

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 นี้ จะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น ตอน 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลสมมติฐาน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลสมมติฐาน

##### 1. ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรากฏผลดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกหรือปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ 1) สมรรถนะของคณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม กลยุทธ์การบริหาร ความรู้และทักษะงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ การจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ การกระตุ้นทางปัญญา

1.2 ตัวแปรแฝงภายในหรือปัจจัยภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ กิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 2) บรรยากาศของคณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ มาตรฐานงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับการให้รางวัล การสนับสนุน 3) ประสิทธิภาพ

การบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ คุณลักษณะของนักศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ

## 2. ผลการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะของนักศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ

2.2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สมรรถนะของคณะและภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยภายใน ได้แก่ การจัดกิจกรรมนักศึกษา และบรรยากาศของคณะ

2.3 ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มตัวแปรคือ ควรเพิ่มตัวแปรในด้านความพึงพอใจของนักศึกษาผู้รับบริการจากงานกิจการนักศึกษาของคณะ ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตและด้านคุณภาพชีวิตของบัณฑิต

## 3. ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 สมรรถนะของคณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว คือ

3.1.1 การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและเหมาะสม 2) โครงสร้างการบริหารงานมีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว 3) มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 4) มีการนำกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3.1.2 กลยุทธ์การบริหาร ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ พันธกิจ 2) มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน 3) แผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบัน 4) มีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) บุคลากรมีความรู้ ทักษะตรงตามสายงาน 2) บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ 3) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง 4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบงานกิจการนักศึกษา

3.1.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1) มีแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารที่ชัดเจน 2) จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) มีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดกิจกรรมนักศึกษา 4) มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกต จำนวน 3 ตัว คือ

3.2.1 การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนโดยการวางแผนเปลี่ยนแปลงและจัดทำสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) สามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ โดยให้แสดงความคิดเห็น หาวิธีการใหม่ๆ ปรับปรุงการทำงานอย่างได้ผลดียิ่งขึ้นมีความแน่วแน่ต่อจุดยืนในเรื่องคุณภาพ 3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการรับฟังความคิดเห็น 4) มีการส่งเสริม สนับสนุน และให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น

3.2.2 การจูงใจ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) สนับสนุนบุคลากรให้กล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 2) กระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ 3) ให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความมั่นใจให้หลักประกันความมั่นคงปลอดภัยแก่บุคลากรทุกคนที่คงอยู่ปฏิบัติในงาน 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุมอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

3.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมให้

บุคลากรคิดหาทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการใหม่ๆ และได้ผล 2) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างทำทนายในสถานการณ์ต่างๆ 3) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการที่จะเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี 4) กำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาได้ชัดเจน

### 3.3 การจัดกิจกรรมนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัว คือ

3.3.1 กิจกรรมทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ทางวิชาการที่หลากหลายสาขาวิชาต่างๆ 2) มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการ 3) จัดกิจกรรมให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาการ 4) ส่งเสริมกิจกรรมการแสดงศักยภาพทางวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

3.3.2 กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) จัดและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และวินัย 2) ส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามัคคี รับผิดชอบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม 3) ส่งเสริมสร้างความสามัคคีกันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 4) สร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนในการจัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา

3.3.3 กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจและอธิบายหลักของการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาและกีฬานันทนาการ 2) สนับสนุนและส่งเสริมทักษะทางกีฬาและกีฬานันทนาการสำหรับการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี 3) ส่งเสริมนักศึกษาให้สามารถนำแนวคิด ทักษะทางด้านกีฬา และนันทนาการไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ 4) มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา และอุปกรณ์อื่นๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมกีฬาให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

3.3.4 กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น 2) นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานภูมิปัญญาและคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่บูรณาการระหว่างศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าด้วยกัน 4) จัดและส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมต่างชาติ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

### 3.4 บรรยากาศของคณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัว คือ

3.4.1 มาตรฐานงานมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) หน่วยงานมีการตั้งมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน

2) บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้ 3) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ 4) บุคลากรมีการปรับปรุงการทำงานเสมอเพื่อให้ได้งานตามมาตรฐาน

3.4.2 ด้านความรับผิดชอบ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม 2) รับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเองเสมอ 3) มีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย 4) เมื่อเกิดปัญหาเรื่องการทำงานจะรีบหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันที

3.4.3 ด้านการยอมรับการให้รางวัล มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ให้การยอมรับและชื่นชม เช่น การให้รางวัล การส่งเสริมสำหรับบุคลากรที่ทำงานได้อย่างดีเลิศ 2) เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว 3) การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นระบบชัดเจน 4) ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อทำงานสำเร็จ

3.4.4 ด้านการสนับสนุน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ จากการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความสนใจหรือความถนัดตามศักยภาพ 3) มีแผนงานโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 3 ตัว คือ

3.5.1 คุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ มีองค์ความรู้ที่กว้างขวางและเป็นระบบ รู้หลักทฤษฎีที่สัมพันธ์กัน ตระหนักในองค์ความรู้และทฤษฎีในสาขาที่เกี่ยวข้อง 2) มีทักษะในการสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีวินัยและมีภาวะความเป็นผู้นำ 5) มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม

3.5.2 การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหลักสูตร 2) ส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมที่มีปริมาณเพียงพอและตรงกับความต้องการของนักศึกษา

และมีคุณภาพดี 3) นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ 4) มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และหาประสบการณ์ และจัดทำหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา

3.5.3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) บัณฑิตมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและเข้าใจขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ความสามารถในสาขาที่เรียนมาใช้ในการทำงานได้ 2) บัณฑิตมีความสามารถในการวางแผน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3) บัณฑิตมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น 4) บัณฑิตมีความชำนาญ มีความสามารถในการวิชาชีพจนเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับ จากสังคม 5) บัณฑิตมีความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น

## ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

K1 แทน สมรรถนะของคณะ

K2 แทน ภาวะของผู้บริหาร

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

E1 แทน การจัดกิจกรรมนักศึกษา

E2 แทน บรรยากาศของคณะ

E3 แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้

X1 แทน การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม

|     |     |   |
|-----|-----|---|
| X2  | แทน | กลยุทธ์การบริหาร                                |
| X3  | แทน | ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน        |
| X4  | แทน | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร            |
| X5  | แทน | การมีบาร์มีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ                |
| X6  | แทน | การจูงใจ  |
| X7  | แทน | การกระตุ้นทางปัญญา                              |
| Y1  | แทน | กิจกรรมทางวิชาการ                               |
| Y2  | แทน | กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์                           |
| Y3  | แทน | กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ                         |
| Y4  | แทน | กิจกรรมส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม                    |
| Y5  | แทน | มาตรฐานการปฏิบัติงาน                            |
| Y6  | แทน | ความรับผิดชอบ                                   |
| Y7  | แทน | การยอมรับการให้รางวัล                           |
| Y8  | แทน | การสนับสนุน                                     |
| Y9  | แทน | คุณลักษณะของนักศึกษา                            |
| Y10 | แทน | การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา                   |
| Y11 | แทน | ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือ<br>สถานประกอบการ |

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

|           |     |  |
|-----------|-----|--|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                   |
| S.D.      | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)          |
| C.V.      | แทน | สัมประสิทธิ์การกระจาย<br>(Coefficient of Variance) |
| $\beta$   | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง                             |
| S.E.      | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)            |
| $\chi^2$  | แทน | ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)                     |
| df        | แทน | องศาอิสระ (Degree of Freedom)                      |

|         |     |  |
|---------|-----|--|
| R2      | แทน | ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| P-value | แทน | ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ   |
| GFI     | แทน | ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)                                    |
| AGFI    | แทน | ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)                 |
| RMSEA   | แทน | ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Error of Approximation) |
| DE      | แทน | อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)   |
| IE      | แทน | อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)  |
| TE      | แทน | อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)   |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1 ข้อ 2 และ ข้อ 3 ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังต่อไปนี้

## 2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คณบดี รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาประจำคณะ จำนวน 600 คน โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหาร



ตาราง 6 ค่าความถี่และร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ตัวแปร                             | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ                             |       |        |
| 1.1 ชาย                            | 387   | 64.50  |
| 1.2 หญิง                           | 213   | 35.50  |
|                                    | 600   | 100.00 |
| 2. สถานภาพ                         |       |        |
| 2.1 คณบดี                          | 200   | 33.33  |
| 2.2 รองคณบดีฝ่ายกิจการ<br>นักศึกษา | 200   | 33.33  |
| 2.3 อาจารย์ที่ปรึกษาประจำคณะ       | 200   | 33.33  |
|                                    | 600   | 100.00 |
| 3. วุฒิการศึกษา                    |       |        |
| 3.1 ปริญญาตรี                      | -     | -      |
| 3.2 ปริญญาโท                       | 467   | 77.83  |
| 3.3 ปริญญาเอก                      | 133   | 22.17  |
|                                    | 600   | 100.00 |

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 เพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 จำแนกเป็น คณบดี 200 คน เป็นรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 200 คน และอาจารย์ที่ปรึกษาประจำคณะ 200 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อแยกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 77.83

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับ คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของประสิทธิผลการบริหารงาน  
กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

| ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา  | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลความ          |
|---|-------------|-------------|------------------|
| <b>1. คุณลักษณะของนักศึกษา</b>  |             |             |                  |
| 1.1 มีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ มีองค์ความรู้ที่กว้างขวางและเป็นระบบ รู้หลักทฤษฎีที่สัมพันธ์กัน ตระหนักในองค์ความรู้และทฤษฎีในสาขาที่เกี่ยวข้อง     | 4.40        | 0.56        | มาก              |
| 1.2 มีทักษะในการสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.52        | 0.62        | มากที่สุด        |
| 1.3 มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  | 4.07        | 0.72        | มาก              |
| 1.4 มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีวินัย และมีภาวะความเป็นผู้นำ  | 4.31        | 0.60        | มาก              |
| 1.5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม  | 4.42        | 0.60        | มาก              |
| <b>รวม</b>  | <b>4.34</b> | <b>0.46</b> | <b>มาก</b>       |
| <b>2. การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา</b>  |             |             |                  |
| 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหลักสูตร  | 4.48        | 0.57        | มาก              |
| 2.2 ส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมที่มีปริมาณเพียงพอและตรงกับความต้องการของนักศึกษาและมีคุณภาพดี  | 4.63        | 0.52        | มากที่สุด        |
| 2.3 นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ  | 4.43        | 0.60        | มาก              |
| 2.4 มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และหาประสบการณ์ และจัดทำหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา | 4.58        | 0.58        | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.53</b> | <b>0.46</b> | <b>มากที่สุด</b> |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ   |
|---|-----------|------|-----------|
| <b>ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ</b>  |           |      |           |
| 1. บัณฑิตมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพและเข้าใจขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ความสามารถในสาขาที่เรียนมาใช้ในการทำงานได้ | 4.65      | 0.65 | มากที่สุด |
| 2. บัณฑิตมีความสามารถในการวางแผน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ  | 4.53      | 0.66 | มากที่สุด |
| 3. บัณฑิตมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น   | 4.54      | 0.62 | มากที่สุด |
| 4. บัณฑิตมีความชำนาญ มีความสามารถในวิชาชีพจนเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับ จากสังคม  | 4.48      | 0.64 | มาก       |
| 5. บัณฑิตมีความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น  | 4.52      | 0.57 | มากที่สุด |
| รวม   | 4.54      | 0.50 | มากที่สุด |
| รวมทั้งหมด  | 4.17      | 0.43 | มาก       |

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 4.54$ ) การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ( $\bar{X} = 4.53$ ) คุณลักษณะของนักศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวแปรภายนอกสมรรถนะของคณะ

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>ปัจจัยสมรรถนะของคณะ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
|--|-----------|------|---------|
| <b>1. สมรรถนะของคณะ</b>  |           |      |         |
| <b>1.1 การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม</b>   |           |      |         |
| 1.1.1 โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและเหมาะสม  | 4.18      | 0.68 | มาก     |
| 1.1.2 โครงสร้างการบริหารงานมีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว เอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก           | 4.21      | 0.76 | มาก     |
| 1.1.3 มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร   | 4.24      | 0.63 | มาก     |
| 1.1.4 มีการนำกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน  | 4.09      | 0.78 | มาก     |
| รวม  | 4.18      | 0.63 | มาก     |
| <b>1.2 กลยุทธ์การบริหาร</b>  |           |      |         |
| 1.2.1 บุคลากรในส่วนงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์พันธกิจ  | 4.13      | 0.75 | มาก     |
| 1.2.2 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน   | 4.39      | 0.67 | มาก     |
| 1.2.3 แผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบัน   | 4.40      | 0.64 | มาก     |
| 1.2.4 มีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการวางแผนและแก้ไขกลยุทธ์ | 4.30      | 0.59 | มาก     |
| รวม  | 4.30      | 0.59 | มาก     |
| <b>1.3 ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน</b>  |           |      |         |
| 1.3.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะตรงตามสายงาน   | 4.44      | 0.61 | มาก     |
| 1.3.2 บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ  | 4.32      | 0.64 | มาก     |
| 1.3.3 มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง  | 4.22      | 0.78 | มาก     |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการ<br>นักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>ปัจจัยสมรรถนะของคณะ                  | $\bar{x}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1.3 ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)<br>1.3.4 บุคลากรมีส่วนในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการ<br>พัฒนาระบบงานกิจการนักศึกษา | 4.14      | 0.73 | มาก         |
| <b>รวม</b>  | 4.29      | 0.59 | มาก         |
| 1.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  |           |      |             |
| 1.4.1 มีแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการ<br>บริหารที่ชัดเจน  | 4.21      | 0.70 | มาก         |
| 1.4.2 จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและ<br>การสื่อสาร   | 4.29      | 0.57 | มาก         |
| 1.4.3 มีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ<br>สื่อสารในการจัดกิจกรรมนักศึกษา   | 4.16      | 0.63 | มาก         |
| 1.4.4 มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร<br>อย่างต่อเนื่อง  | 4.23      | 0.63 | มาก         |
| <b>รวม</b>  | 4.22      | 0.56 | มาก         |
| <b>รวมทั้งหมด</b>   | 4.25      | 0.52 | มาก         |

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สมรรถนะของคณะ ภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ  
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ กลยุทธ์การบริหาร ( $\bar{X} = 4.30$ ) ความรู้ความสามารถ  
ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ) และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
( $\bar{X} = 4.22$ ) การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร  | $\bar{x}$ | S.D. | แปลความ |
|---|-----------|------|---------|
| <b>2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>   |           |      |         |
| <b>2.1 การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ</b>  |           |      |         |
| 2.1.1. มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนโดยการวางแผนเปลี่ยนแปลงและจัดทำสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง  | 4.32      | 0.62 | มาก     |
| 2.1.2 สามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ โดยให้แสดงความคิดเห็น หาวิธีการใหม่ๆ ปรับปรุงการทำงานอย่างได้ผลดียิ่งขึ้นมีความแน่วแน่ต่อจุดยืนในเรื่องคุณภาพ | 4.16      | 0.76 | มาก     |
| 2.1.3 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการรับฟังความคิดเห็น  | 4.16      | 0.70 | มาก     |
| 2.1.4 มีการส่งเสริม สนับสนุน และให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น   | 4.27      | 0.57 | มาก     |
| รวม   | 4.23      | 0.55 | มาก     |
| <b>2.2 การจูงใจ</b>   |           |      |         |
| 2.2.1 สนับสนุนบุคลากรให้กล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย  | 4.34      | 0.57 | มาก     |
| 2.2.2 กระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ  | 4.34      | 0.59 | มาก     |
| 2.2.3 ให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความมั่นใจให้หลักประกันความมั่นคงปลอดภัยแก่บุคลากรทุกคนที่คงอยู่ปฏิบัติในงาน  | 4.33      | 0.59 | มาก     |
| 2.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุมอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุ้งพัฒนาการปฏิบัติงาน  | 4.28      | 0.65 | มาก     |
| รวม   | 4.32      | 0.56 | มาก     |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการ<br>นักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | $\bar{x}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--|-----------|------|-------------|
| <b>2.3 การกระตุ้นทางปัญญา</b>  |           |      |             |
| 2.3.1 มีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน<br>ด้วยวิธีการใหม่ๆ และได้ผล                                      | 4.28      | 0.76 | มาก         |
| 2.3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่าง<br>ทำท่ายในสถานการณ์ต่างๆ  | 4.32      | 0.60 | มาก         |
| 2.3.3 ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการ<br>ที่จะเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี          | 4.41      | 0.60 | มาก         |
| 2.3.4 กำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาได้ชัดเจน   | 4.43      | 0.63 | มาก         |
| รวม  | 4.36      | 0.56 | มาก         |
| <b>รวมทั้งหมด</b>  | 4.30      | 0.52 | มาก         |

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ  
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้าน  
ทักษะในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดการกิจกรรมนักศึกษา

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>การจัดการกิจกรรมนักศึกษา | $\bar{x}$ | S.D. | แปลความ |
|---|-----------|------|---------|
| <b>3. การจัดการกิจกรรมนักศึกษา</b>  |           |      |         |
| <b>3.1 กิจกรรมทางวิชาการ</b>  |           |      |         |
| 3.1.1 สนับสนุนการจัดการจัดการกิจกรรมการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ทางวิชาการที่หลากหลายสาขาวิชาต่างๆ                               | 4.12      | 0.74 | มาก     |
| 3.1.2 มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการจัดการกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการ   | 4.36      | 0.59 | มาก     |
| 3.1.3 จัดกิจกรรมให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาการ   | 4.33      | 0.66 | มาก     |
| 3.1.4 ส่งเสริมกิจกรรมการแสดงศักยภาพทางวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ  | 4.30      | 0.58 | มาก     |
| รวม   | 4.28      | 0.58 | มาก     |
| <b>3.2 กิจกรรมจิตบำเพ็ญประโยชน์</b>   |           |      |         |
| 3.2.1 ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ                                 | 4.25      | 0.64 | มาก     |
| 3.2.2 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามัคคี รับผิดชอบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม   | 4.35      | 0.58 | มาก     |
| 3.2.3 เสริมสร้างให้นักศึกษามีจิตสาธารณะและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์  | 4.32      | 0.65 | มาก     |
| 3.2.4 สร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนในการจัดการกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา  | 4.31      | 0.62 | มาก     |
| รวม   | 4.30      | 0.57 | มาก     |



ตาราง 10 (ต่อ)

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการ<br>นักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>การจัดกิจกรรมนักศึกษา | $\bar{x}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--|-----------|------|-------------|
| <b>3.3 กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</b>   |           |      |             |
| 3.3.1 จัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจและอธิบายหลักของการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ                              | 4.29      | 0.60 | มาก         |
| 3.3.2 สนับสนุนและส่งเสริมทักษะทางกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ สำหรับการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี  | 4.50      | 0.62 | มากที่สุด   |
| 3.3.3 ส่งเสริมนักศึกษาให้สามารถนำแนวคิด ทักษะทางด้านกีฬาและนันทนาการไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้                                | 4.44      | 0.61 | มาก         |
| 3.3.4 มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา และอุปกรณ์อื่นๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมกีฬาให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ                               | 4.35      | 0.58 | มาก         |
| รวม  | 4.40      | 0.54 | มาก         |
| <b>3.4 กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</b>   |           |      |             |
| 3.4.1 ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น  | 4.46      | 0.57 | มาก         |
| 3.4.2 นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานภูมิปัญญาและคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม                             | 4.35      | 0.59 | มาก         |
| 3.4.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่บูรณาการระหว่างศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าด้วยกัน                        | 4.35      | 0.57 | มาก         |
| 3.4.4 จัดและส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมต่างชาติ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม     | 4.39      | 0.61 | มาก         |
| รวม  | 4.38      | 0.52 | มาก         |
| รวมทั้งหมด   | 4.30      | 0.51 | มาก         |

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดกิจกรรมนักศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ( $\bar{X} = 4.40$ ) กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.38$ ) กิจกรรมจิตบำเพ็ญประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.30$ ) และกิจกรรมทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ บรยากาศของคณะ

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>บรรยากาศของคณะ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ |
|---|-----------|------|---------|
| <b>4. บรรยากาศของคณะ</b>  |           |      |         |
| <b>4.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>   |           |      |         |
| 4.1.1 หน่วยงานมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน         | 4.39      | 0.60 | มาก     |
| 4.1.2 บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานตั้งไว้   | 4.31      | 0.68 | มาก     |
| 4.1.3 บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้  | 4.32      | 0.61 | มาก     |
| 4.1.4 บุคลากรมีการปรับปรุงการทำงานเสมอเพื่อให้ได้งานตามมาตรฐาน  | 4.35      | 0.59 | มาก     |
| <b>รวม</b>  | 4.33      | 0.55 | มาก     |
| <b>4.2 ด้านความรับผิดชอบ</b>  |           |      |         |
| 4.2.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม  | 4.39      | 0.59 | มาก     |
| 4.2.2 รับรู้ถึงหน้าที่ตนเองเสมอ   | 4.38      | 0.58 | มาก     |
| 4.2.3 มีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย  | 4.47      | 0.61 | มาก     |
| 4.2.4 เมื่อเกิดปัญหาเรื่องการทำงานจะรีบหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นทันที   | 4.41      | 0.66 | มาก     |
| <b>รวม</b>  | 4.42      | 0.52 | มาก     |
| <b>4.3 ด้านการยอมรับการให้รางวัล</b>  |           |      |         |
| 4.3.1 ให้การยอมรับและชื่นชม เช่น การให้รางวัล การส่งเสริมสำหรับบุคลากรที่ทำงานได้อย่างดีเลิศ                        | 4.44      | 0.60 | มาก     |
| 4.3.2 เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว  | 4.48      | 0.61 | มาก     |
| 4.3.3 การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นระบบชัดเจน   | 4.48      | 0.58 | มาก     |
| 4.3.4 ผู้บริหารและผูรรวมงานแสดงความยินดีเมื่อทำงานสำเร็จ  | 4.48      | 0.57 | มาก     |
| <b>รวม</b>  | 4.47      | 0.50 | มาก     |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน<br>กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>ด้านบรรยากาศของคณะ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ   |
|---|-----------|------|-----------|
| <b>4.4 ด้านการสนับสนุน</b>  |           |      |           |
| 4.4.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ จากการอบรม<br>สัมมนา ศึกษาดูงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก             | 4.51      | 0.58 | มากที่สุด |
| 4.4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความสนใจหรือ<br>ความถนัดตามศักยภาพ   | 4.51      | 0.58 | มากที่สุด |
| 4.4.3 มีแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่าง<br>สม่ำเสมอและต่อเนื่อง  | 4.47      | 0.56 | มาก       |
| 4.4.4 ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ  | 4.32      | 0.58 | มาก       |
| รวม   | 4.45      | 0.52 | มาก       |
| รวมทั้งหมด  | 4.41      | 0.46 | มาก       |

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ บรรยากาศของคณะ ภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติการ  
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ( $\bar{X} = 4.47$ ) ด้านการ  
สนับสนุน ( $\bar{X} = 4.45$ ) ด้านมาตรฐานงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.33$ )

### 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบ  
ความสอดคล้องของกลไกของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์  
องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยได้แยกวิเคราะห์ออกเป็นโมเดลย่อย จำนวน 5 โมเดล ดังนี้

#### 2.3.1 องค์ประกอบหลักประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัวบ่งชี้

2.3.2 องค์ประกอบหลักสมรรถนะองค์การ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

2.3.3 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของผู้บริหารมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

2.3.4 องค์ประกอบหลักการจัดการจัดกิจกรรมนักศึกษา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

2.3.5 องค์ประกอบหลักบรรยากาศของคณะมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยพิจารณาตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ไม่มีองค์ประกอบร่วมจึงไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, หน้า 149) สำหรับค่าสถิติที่จะนำไปใช้พิจารณาคือ ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาค่า Bartlett's test of sphericity และความน่าจะเป็น (p-value) ว่ามีความสัมพันธ์กันเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ โดยพิจารณาจากการมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพิจารณาจากค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy ; MSA) ซึ่งคิมและมัทเชลเลอร์ ที่ว่าถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ดีมากแต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle. 1978 ; อ่างถึงใน สมเกียรติ ทานอก. 2539 หน้า 58)

## 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

### ดังแสดงในตาราง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงสมรรถนะของคณะ (K1) ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K2) ตัวแปรแฝงการจัดการจัดกิจกรรมนักศึกษา (E1) ตัวแปรแฝงบรรยากาศของคณะ

(E2) และตัวแปรแฝงประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา (E3) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.36 ถึง 0.88 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ กิจกรรมทางวิชาการ (Y1) กับการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ 0.88 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ (Y11) การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ 0.36

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรผลด้านประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา (E3) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง สมรรถนะของคณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดกิจกรรมนักศึกษา และบรรยากาศของคณะ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.36 ถึง 0.88 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ กิจกรรมทางวิชาการ (Y1) กับการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ 0.88 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ (Y11) การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ 0.36 รายละเอียดดังตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 12 ตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่สัมพันธ์ / ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

| ตัวบ่งชี้                       | Steers (1977) | Gibson and others (2006) | French and Bell (1978) | ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) | ธนิน ทองพอง (2549) | บัณฑิต ผังนรินทร์ (2550) | สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) | ญาณิศา บุญจิตร (2552) | นวลลักษณ์ บุษบง (2552) | พัฒนา สีหามุ (2553) | รุจิราพรรณ (2554) | เดือนใจ เขียนชาจ (2559) | นิตดา เปี่ยมพิชานะ (2559) | สมหมาย ดอกไม้ | บัญชา ชลาภิรมย์ | หาญชัย อัมภามล | จิรวัฒน์ ธีร์รังกร | ชาติริต ชาติชูติปรีชา | พัชรี สอนแก้ว | วัฒนา เกาศัลย์ | นบุล ฤกษ์ศรีจุมพล | สิงห์จามรงค์ เจริญ |   |
|---------------------------------|---------------|--------------------------|------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|---------------|-----------------|----------------|--------------------|-----------------------|---------------|----------------|-------------------|--------------------|---|
| ลักษณะองค์การ/โครงสร้าง/สมรรถนะ | ✓             | ✓                        | ✓                      | ✓                            |                    |                          | ✓                       | ✓                     | ✓                      | ✓                   |                   |                         | ✓                         | ✓             | ✓               | ✓              | ✓                  | ✓                     | ✓             |                |                   |                    |   |
| เทคโนโลยี/ทรัพยากร              | ✓             | ✓                        | ✓                      | ✓                            | ✓                  |                          |                         | ✓                     |                        |                     | ✓                 | ✓                       |                           |               |                 | ✓              |                    |                       | ✓             |                |                   |                    |   |
| บรรยากาศ/สภาพแวดล้อม            | ✓             |                          |                        | ✓                            | ✓                  | ✓                        | ✓                       | ✓                     | ✓                      |                     | ✓                 |                         | ✓                         |               | ✓               |                | ✓                  | ✓                     | ✓             | ✓              | ✓                 | ✓                  | ✓ |
| บุคลากร                         | ✓             | ✓                        | ✓                      | ✓                            |                    |                          |                         | ✓                     | ✓                      |                     |                   |                         |                           |               | ✓               | ✓              |                    | ✓                     | ✓             |                |                   | ✓                  |   |
| วิสัยทัศน์/เป้าหมาย/ พันธกิจ    | ✓             | ✓                        | ✓                      | ✓                            |                    | ✓                        |                         | ✓                     |                        |                     |                   |                         |                           |               |                 |                |                    |                       |               |                |                   |                    |   |
| ภาวะผู้นำ/ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | ✓             | ✓                        |                        | ✓                            | ✓                  | ✓                        | ✓                       |                       | ✓                      | ✓                   | ✓                 | ✓                       | ✓                         |               | ✓               | ✓              | ✓                  | ✓                     | ✓             | ✓              | ✓                 | ✓                  | ✓ |
| ภาระงาน                         |               |                          | ✓                      |                              |                    |                          |                         | ✓                     | ✓                      |                     |                   |                         |                           |               |                 |                |                    |                       |               |                |                   |                    |   |
| การติดต่อสื่อสาร                | ✓             |                          |                        | ✓                            |                    |                          |                         |                       |                        |                     |                   |                         |                           |               |                 |                |                    |                       |               |                |                   |                    |   |
| วัฒนธรรมองค์การ                 |               |                          |                        | ✓                            | ✓                  |                          |                         | ✓                     | ✓                      |                     | ✓                 | ✓                       | ✓                         |               |                 |                |                    |                       |               |                |                   |                    |   |
| ความพึงพอใจในงานของบุคลากร      |               |                          |                        |                              | ✓                  |                          |                         |                       |                        |                     |                   |                         |                           |               |                 |                |                    |                       |               |                |                   |                    |   |

ตาราง 12 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้  | Steers (1977) | Gibson and others (2006) | French and Bell (1978) | ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) | ชนวิน ทองแพง (2549) | บัณฑิต ผังนิรันดร (2550) | สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) | ญาณิศา บุญจิตร (2552) | นงนลลักษณ์ บุษบง (2552) | พัฒนา สีหามุ (2553) | รุจิราพรรณ (2554) | เดอไมใจ เขียมซาด (2559) | นิยดา เปี่ยมพิชณะ (2559) | สงหมาย ดอกไม้ | ปัญชา ชลาภิรมย์ | หาญชัย อัมภพผล | จิรวัดณ์ วิรุ้งกร | ชาคริต ชาญพิศุติปราชา | พัชรี สอนแก้ว | วิวัฒนา เกาศัลย์ | นกุล ฤกษ์ศรีจุฑาผล | เพ็ญร ลิงห์จากนุสงค์ |
|--|---------------|--------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|--------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------------|-----------------------|---------------|------------------|--------------------|----------------------|
| แรงจูงใจในการทำงาน                                   |               |                          |                        |                              | ✓                   |                          |                         |                       |                         |                     |                   |                         |                          |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| ความผูกพันต่อองค์กร                                  |               |                          |                        |                              | ✓                   |                          |                         |                       |                         |                     |                   |                         |                          |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| การจัดกระบวนการเรียนรู้                              |               |                          |                        |                              |                     |                          | ✓                       |                       |                         | ✓                   |                   |                         |                          |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| ลักษณะผู้รับบริการ                                   |               |                          |                        |                              |                     |                          |                         | ✓                     |                         |                     |                   |                         |                          |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้                        |               |                          |                        |                              |                     |                          |                         |                       |                         | ✓                   |                   |                         |                          |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| ความพึงพอใจในงาน                                     |               |                          |                        |                              | ✓                   |                          |                         |                       |                         |                     | ✓                 |                         |                          |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| การเสริมสร้างพลังอำนาจที่มี<br>ประสิทธิภาพของอาจารย์ |               |                          |                        |                              |                     |                          |                         |                       |                         |                     |                   |                         | ✓                        |               |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| ด้านการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา                       |               |                          |                        |                              |                     |                          |                         |                       |                         |                     |                   |                         |                          | ✓             | ✓               | ✓              | ✓                 | ✓                     | ✓             | ✓                | ✓                  | ✓                    |
| ด้านการบริการแนะนํานักศึกษา                          |               |                          |                        |                              |                     |                          |                         |                       |                         |                     |                   |                         |                          | ✓             |                 |                |                   |                       |               |                  |                    |                      |
| ด้านการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม                      |               |                          |                        |                              |                     |                          |                         |                       |                         |                     |                   |                         |                          | ✓             | ✓               | ✓              |                   |                       | ✓             |                  | ✓                  |                      |



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy ; MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังที่ปรากฏในตาราง

ตาราง 13 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy ของโมเดลโครงสร้างประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

| โมเดล                 | Bartlett's test of sphericity | p    | Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling adequacy |
|-----------------------|-------------------------------|------|--|
| ประสิทธิผล            | 1.079E3                       | .000 | .735   |
| สมรรถนะคณะ            | 2.349E3                       | .000 | .775   |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | 1.216E3                       | .000 | .668   |
| การจัดกิจกรรมนักศึกษา | 1.763E3                       | .000 | .843   |
| บรรยากาศของคณะ        | 1.665E3                       | .000 | .717   |

$\alpha = .01$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 1.079E3 / 2.349E3 / 1.216E3 / 1.763E3 / 1.665E3 ตามลำดับ ซึ่งทุกโมเดล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ( $p < .01$ ) แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ร่วมกันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling adequacy มีค่าเท่ากับ .735 / .775 / .668 / .843 / .717 ตามลำดับ

ซึ่งทุกโมเดลมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยต่อไป ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเชอร์ที่ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ดีมากแต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle. 1978 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539, หน้า 58)

### การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure validity) โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.52 ทำการวิเคราะห์ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการปรับปรุงจุดอ่อนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ซึ่งสรุปได้ 3 ประการ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวด โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องยิ่งขึ้น
  2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ การวิเคราะห์เหมาะสมกับการวิจัยที่มีกรอบความคิดเชิงทฤษฎีหรือรูปแบบทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้มาว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันมากน้อยเพียงใด และผลการวิเคราะห์สามารถแปลความหมายได้ง่าย
  3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ประมาณพารามิเตอร์และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่า
- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอกและ 2) ตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดทั้งสองประเภทนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

## 2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5.1 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก มีจำนวน 2 ตัวแปร สมรรถนะของคณะและภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

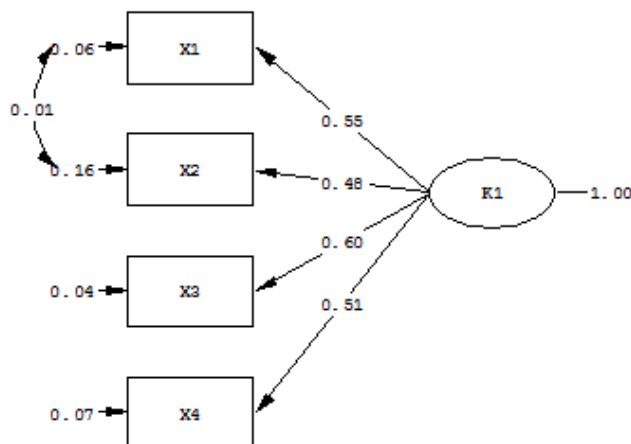
2.5.1.1 สมรรถนะของคณะ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (X1) กลยุทธ์การบริหาร (X2) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (X3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X4) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดสมรรถนะของคณะ

| ตัวแปรสังเกตได้                                    | น้ำหนักองค์ประกอบ |      |         | R <sup>2</sup> |
|--|-------------------|------|---------|----------------|
|  | $\beta$           | S.E. | t       |                |
| X1   | 0.55              | 0.06 | 16.71** | 0.84           |
| X2   | 0.48              | 0.16 | 12.60** | 0.59           |
| X3   | 0.60              | 0.04 | 17.76** | 0.90           |
| X4   | 0.51              | 0.07 | 15.97** | 0.79           |
| $\chi^2 = 0.59$ $df = 1$ $P = 0.44$ $RMSEA = 0.00$ |                   |      |         |                |

\*P < .05    \*\* P < .01

จากตาราง 14 พบว่า รูปแบบการวัดสมรรถนะของคณะ มีค่าไค สแควร์ = 0.59 ที่ค่าองศาอิสระ (df) = 1 ค่าความน่าจะเป็น (P) 0.44 ค่า RMSEA = 0.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบ  
ความตรงของรูปแบบการวัดสมรรถนะของคณะ

2.5.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ (X5) การตั้งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (X6) การกระตุ้นทางปัญญา (X7) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

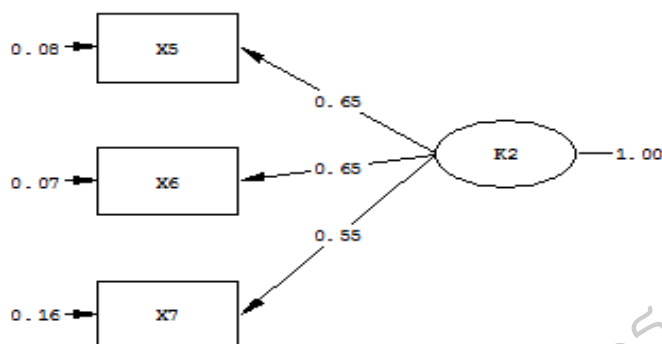
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

| ตัวแปรสังเกตได้                                    | น้ำหนักองค์ประกอบ |      |         | R <sup>2</sup> |
|--|-------------------|------|---------|----------------|
|  | $\beta$           | S.E. | t       |                |
| X5   | 0.65              | 0.08 | 16.46** | 0.85           |
| X6   | 0.65              | 0.07 | 15.58** | 0.85           |
| X7   | 0.55              | 0.16 | 13.51** | 0.65           |
| $\chi^2 = 0.00$ $df = 0$ $P = 1.00$ $RMSEA = 0.00$ |                   |      |         |                |

\*P < .05    \*\* P < .01

จากตาราง 15 พบว่า รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าไค-สแควร์ = 0.00 ที่ค่าองศาอิสระ ( $df$ ) = 0 ค่าความน่าจะเป็น ( $P$ ) 1.00 ค่า  $RMSEA = 0.00$

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน  
เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.5.2 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การจัดการกิจกรรมนักศึกษา บรรยากาศของคณะ และประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

2.5.2.1 การจัดการกิจกรรมนักศึกษา วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ กิจกรรมทางวิชาการ (Y1) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (Y2) กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ (Y3) กิจกรรมส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม (Y4) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

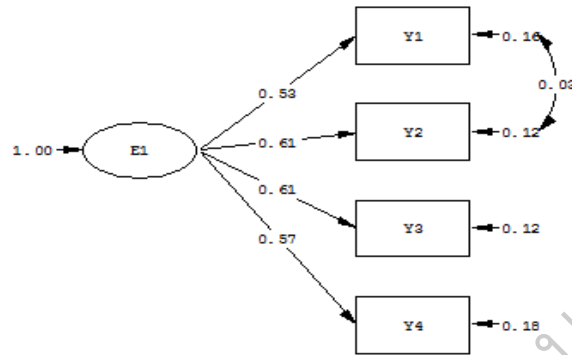
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัด การจัดการกิจกรรมนักศึกษา

| ตัวแปรสังเกตได้ | น้ำหนักองค์ประกอบ |      |         | R <sup>2</sup> |
|-----------------|-------------------|------|---------|----------------|
|                 | $\beta$           | S.E. | t       |                |
| Y1              | 0.53              | 0.16 | 12.62** | 0.63           |
| Y2              | 0.61              | 0.12 | 14.72** | 0.76           |
| Y3              | 0.61              | 0.12 | 14.76** | 0.76           |
| Y4              | 0.57              | 0.18 | 13.17** | 0.65           |

$\chi^2 = 0.50$       df = 1      P = 0.48      RMSEA = 0.00

\*P < .05      \*\* P < .01

จากตาราง 16 พบว่า รูปแบบการวัด การจัดการกิจกรรมนักศึกษา มีค่าไค สแควร์ ที่ = 0.50 ค่าองศาอิสระ df = 1 ค่าความน่าจะเป็น (P) = 0.48 RMSEA = 0.00 ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ



Chi-Square=0.50, df=1, P-value=0.47979, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรง  
ของรูปแบบการวัด การจัดการกิจกรรมนักศึกษา

2.5.2.2 บรรยายภาคของคณะ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว  
ได้แก่ มาตรฐานงาน (Y5) ความรับผิดชอบ (Y6) การยอมรับการให้รางวัล (Y7) การ  
สนับสนุน (Y8) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

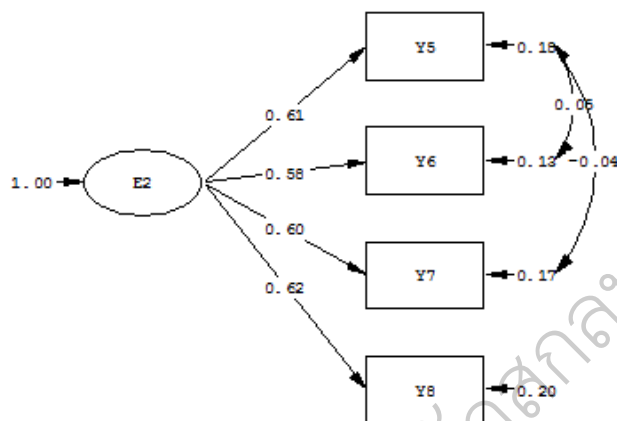
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดบรรยายภาคของคณะ

| ตัวแปรสังเกต<br>ได้ | น้ำหนักองค์ประกอบ |      |         | R <sup>2</sup> |
|---------------------|-------------------|------|---------|----------------|
|                     | $\beta$           | S.E. | t       |                |
| Y5                  | 0.61              | 0.18 | 12.08** | 0.67           |
| Y6                  | 0.58              | 0.13 | 13.92** | 0.73           |
| Y7                  | 0.60              | 0.17 | 13.26** | 0.68           |
| Y8                  | 0.62              | 0.20 | 13.12** | 0.66           |

$\chi^2 = 0.00$     df = 0    P = 1.00    RMSEA = 0.00

\*P < .05    \*\* P < .01

จากตาราง 17 พบว่า รูปแบบการวัดบรรยากาศของคณะ มีค่าไคสแควร์ที่ = 0.00 ค่าองศาอิสระ df = 0 ค่าความน่าจะเป็น (P) = 1.00 RMSEA = 0.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบ  
ความตรงของรูปแบบการวัด บรรยากาศของคณะ

2.5.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะของนักศึกษา (Y9) การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา (Y10) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ (Y11) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดประสิทธิภาพ  
การบริหารงานกิจการนักศึกษา

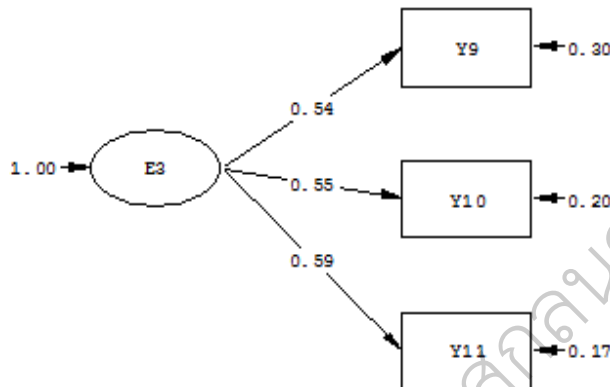
| ตัวแปรสังเกตได้ | น้ำหนักองค์ประกอบ |      |         | R <sup>2</sup> |
|-----------------|-------------------|------|---------|----------------|
|                 | $\beta$           | S.E. | t       |                |
| Y9              | 0.54              | 0.30 | 10.19** | 0.49           |
| Y10             | 0.55              | 0.20 | 11.29** | 0.60           |
| Y11             | 0.59              | 0.17 | 12.03** | 0.67           |

$\chi^2 = 0.0$       df = 0      P = 1.00      RMSEA = 0.00

\*P < .05      \*\* P < .01



จากตาราง 18 พบว่า รูปแบบการวัดประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา มีค่าไคสแควร์ที่ = 0.00 ค่าองศาอิสระ  $df = 0$  ค่าความน่าจะเป็น  $(P) = 1.00$  RMSEA = 0.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ

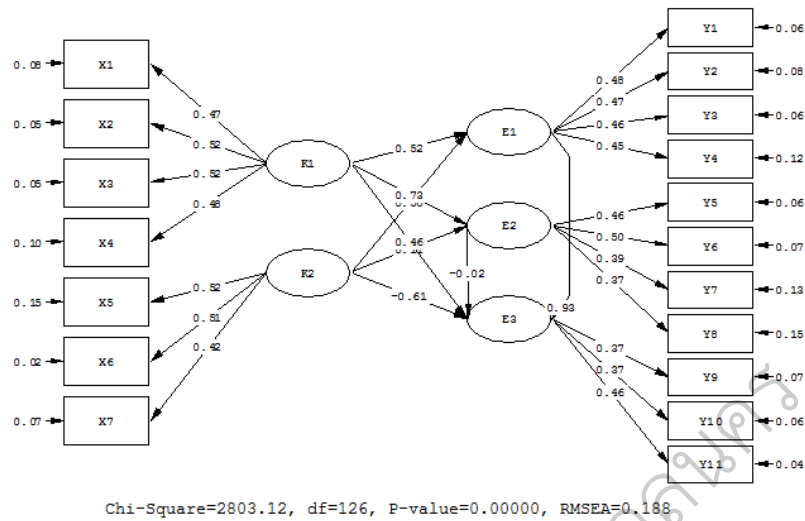


ภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

## 2.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์รูปแบบในส่วนนี้ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) และอิทธิพลรวม (Total Effects) โมเดลสมมติฐานปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและนำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัว แยกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะของคณะ (K1) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K2) ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร คือ การจัดการเรียนการสอน (E1) บรรยากาศของคณะ (E2) และประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา (E3) ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัย

ในรูปแบบก่อนและหลังปรับปรุงแบบ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.52  
ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 20 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก่อนปรับปรุงแบบ

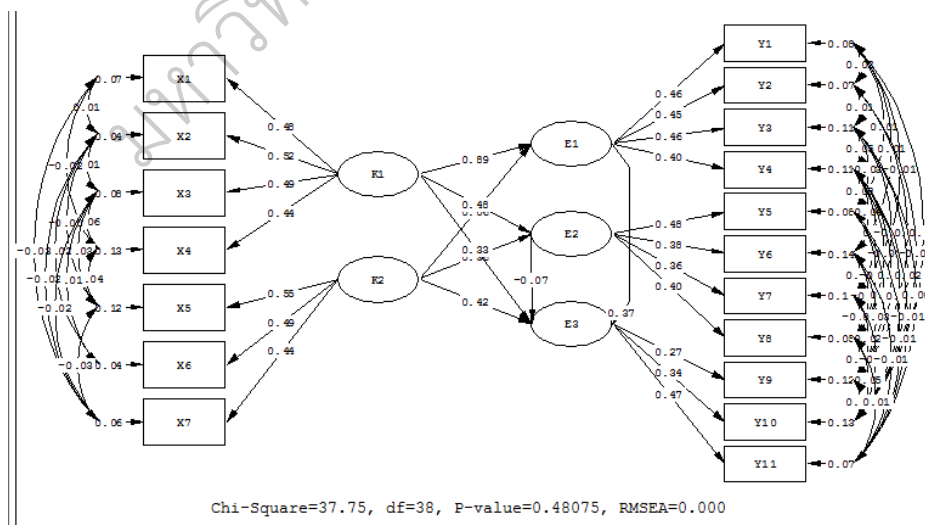
จากค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัยเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับปรุงแบบผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางต่อไปนี้ (สุภมาส อังศ์โชติ ; วิจิตราวรรณ และรัชนีกุล ภิญญานันท์, 2554)

ตาราง 19 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัยเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับปรุงแบบ

| ค่าดัชนี                     | เกณฑ์                       | ค่าสถิติ | ผลการพิจารณา |
|------------------------------|-----------------------------|----------|--------------|
| 1. ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) | ไม่มีนัยสำคัญ ( $p > .05$ ) | 2803.12  | ผ่านเกณฑ์    |
| 2. ค่า GFI                   | $> 0.95$                    | 0.66     | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| 3. ค่า AGFI                  | $< 0.05$                    | 0.18     | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| 4. ค่า RMSEA                 | $> .05$                     | 0.00     | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| 5. ค่า P-value               |                             |          |              |

จากตาราง 19 และภาพประกอบ พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามทฤษฎีในครั้งนี้ค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเส้นทางอิทธิพลของทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของคณะ (K1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K2) การจัดการกิจกรรม นักศึกษา (E1) และบรรยากาศของคณะ (E2) ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิผล การบริหารงานกิจการนักศึกษา (E3) ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของ รูปแบบ คือ ค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) = 2803.12 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.66 ค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.54 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.18 และค่าความน่าจะเป็น (P) = 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับแก้รูปแบบต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการ เพิ่มค่าพารามิเตอร์ ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ตามคำแนะนำ ในดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) ของโปรแกรมลิสเรลที่ว่า ค่าไค-สแควร์ จะลดลง หากผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับค่า โมเดล โดยดูที่กลุ่ม Modification Indices and Expected Change การปรับดูที่บรรทัด Maximum Modification Index is... ก่อน ซึ่งจะแนะนำเส้นที่ปรับและการปรับจะปรับที่ละ เส้นความคลาดเคลื่อน ค่าที่ปรับมีค่าประมาณ 2.58 ขึ้นไป และปรับที่ละเส้น

หลังจากปรับรูปแบบแล้วทำให้รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล มาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล ดังตาราง 18



ภาพประกอบ 21 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ หลังปรับรูปแบบ

ตาราง 20 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัยเชิงสมมติฐานกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบ

| ค่าดัชนี                     | เกณฑ์                       | ค่าสถิติ | ผลการพิจารณา |
|------------------------------|-----------------------------|----------|--------------|
| 1. ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) | ไม่มีนัยสำคัญ ( $p > .05$ ) | 37.75    | ผ่านเกณฑ์    |
| 2. ค่า GFI                   | $> 0.90$                    | 0.99     | ผ่านเกณฑ์    |
| 3. ค่า AGFI                  | $> 0.90$                    | 0.97     | ผ่านเกณฑ์    |
| 4. ค่า RMSEA                 | $< 0.05$                    | 0.00     | ผ่านเกณฑ์    |
| 5. ค่า P-value               | $> .05$                     | 0.48     | ผ่านเกณฑ์    |

จากตาราง 20 และภาพประกอบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หลังการปรับรูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) = 37.75 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.97 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 และค่าความน่าจะเป็น (P) = 0.48 ซึ่งค่าสถิติเหล่านี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขหรือระดับการยอมรับ

## 2.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์

### แยกค่าอิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.52 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามของการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมระหว่าง  
ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลตัวแปรผล

| ตัวแปร<br>สาเหตุ | R <sup>2</sup> | ประเภทอิทธิพล   | ตัวแปรผล         |                  |                  |
|------------------|----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
|                  |                |                 | E1               | E2               | E3               |
| K1               |                | ทางตรง (DE)     | 0.89             | 0.48             | 0.33             |
|                  |                | ทางอ้อม (IE)    | -                | -                | 0.30*<br>(0.15)  |
|                  |                | อิทธิพลรวม (TE) | 0.89**<br>(0.14) | 0.48**<br>(0.12) | 0.63**<br>(0.15) |
| K2               |                | ทางตรง (DE)     | 0.06             | 0.36             | 0.42             |
|                  |                | ทางอ้อม (IE)    | -                | -                | 0.00<br>(0.06)   |
|                  |                | อิทธิพลรวม (TE) | 0.06<br>(0.14)   | 0.36**<br>(0.12) | 0.42**<br>(0.12) |
| E1               | 0.90           | ทางตรง (DE)     | -                | -                | 0.37             |
|                  |                | ทางอ้อม (IE)    | -                | -                | -                |
|                  |                | อิทธิพลรวม (TE) | -                | -                | 0.37**<br>(0.14) |
| E2               | 0.68           | ทางตรง (DE)     | -                | -                | -0.07            |
|                  |                | ทางอ้อม (IE)    | -                | -                | -                |
|                  |                | อิทธิพลรวม (TE) | -                | -                | -0.07<br>(0.06)  |
| E3               | 0.57           | ทางตรง (DE)     | -                | -                | -                |
|                  |                | ทางอ้อม (IE)    | -                | -                | -                |
|                  |                | อิทธิพลรวม (TE) | -                | -                | -                |

ค่าสถิติ  $\chi^2 = 37.75$        $df = 48$        $P = 0.48$        $GFI = 0.99$

$AGFI = 0.97$        $RMSEA = 0.00$

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

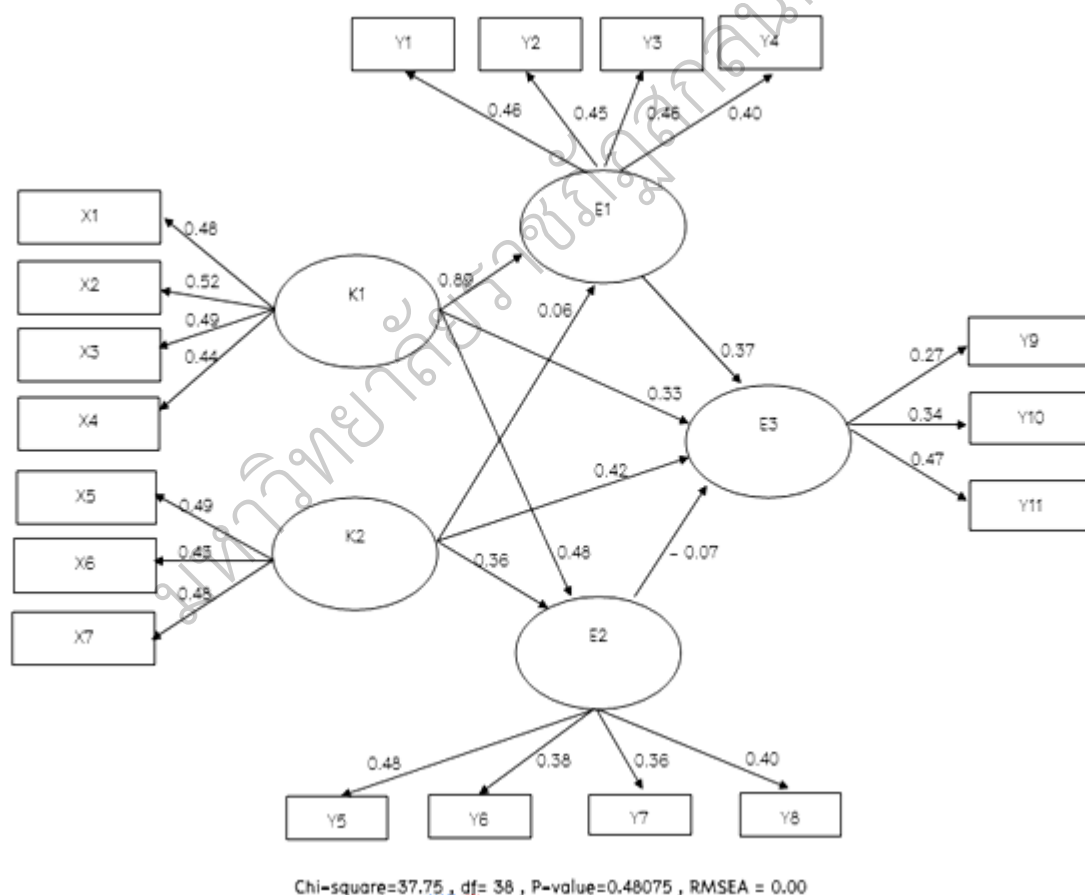
\*\*  $P < .01$  \*  $P < .05$

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์ประกอบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 37.75 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P\text{-value} = 0.48$   $df = 38$ ) ซึ่งเป็นการยืนยันว่ารูปแบบเชิงสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังมีค่าที่ระบุความกลมกลืนอื่นๆ เช่น ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.97 ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถตอบ คำถามของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยเชิงสาเหตุมีทิศทางและขนาดของการส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น”

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการ นักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปัจจัยที่ส่งผลทางตรง ต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K2) มีค่าอิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ การจัด กิจกรรมนักศึกษา (E1) เท่ากับ 0.37
2. ค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (E3) โดยภาพรวม พบว่า สมรรถนะของคณะ (K1) ส่งผ่านการจัดกิจกรรมนักศึกษา (E1) มีค่า อิทธิพลเท่ากับ 0.89 นอกจากนี้ยังส่งผ่านบรรยากาศของคณะ (E2) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.48 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K2) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงาน กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (E3) ผ่านการจัดกิจกรรมนักศึกษา (E1) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.06 นอกจากนี้ยังส่งผ่านบรรยากาศของคณะ (E2) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.36
3. ค่าอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (E3) พบว่า สมรรถนะของคณะ (E1)

มีค่าอิทธิพลมากที่สุด เท่ากับ 0.63 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
 กิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 ปัจจัย เมื่อพิจารณาค่า  
 สัมประสิทธิ์พหุคูณ (R<sup>2</sup>) พบว่า สมรรถนะของคณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัด  
 กิจกรรมนักศึกษา และบรรยากาศของคณะ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการ  
 บริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 57 และ  
 สมรรถนะของคณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันอธิบายบรรยากาศของคณะ  
 ได้ร้อยละ 68 ส่วนสมรรถนะของคณะ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันอธิบาย  
 การจัดกิจกรรมนักศึกษา ได้ร้อยละ 90 จึงถือได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ  
 บริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี  
 ความน่าเชื่อถือและยอมรับได้



ภาพประกอบ 22 ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล  
 การบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ