0.30 0.37
 culture 0.25 0.20 0.25 0.25 0.24 0.28
 climat 0.23 0.18 0.23 0.22 0.21 0.25
 struct 0.24 0.20 0.24 0.24 0.23 0.27
 techno 0.29 0.23 0.29 0.29 0.28 0.32

Fitted Covariance Matrix

opencom manage culture climat struct techno

opencom 0.44
 manage 0.31 0.54
 culture 0.25 0.26 0.41
 climat 0.22 0.23 0.30 0.35
 struct 0.24 0.25 0.26 0.20 0.34
 techno 0.28 0.30 0.31 0.23 0.33 0.48

Fitted Residuals

commit acade strateg leader finance human

commit 0.00
 acade 0.00 0.00
 strateg 0.00 0.00 0.00
 leader 0.00 0.00 0.00 0.00

```

finance 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
human 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
qualicr 0.00 -0.01 0.00 0.00 0.00 0.00
interac 0.00 0.00 0.00 0.00 -0.01 0.00
outcome 0.00 0.00 0.00 0.00 -0.01 0.00
physical 0.00 -0.01 0.00 0.00 -0.01 0.00
employ 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
improvt 0.00 0.01 0.00 0.00 0.01 0.01
opencom 0.00 0.00 0.01 0.00 0.00 0.00
manage 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
culture 0.02 -0.02 0.00 0.00 0.00 0.00
climat 0.03 -0.03 0.01 0.00 -0.01 0.00
struct 0.00 0.03 0.00 0.00 0.00 0.00
techno -0.03 0.00 0.00 -0.01 0.00 0.00

```

Fitted Residuals

```

qualicr interac outcome physical employ improvt
-----
qualicr 0.00
interac 0.00 0.00
outcome 0.00 0.00 0.00
physical 0.00 0.00 0.00 0.00
employ 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
improvt 0.00 0.01 0.01 0.00 0.00 0.00
opencom 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
manage 0.00 0.00 0.00 -0.01 0.00 0.00
culture -0.01 -0.01 -0.01 0.00 -0.01 -0.01
climat -0.02 -0.02 -0.03 0.00 0.00 -0.04
struct 0.01 0.01 0.01 0.01 0.00 0.00
techno 0.02 0.00 0.01 0.01 0.00 0.02

```

Fitted Residuals

```

opencom manage culture climat struct techno
-----
opencom 0.00
manage 0.00 0.00
culture 0.00 -0.01 0.00
climat 0.00 -0.02 0.00 0.00
struct 0.00 0.01 0.00 0.00 0.00
techno 0.00 0.01 0.00 0.00 0.00 0.00

```

Summary Statistics for Fitted Residuals

```

Smallest Fitted Residual = -0.04
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.03

```

Stemleaf Plot

```

- 4|0
- 3|
- 3|20
- 2|6
- 2|20
- 1|76

```

- 1|31
 - 0|9999887766665555
 - 0|4444333333332222222222222222111111111111111100000000000000000000+14
 0|1111111111111122222222222233333333444
 0|55567778899
 1|00124
 1|7
 2|04
 2|7
 3|1

Standardized Residuals

commit acade strateg leader finance human

commit -0.16
 acade -0.13 -0.08
 strateg -0.37 0.16 0.48
 leader 0.02 0.52 -0.05 -0.38
 finance -0.69 -0.30 1.01 -0.81 0.62
 human -0.66 -0.26 -0.64 0.55 0.32 -0.31
 qualicr -0.20 -0.72 0.11 -0.55 -0.61 0.07
 interac -0.69 -0.90 0.05 -0.22 -0.73 0.20
 outcome -0.51 -0.56 0.16 -0.28 -1.04 0.08
 physical -0.06 -0.58 0.39 0.01 -1.01 0.13
 employ 0.53 0.14 -0.15 0.04 -0.16 0.42
 improvt 0.68 1.11 0.42 0.38 0.62 0.95
 opencom -0.10 -0.28 0.84 0.23 0.09 0.53
 manage 0.31 0.30 -0.26 -0.35 -0.43 -0.37
 culture 2.06 -1.72 -0.35 -0.59 0.40 0.68
 climat 4.00 -3.19 1.27 -1.16 -1.14 0.69
 struct -0.02 3.68 -0.42 -0.21 0.38 0.35
 techno -4.55 -0.11 0.42 -1.04 -0.16 0.33

Standardized Residuals

qualicr interac outcome physical employ improvt

qualicr -1.21
 interac -1.31 -0.23
 outcome -1.22 -0.22 -0.48
 physical -1.45 -0.75 -0.77 -1.18
 employ -0.65 0.13 0.21 -0.21 0.49
 improvt 0.55 1.16 1.07 0.88 0.23 -0.12
 opencom -0.01 0.02 -0.28 -0.42 0.37 -0.22
 manage -0.33 -0.36 -0.46 -0.78 -0.11 0.55
 culture -1.69 -0.90 -0.98 -0.05 -1.02 -1.31
 climat -2.91 -1.86 -2.83 -0.52 -0.19 -4.89
 struct 1.51 1.00 0.86 1.46 0.07 -0.35
 techno 3.14 0.57 1.02 1.08 0.53 2.49

Standardized Residuals

opencom manage culture climat struct techno

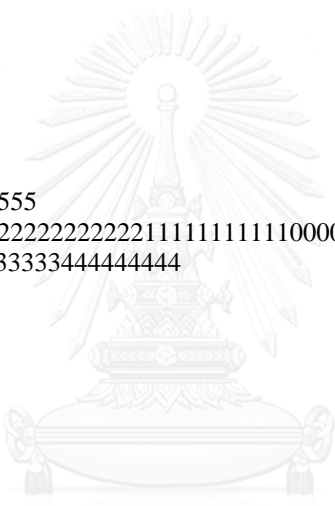
opencom -0.27
 manage -0.36 -0.09
 culture -0.51 -0.68 0.12
 climat -0.46 -2.21 0.12 0.12
 struct 0.08 1.87 0.23 -0.08 0.21
 techno 0.38 0.79 0.06 -0.24 0.21 0.21

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.89
 Median Standardized Residual = -0.09
 Largest Standardized Residual = 2.00

Stemleaf Plot

- 4|96
 - 4|
 - 3|
 - 3|2
 - 2|98
 - 2|2
 - 1|9775
 - 1|332222100000
 - 0|99888877777666666555555
 - 0|4444444443333333333222222222211111111110000000
 0|11111111111112222222223333444444444
 0|5555556666677788999
 1|00011123
 1|559
 2|1
 2|5
 3|1
 3|7
 4|0

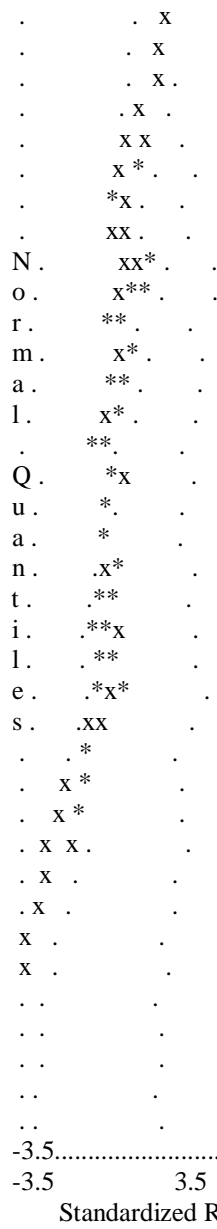


Largest Negative Standardized Residuals
 Residual for climat and acad -3.19
 Residual for climat and qualicr -2.91
 Residual for climat and outcome -2.83
 Residual for climat and improvt -4.89
 Residual for techno and commit -4.55
 Largest Positive Standardized Residuals
 Residual for climat and commit 4.00
 Residual for struct and acad 3.68
 Residual for techno and qualicr 3.14

TI path

Qplot of Standardized Residuals

3.5.....
 . . .
 . . .
 . . .
 . . .
 . . .
 . . .



TI path

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

commit	0.07	--	0.07
acade	0.07	--	0.07
strateg	--	0.02	0.13
leader	--	0.17	0.10
finance	--	0.11	0.27
human	--	0.01	0.20

qualicr 0.12 0.33 --
 interac 0.01 0.01 --
 outcome 0.05 0.05 --
 physical 0.05 0.00 --
 employ 0.04 0.04 --
 improvt 0.33 0.96 --
 opencom 0.37 0.00 --
 manage 0.34 0.33 --

Expected Change for LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit -0.02 -- 0.10
 acade 0.03 -- -0.11
 strateg -- 0.00 0.01
 leader -- 0.01 -0.01
 finance -- -0.01 -0.01
 human -- 0.00 0.01
 qualicr -0.02 -0.03 --
 interac -0.01 -0.02 --
 outcome -0.02 -0.05 --
 physical 0.02 0.00 --
 employ -0.02 -0.05 --
 improvt 0.05 0.06 --
 opencom 0.05 0.00 --
 manage -0.06 -0.16 --

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

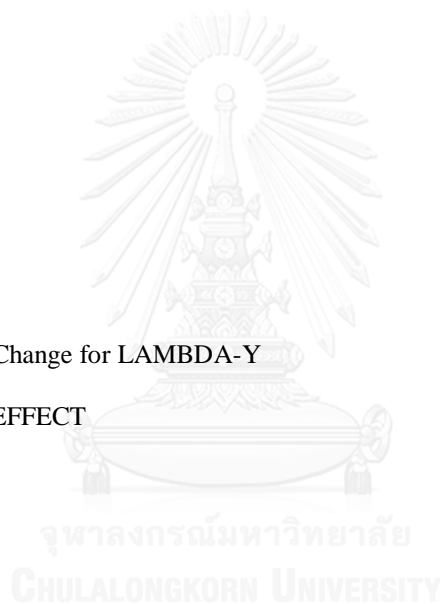
POLICY CHARACT EFFECT

 commit -0.01 -- 0.05
 acade 0.01 -- -0.06
 strateg -- 0.00 0.01
 leader -- 0.01 0.00
 finance -- -0.01 -0.01
 human -- 0.00 0.01
 qualicr -0.01 -0.03 --
 interac 0.00 -0.02 --
 outcome -0.01 -0.05 --
 physical 0.01 0.00 --
 employ -0.01 -0.05 --
 improvt 0.02 0.06 --
 opencom 0.02 0.00 --
 manage -0.02 -0.16 --

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit -0.01 -- 0.08
 acade 0.01 -- -0.08
 strateg -- -0.01 0.02
 leader -- 0.02 -0.01
 finance -- -0.01 -0.02
 human -- 0.00 0.02



qualicr -0.01 -0.04 --
 interac 0.00 -0.04 --
 outcome -0.01 -0.07 --
 physical 0.01 0.00 --
 employ -0.01 -0.07 --
 improvt 0.02 0.09 --
 opencom 0.03 0.00 --
 manage -0.03 -0.22 --

Modification Indices for LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture 0.04 --
 climat 0.04 --
 struct -- 0.01
 techno -- 0.01

Expected Change for LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture 0.03 --
 climat -0.02 --
 struct -- 0.01
 techno -- -0.02

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture 0.03 --
 climat -0.02 --
 struct -- 0.01
 techno -- -0.02

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture 0.04 --
 climat -0.04 --
 struct -- 0.02
 techno -- -0.02

Modification Indices for BETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY -- 0.66 --
 CHARACT -- - - - -
 EFFECT -- - - - -

Expected Change for BETA

POLICY CHARACT EFFECT

POLICY -- -0.10 --
 CHARACT - - - - -
 EFFECT - - - - -

Standardized Expected Change for BETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY -- -0.29 --
 CHARACT - - - - -
 EFFECT - - - - -

Modification Indices for GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY - - - -
 CHARACT 0.66 0.66
 EFFECT - - - -

Expected Change for GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY - - - -
 CHARACT -0.12 0.07
 EFFECT - - - -

Standardized Expected Change for GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY - - - -
 CHARACT -0.12 0.07
 EFFECT - - - -

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - -
 CHARACT 0.66 - -
 EFFECT - - - - -

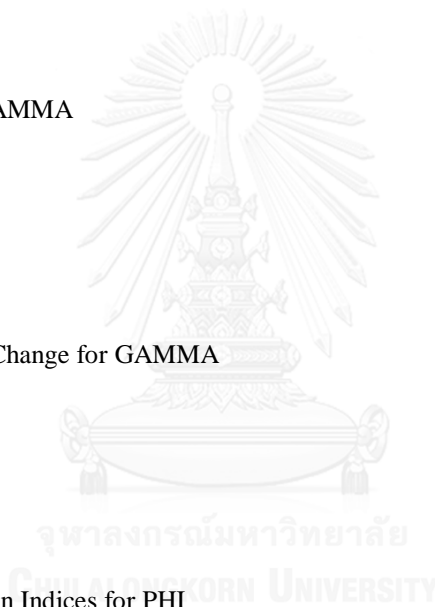
Expected Change for PSI

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - -
 CHARACT -0.04 - -
 EFFECT - - - - -

Standardized Expected Change for PSI

POLICY CHARACT EFFECT



 POLICY --
 CHARACT -0.11 --
 EFFECT - - - - -

Modification Indices for THETA-EPS

commit acade strateg leader finance human

commit --
 acade - - - -
 strateg 0.63 0.07 - -
 leader 0.00 0.82 - - - -
 finance - - 0.02 0.92 0.72 - -
 human 0.59 - - 1.06 0.89 - - - -
 qualicr - - 0.26 - - 0.20 0.31 0.01
 interac - - - - - 0.02 0.19 0.29
 outcome - - - - 0.08 - - 0.48 0.03
 physical - - 0.01 0.12 0.23 1.02 0.01
 employ - - - - 0.86 0.40 0.00 - -
 improvt - - 0.73 0.27 - - 0.62 0.20
 opencom - - 0.02 0.32 - - - - 0.08
 manage - - - - - - - 0.11 0.49

Modification Indices for THETA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

qualicr - -
 interac - - - -
 outcome - - - - -
 physical - - - - -
 employ 0.85 - - 0.03 - - - -
 improvt - - 0.57 0.43 - - - - -
 opencom 0.04 - - 0.00 0.12 0.18 0.10
 manage 0.07 - - - - 0.34 0.02 - -

Modification Indices for THETA-EPS

opencom manage

opencom - -
 manage 0.01 - -

Expected Change for THETA-EPS

commit acade strateg leader finance human

commit --
 acade - - - -
 strateg 0.00 0.00 - -
 leader 0.00 0.00 - - - -
 finance - - 0.00 0.00 0.00 - -
 human 0.00 - - 0.00 0.00 - - - -
 qualicr - - -0.01 - - 0.00 0.00 0.00
 interac - - - - - 0.00 0.00 0.00
 outcome - - - - 0.00 - - 0.00 0.00

physical -- 0.00 0.00 0.00 -0.01 0.00
 employ -- -- 0.00 0.00 0.00 --
 improvt -- 0.01 0.00 -- 0.00 0.00
 opencom -- 0.00 0.00 -- -- 0.00
 manage -- -- -- -- 0.00 0.00

Expected Change for THETA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

 qualicr --
 interac -- --
 outcome -- -- --
 physical -- -- -- --
 employ -0.01 -- 0.00 -- --
 improvt -- 0.01 0.01 -- -- --
 opencom 0.00 -- 0.00 0.00 0.00 0.00
 manage 0.00 -- -- -0.01 0.00 --

Expected Change for THETA-EPS

opencom manage

 opencom --
 manage 0.00 --

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

commit acade strateg leader finance human

 commit --
 acade -- --
 strateg -0.01 0.00 --
 leader 0.00 0.02 -- --
 finance -- 0.00 0.02 -0.02 --
 human -0.02 -- -0.03 0.02 -- --
 qualicr -- -0.01 -- -0.01 0.01 0.00
 interac -- -- -- 0.00 -0.01 0.01
 outcome -- -- 0.01 -- -0.01 0.00
 physical -- 0.00 0.01 0.01 -0.02 0.00
 employ -- -- -0.02 0.01 0.00 --
 improvt -- 0.02 -0.01 -- 0.02 0.01
 opencom -- 0.00 0.01 -- -- -0.01
 manage -- -- -- -- 0.01 -0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

 qualicr --
 interac -- --
 outcome -- -- --
 physical -- -- -- --
 employ -0.02 -- 0.00 -- --
 improvt -- 0.02 0.01 -- -- --
 opencom 0.00 -- 0.00 -0.01 0.01 -0.01
 manage 0.01 -- -- -0.01 0.00 --

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

opencom manage

 opencom - -
 manage 0.00 - -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

commit acade strateg leader finance human

 culture 1.63 1.77 3.90 0.38 3.16 0.04
 climat 18.81 9.32 5.76 1.43 3.33 0.06
 struct 1.82 11.43 1.99 0.70 0.31 0.00
 techno 9.42 0.01 4.53 3.05 0.92 0.25

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

 culture 1.03 0.17 0.52 0.04 2.20 3.29
 climat 0.03 0.88 0.53 0.41 6.80 12.14
 struct 0.77 0.39 0.44 0.59 0.30 6.02
 techno 5.41 0.62 0.00 0.51 0.54 4.30

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

opencom manage

 culture 0.14 0.00
 climat 1.25 0.03
 struct 0.12 0.51
 techno 0.04 0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

commit acade strateg leader finance human

 culture 0.01 -0.01 -0.01 0.00 0.01 0.00
 climat 0.03 -0.02 0.01 0.00 -0.01 0.00
 struct -0.01 0.02 0.00 0.00 0.00 0.00
 techno -0.02 0.00 0.01 -0.01 0.00 0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

 culture -0.01 0.00 0.00 0.00 -0.01 0.01
 climat 0.00 -0.01 -0.01 0.00 0.02 -0.03
 struct -0.01 0.00 0.00 0.01 0.00 -0.02
 techno 0.02 -0.01 0.00 -0.01 -0.01 0.02

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

opencom manage

culture 0.00 0.00
 climat 0.01 0.00
 struct 0.00 0.01
 techno 0.00 0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

commit acade strateg leader finance human

 culture 0.02 -0.02 -0.03 0.01 0.03 0.00
 climat 0.08 -0.05 0.04 -0.02 -0.03 0.00
 struct -0.02 0.05 -0.02 0.01 0.01 0.00
 techno -0.05 0.00 0.03 -0.03 -0.02 0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

qualicr interac outcome physical employ improvt

 culture -0.01 0.01 0.01 0.00 -0.02 0.03
 climat 0.00 -0.02 -0.01 0.01 0.05 -0.06
 struct -0.01 0.01 -0.01 0.01 0.01 -0.04
 techno 0.03 -0.01 0.00 -0.01 -0.01 0.03

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

opencom manage

 culture -0.01 0.00
 climat 0.02 0.00
 struct -0.01 0.01
 techno 0.00 0.00

Maximum Modification Index is 18.81 for Element (2, 1) of THETA DELTA-EPSILON

TI path

Factor Scores Regressions

ETA

commit acade strateg leader finance human

 POLICY 0.01 0.01 0.34 0.29 0.14 0.19
 CHARACT 0.93 0.42 -0.03 0.03 0.09 -0.05
 EFFECT 0.29 -0.10 0.05 -0.05 0.03 -0.04

ETA

qualicr interac outcome physical employ improvt

 POLICY 0.02 -0.01 -0.02 0.00 0.00 0.00
 CHARACT 0.30 -0.21 -0.01 0.04 0.40 0.15
 EFFECT 0.17 -0.04 0.06 0.04 0.14 0.14

ETA

opencom manage culture climat struct techno

 POLICY 0.01 0.00 0.02 0.01 -0.01 0.00
 CHARACT 0.09 -0.28 0.00 -0.08 -0.07 -0.07
 EFFECT 0.14 0.06 0.00 0.04 0.03 0.03

KSI

commit acade strateg leader finance human

 ORGANIZ 0.11 -0.03 0.04 0.00 0.02 0.00
 ENVIRON 0.13 -0.04 0.06 0.01 0.03 0.00

KSI

qualicr interac outcome physical employ improvt

 ORGANIZ 0.06 -0.01 0.02 0.01 0.05 0.05
 ENVIRON 0.08 -0.02 0.03 0.02 0.06 0.06

KSI

opencom manage culture climat struct techno

 ORGANIZ 0.05 0.02 -0.56 0.42 0.79 0.73
 ENVIRON 0.07 0.03 0.85 0.59 -0.13 -0.06

TI path

Standardized Solution

LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit -- 0.62 --
 acade -- 0.70 --
 strateg 0.34 -- --
 leader 0.27 -- --
 finance 0.29 -- --
 human 0.32 -- --
 qualicr -- -- 0.55
 interac -- -- 0.44
 outcome -- -- 0.55
 physical -- -- 0.55
 employ -- -- 0.53
 improvt -- -- 0.61
 opencom -- -- 0.54
 manage -- -- 0.57

LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture -- 0.58
 climat -- 0.52
 struct 0.53 --

techno 0.62 --

BETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY -- -- --
 CHARACT 0.12 -- 0.75
 EFFECT 0.07 0.00 --

GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.06 0.48
 CHARACT -- --
 EFFECT 0.57 0.34

Correlation Matrix of ETA and KSI

POLICY CHARACT EFFECT ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 1.00
 CHARACT 0.47 1.00
 EFFECT 0.48 0.80 1.00
 ORGANIZ 0.40 0.67 0.84 1.00
 ENVIRON 0.52 0.65 0.78 0.72 1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

POLICY CHARACT EFFECT

 0.72 0.34 0.23

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.06 0.48
 CHARACT 0.43 0.33
 EFFECT 0.57 0.37

TI path

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit -- 0.90 --
 acade -- 0.88 --
 strateg 0.88 -- --

leader 0.83 - - -
 finance 0.79 - - -
 human 0.83 - - -
 qualicr - - - 0.80
 interac - - - 0.69
 outcome - - - 0.75
 physical - - - 0.73
 employ - - - 0.77
 improvt - - - 0.81
 opencom - - - 0.81
 manage - - - 0.77

LAMBDA-X

ORGANIZ ENVIRON

 culture - - 0.91
 climat - - 0.89
 struct 0.90 - -
 techno 0.90 - -

BETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - - - - -
 CHARACT 0.12 - - -
 EFFECT 0.07 0.75 - -

GAMMA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.06 0.48
 CHARACT - - - -
 EFFECT 0.57 0.34



Correlation Matrix of ETA and KSI

POLICY CHARACT EFFECT ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 1.00
 CHARACT 0.47 1.00
 EFFECT 0.48 0.80 1.00
 ORGANIZ 0.40 0.67 0.84 1.00
 ENVIRON 0.52 0.65 0.78 0.72 1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

POLICY CHARACT EFFECT

 0.72 0.34 0.23

THETA-EPS

commit acade strateg leader finance human

```

-----
commit 0.19
acade -- 0.23
strateg --- 0.23
leader --- -0.01 0.30
finance -0.02 --- 0.38
human -- -0.02 --- 0.09 0.31
qualier -0.14 -- -0.02 ---
interac -0.04 0.05 0.03 ---
outcome -0.08 0.06 -- 0.05 ---
physical -0.10 ---
employ -0.18 -0.09 -- -- 0.02
improvt -0.12 -- -- 0.03 ---
opencom -0.08 -- -- -0.02 0.02 --
manage 0.01 0.11 -0.04 0.04 -- --

```

THETA-EPS

qualier interac outcome physical employ improvt

```

-----
qualier 0.36
interac 0.14 0.52
outcome 0.12 0.18 0.43
physical 0.15 0.13 0.15 0.46
employ -- 0.06 -- 0.03 0.41
improvt -0.04 -- -- -0.04 0.07 0.35
opencom -- 0.03 ---
manage -- 0.00 0.03 --- 0.04

```

THETA-EPS

opencom manage

```

-----
opencom 0.34
manage -- 0.41

```

THETA-DELTA

culture climat struct techno

```

-----
culture 0.17
climat -- 0.22
struct 0.11 -- 0.19
techno 0.11 -0.02 -- 0.18

```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

ORGANIZ ENVIRON

```

-----
POLICY 0.06 0.48
CHARACT 0.43 0.33
EFFECT 0.57 0.37

```

TI path

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.12 0.17
 (0.02) (0.02)
 5.79 6.67

CHARACT 0.15 0.35
 (0.05) (0.05)
 3.20 7.51

EFFECT 0.32 0.21
 (0.03) (0.03)
 10.62 6.99

Indirect Effects of KSI on ETA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY - - - -

CHARACT 0.15 0.35
 (0.05) (0.05)
 3.20 7.51

EFFECT 0.01 0.02
 (0.02) (0.02)
 0.54 1.22

Total Effects of ETA on ETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - - - - -

CHARACT 0.35 -- --
 (0.03)
 12.03

EFFECT 0.13 0.14 --
 (0.05) (0.05)
 2.82 2.84

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 2.135

Indirect Effects of ETA on ETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - - - - -



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

CHARACT - - - - -

EFFECT 0.01 -- --
 (0.02)
 0.52

Total Effects of ETA on Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit 0.31 0.59 0.84
 (0.09) (0.04) (0.08)
 3.54 14.97 10.82

acade 0.35 0.67 0.95
 (0.10) (0.05) (0.08)
 3.53 12.67 12.29

strateg 1.00 - - -

leader 0.79 - - -
 (0.04)
 21.15

finance 0.85 - - -
 (0.06)
 13.80

human 0.93 - - -
 (0.06)
 14.48

qualicr 0.12 0.00 1.00
 (0.06) (0.05) (0.07)
 1.82 -0.02 14.97

interac 0.09 0.00 0.80
 (0.05) (0.04) (0.07)
 1.81 -0.02 11.36

outcome 0.12 0.00 1.00
 (0.06) (0.05) (0.08)
 1.81 -0.02 11.91

physical 0.12 0.00 1.00
 (0.06) (0.05) (0.08)
 1.81 -0.02 11.99

employ 0.11 0.00 0.95
 (0.06) (0.04) (0.09)
 1.81 -0.02 11.06



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

improvt 0.13 0.00 1.10
 (0.07) (0.05) (0.10)
 1.82 -0.02 11.32

opencom 0.11 0.00 0.98
 (0.06) (0.05) (0.08)
 1.82 -0.02 11.56

manage 0.12 0.00 1.02
 (0.07) (0.05) (0.09)
 1.81 -0.02 11.20

Indirect Effects of ETA on Y

POLICY CHARACT EFFECT

commit 0.31 0.00 0.84
 (0.09) (0.04) (0.08)
 3.54 -0.02 10.82

acade 0.35 0.00 0.95
 (0.10) (0.04) (0.08)
 3.53 -0.02 12.29

strateg - - - - -

leader - - - - -

finance - - - - -

human - - - - -

qualicr 0.12 0.00 0.00
 (0.06) (0.05) (0.07)
 1.82 -0.02 -0.02

interac 0.09 0.00 0.00
 (0.05) (0.04) (0.05)
 1.81 -0.02 -0.02

outcome 0.12 0.00 0.00
 (0.06) (0.05) (0.07)
 1.81 -0.02 -0.02

physical 0.12 0.00 0.00
 (0.06) (0.05) (0.07)
 1.81 -0.02 -0.02

employ 0.11 0.00 0.00
 (0.06) (0.04) (0.06)
 1.81 -0.02 -0.02

improvt 0.13 0.00 0.00



(0.07) (0.05) (0.07)
1.82 -0.02 -0.02

opencom 0.11 0.00 0.00
(0.06) (0.05) (0.07)
1.82 -0.02 -0.02

manage 0.12 0.00 0.00
(0.07) (0.05) (0.07)
1.81 -0.02 -0.02

Total Effects of KSI on Y

ORGANIZ ENVIRON

commit 0.27 0.21
(0.03) (0.03)
9.20 7.51

acade 0.30 0.23
(0.03) (0.03)
9.08 7.44

strateg 0.02 0.17
(0.02) (0.02)
0.79 6.67

leader 0.02 0.13
(0.02) (0.02)
0.79 6.60

finance 0.02 0.14
(0.02) (0.02)
0.79 6.42

human 0.02 0.15
(0.02) (0.02)
0.79 6.49

qualicr 0.32 0.20
(0.03) (0.03)
10.62 6.99

interac 0.25 0.16
(0.03) (0.02)
9.74 6.72

outcome 0.32 0.21
(0.03) (0.03)
10.29 6.89

physical 0.32 0.20
(0.03) (0.03)
10.13 6.84



employ 0.30 0.19
 (0.03) (0.03)
 10.39 6.92

improvt 0.35 0.22
 (0.03) (0.03)
 10.63 6.99

opencom 0.31 0.20
 (0.03) (0.03)
 10.68 7.01

manage 0.32 0.21
 (0.03) (0.03)
 10.42 6.93

TI path

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY 0.06 0.48
 CHARACT 0.43 0.33
 EFFECT 0.57 0.37

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

ORGANIZ ENVIRON

 POLICY - - - -
 CHARACT 0.43 0.33
 EFFECT 0.00 0.03

Standardized Total Effects of ETA on ETA

POLICY CHARACT EFFECT

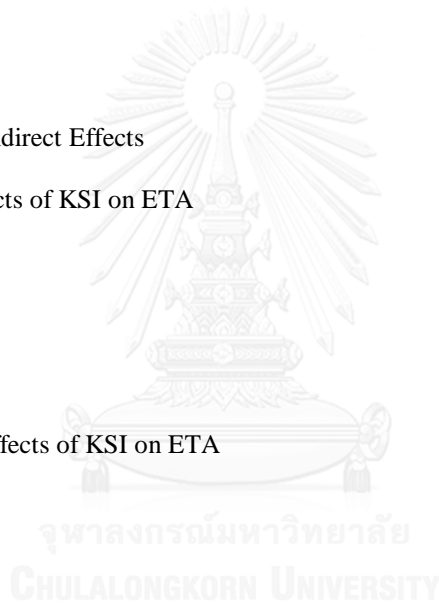
 POLICY - - - - -
 CHARACT 0.17 0.00 0.75
 EFFECT 0.07 0.01 0.01

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

POLICY CHARACT EFFECT

 POLICY - - - - -
 CHARACT 0.05 - - - -
 EFFECT 0.02 0.02 - -

Standardized Total Effects of ETA on Y



POLICY CHARACT EFFECT

 commit 0.10 0.62 0.46
 acade 0.12 0.70 0.53
 strateg 0.34 - - -
 leader 0.27 - - -
 finance 0.29 - - -
 human 0.32 - - -
 qualicr 0.04 0.00 0.55
 interac 0.03 0.00 0.44
 outcome 0.04 0.00 0.55
 physical 0.04 0.00 0.55
 employ 0.04 0.00 0.52
 improvt 0.04 0.00 0.61
 opencom 0.04 0.00 0.54
 manage 0.04 0.00 0.57

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit 0.15 0.90 0.67
 acade 0.15 0.87 0.66
 strateg 0.88 - - -
 leader 0.83 - - -
 finance 0.79 - - -
 human 0.83 - - -
 qualicr 0.06 0.00 0.80
 interac 0.05 0.00 0.69
 outcome 0.05 0.00 0.75
 physical 0.05 0.00 0.73
 employ 0.06 0.00 0.77
 improvt 0.06 0.00 0.81
 opencom 0.06 0.00 0.81
 manage 0.06 0.00 0.77



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

POLICY CHARACT EFFECT

 commit 0.10 0.00 0.46
 acade 0.12 0.00 0.53
 strateg - - - -
 leader - - - -
 finance - - - -
 human - - - -
 qualicr 0.04 0.00 0.00
 interac 0.03 0.00 0.00
 outcome 0.04 0.00 0.00
 physical 0.04 0.00 0.00
 employ 0.04 0.00 0.00
 improvt 0.04 0.00 0.00
 opencom 0.04 0.00 0.00
 manage 0.04 0.00 0.00

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

POLICY CHARACT EFFECT

```

-----
commit 0.15 0.00 0.67
acade 0.15 0.00 0.66
strateg - - - - -
leader - - - - -
finance - - - - -
human - - - - -
qualicr 0.06 0.00 0.00
interac 0.05 0.00 0.00
outcome 0.05 0.00 0.00
physical 0.05 0.00 0.00
employ 0.06 0.00 0.00
improvt 0.06 0.00 0.00
opencom 0.06 0.00 0.00
manage 0.06 0.00 0.00

```

Standardized Total Effects of KSI on Y

ORGANIZ ENVIRON

```

-----
commit 0.27 0.21
acade 0.30 0.23
strateg 0.02 0.17
leader 0.02 0.13
finance 0.02 0.14
human 0.02 0.15
qualicr 0.32 0.20
interac 0.25 0.16
outcome 0.32 0.21
physical 0.32 0.20
employ 0.30 0.19
improvt 0.35 0.22
opencom 0.31 0.20
manage 0.32 0.21

```



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

ORGANIZ ENVIRON

```

-----
commit 0.39 0.30
acade 0.38 0.29
strateg 0.05 0.43
leader 0.05 0.40
finance 0.04 0.38
human 0.05 0.40
qualicr 0.46 0.30
interac 0.40 0.26
outcome 0.43 0.28
physical 0.42 0.27
employ 0.44 0.28
improvt 0.46 0.30
opencom 0.47 0.30
manage 0.44 0.29

```

Time used: 0.078 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางบุษบา ชมิดท์ เกิดเมื่อ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2508 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, ศศบ.) สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2529 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, คม) สาขาวิชา พลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2537 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต แขนงวิชาวิทยาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีพ.ศ. 2553 ปัจจุบัน รัับราชการในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 กลุ่มวิชาพลศึกษาและนันทนาการ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่

