การพัฒนารูปแบบองค์ประกอบเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษา (The Structural Development of Organization Cultural of Causal Factors in Influencing On Sport for Excellence under Institute of Physical Education)

นายสุเทพ เมยไธสง นางสมพินธ์ บัวทองและนางสาวนภาพรรณ จัตุรโพธิ์
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นบนฐานแนวคิดและทฤษฎีขององค์ประกอบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบองค์ประกอบเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า ตัวแปรแฝงภายนอกคือวัฒนธรรมองค์การส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรแฝงภายในคือความเป็นเลิศทางการกีฬาโดยส่งผ่านแรงจูงใจทางการกีฬา จิตพิสัยของนักกีฬา ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา และประสิทธิภาพของการฝึกทักษะกีฬา

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีขนาดมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพของการฝึกทักษะกีฬา (0.41) และแรงจูงใจทางการกีฬา (0.36) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีขนาดมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (0.87) แรงจูงใจทางการกีฬา (0.61) จิตพิสัยของนักกีฬา (0.49) และความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา (0.29)

คำสำคัญ (Keywords)

องค์ประกอบเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์การ ความเป็นเลิศทางการกีฬา

Abstract

This research aimed to develop linear structural relation model that influenced the sport excellence of students in Physical Education Institute, Maha Sarakham Campus.

Research made questionnaires based on factors theory were employed as research tools, whereas LISREL for windows program was employed to analyzed linear structural relation.

The results were as followed;

1. the constructed linear structural model of organizational culture related to evidence, indicated that external latent variable, organizational behavior, had statistically significant influenced on internal latent variables, sports excellence, through sport motives, athletic attitudes, institution expectation, and the effectiveness of sport skill practices.

2. factors which were statistically significant direct influenced on sports excellence in Physical Education were the effectiveness of sport skills practices (0.41) and sports motives (0.36) respectively whereas factors which were statistically significant indirect influenced on sports excellence in Physical Education were organization cultures (0.87), sports motives (0.61), athletic attitudes (0.49) and institution expectation (0.29) respectively.

บทนำ

กริช สืบสนธิ์ (2538) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ค่านิยม วีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี และข่ายวัฒนธรรม Clark (1970) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันอุดมศึกษาและอธิบายว่าสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นองค์การวิชาการ ซึ่งความเชื่อและความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีบทบาทสร้างเสริมการพัฒนางานวิชาการ Dill (1982) พิจารณาการบริหารว่าสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ โดยยอมรับว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีลักษณะเฉพาะคือ ความเชื่อ สัญลักษณ์ และพิธีการ สำหรับMasland (1985) มีทัศนะคล้าย ๆ กับ Clark และ Dill และได้เสนอกรอบในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ 4 ประการ คือ เรื่องราวที่เป็น Institutional Saga ผู้นำหรือวีรบุรุษในองค์การสัญลักษณ์ในองค์การและพิธีกรรมในองค์การ Chaffec และ Tiemey (1988) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยมีกรอบความคิดที่เน้นทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม โครงสร้างและสิ่งแวดล้อมที่กำหนดภายใต้บริบทของกาลเทศะ และการสื่อสาร ต่อมา Tiemey (1988) ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ 6 ประการ คือ สิ่งแวดล้อม

พันธกิจ การขัดเกลาทางสังคม สารสนเทศ กลยุทธ์ และภาวะผู้นำ องค์ประกอบทั้งหมดนี้ไม่ได้แยกจากกันเด็ดขาด มีส่วนที่สัมพันธ์และเหลื่อมซ้อนกัน ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมเป็นองค์รวมที่เชื่อมโยงองค์ประกอบและบริบทต่าง ๆ

ในส่วนของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ Cameron & Fttington (1988) ได้ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในองค์การทั่วไปและได้เสนอผลการวิจัยซึ่งจำแนกประเภทวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 แบบคือ แบบครอบครัว (Clan) แบบราชการ (Hierarchy) แบบเฉพาะกิจ (Adhocracy) และแบบกลไกตลาด (Market) ซึ่งแต่ละแบบจะมีแบบของผู้นำ (Leader Style) ความผูกพันยึดเหนี่ยวในองค์การ (Bonding) และลักษณะสำคัญของกลยุทธ์ขององค์การ (Strategic Emphasis) แตกต่างกันออกไป CameronและEttington ได้นำวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบนี้ไปตรวจสอบกับองค์การของวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา 334 วิทยาลัย พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยเป็นแบบครอบครัวมากที่สุดรองลงไปคือแบบราชการ แบบเฉพาะกิจและแบบกลไกการตลาด ตามลำดับ นักศึกษาที่ทำงานและอาศัยอยู่ในสถาบัน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การเข้าใจวัฒนธรรม 4 แบบ จะสามารถช่วยปรับปรุงภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการตัดสินใจในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรเกี่ยวกับ พลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ผลิตบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จของการกีฬาตามสมควร บัดนี้ การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายได้กำหนดให้สถาบันการพลศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารจัดการโดยเปลี่ยนแปลงแหล่งที่มาของอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้เห็นว่าจะทำอะไรได้สำเร็จทำอย่างไร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการทางด้านกีฬาอีกด้วย

การบริหารจัดการของการกีฬา ในสถาบันการพลศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงความซับซ้อนทางสังคมที่มีการแข่งขันทางสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จทางการกีฬาของสถาบันการพลศึกษาในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

คำถามการวิจัย

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาของสถาบันการพลศึกษาหรือไม่

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาของสถาบันการพลศึกษามีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม

องค์การที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาของสถาบันการพลศึกษา

2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบองค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาของสถาบันการพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

4.1 ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว

2) วัฒนธรรมแบบราชการ

3) วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจหรือวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลง

4) วัฒนธรรมแบบกลไกตลาด

4.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 2 ลักษณะคือ

4.1.2.1 ตัวแปรแฝงคั่นกลาง ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจทางการกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวคือ

1) ความมีเกียรติและชื่อเสียง

2) ความก้าวหน้าในอนาคต

3) รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

4) การคล้อยตามบุคคลอ้างอิง

4.1.2.2 ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) ความคาดหวังต่อการกีฬา

2) ความคาดหวังต่อตนเอง

3) ความคาดหวังต่อการฝึกทักษะกีฬา

4.1.2.3 จิตพิสัยของนักกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างนักกีฬาและผู้ฝึกสอน

2) เจตคติต่อสถาบัน

3) ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง

4.1.2.4 ประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) สมรรถนะของผู้ฝึกสอน

2) พฤติกรรมการฝึกซ้อมกีฬา

3) ความพึงพอใจต่ออุปกรณ์ในการฝึกซ้อมกีฬา

4.1.3 ตัวแปรตามหรือตัวแปรผล ได้แก่ ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ ความสำเร็จของการแข่งขันกีฬาและระดับการแข่งขัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศหรือเพื่อ

การแข่งขันจำเป็นต้องอาศัยเทคนิควิธีสาระความรู้ การดำเนินงานที่หลากหลายมาเชื่อมโยงรวมกันหรือบูรณาการเพื่อพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพและความสามารถสูงสุดสำหรับการแข่งขัน การบริหารจัดการทางด้านกีฬา ความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬาและจิตวิทยาการกีฬาต่างก็มีบทบาทสำคัญต่อความเป็นเลิศของนักกีฬา อย่างไรก็ตามการพัฒนาให้นักกีฬาประสบชัยชนะในการแข่งขันจึงมีปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ Sharkey & Gaskill (2006); Anderson (2005); สมบัติ กาญจนกิจ (2542); สืบสาย บุญวีรบุตร (2541) และนัยนา จันทร์ฉลอง (2541) ได้กล่าวว่า การแข่งขันกีฬาในระดับสูงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือสมรรถภาพของเทคนิคทักษะและกลยุทธ์ทางการกีฬา สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬาและสิ่งแวดล้อม โดยผู้วิจัยได้เทียบเคียงกับแนวคิดและข้อค้นพบของแมดดอกซ์ (Maddox. 1993) และดันแฮม (Dunham. 1973) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบทางเชาวน์ปัญญาและความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์ของความสำเร็จทางการเรียนจากการหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) อย่างสูง ไม่เกิน 0.50 หรือร้อยละ 50 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบที่มิได้เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางกายและทักษะเฉพาะของกีฬาแต่จะศึกษาในส่วนที่เป็นการรับรู้จากสภาพแวดล้อม สมรรถภาพทางจิตใจว่าจะมีผลต่อความสำเร็จของการแข่งขันกีฬาหรือความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาในสถาบันการพลศึกษาอยู่ในระดับใด สามารถพยากรณ์หรือ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและอ้อมในลักษณะใด ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงมีกรอบแนวคิดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

5.1 วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยภายนอกที่มีบทบาทในการผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จของการแข่งขันกีฬาภายในสถาบันการพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ Cameron & Eiiington (1998) Swartz & Jordan (1980) ซึ่งกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความคาดหวังและความเชื่อถือร่วมกันของมวลสมาชิกในองค์กรที่กลายมาเป็นปทัสถานทางพฤติกรรมสู่การกระทำ (Action) ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ คือ แบบครอบครัว (Clan) แบบราชการ (Hierachy) แบบเฉพาะกิจหรือแบบเปลี่ยนแปลง (Adhocracy) และแบบกลไกตลาด (Market)

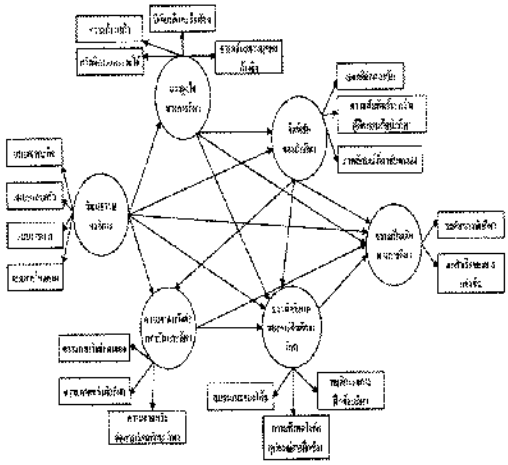
5.2 แรงจูงใจของนักกีฬา ตามแนวคิดและการวิจัยของ Maslow (1970); Mccleland (1980); Singer (1990); สมบัติ กาญจนกิจ (2534) ; มลิวัลย์ ผิวคราม (2549) พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเป็นนักกีฬา ประกอบด้วย ความมีเกียรติชื่อเสียง ความก้าวหน้าในอนาคต รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล และการคล้อยตามบุคคลอ้างอิง

5.3 Cameron & Eiiington (1998) ได้เสนอตัวแบบวัฒนธรรมองค์การว่ามีหลายมิติแต่เนื่องจากมิติของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องวิถีชีวิตของนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักศึกษาซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาหรือเฉพาะกิจ วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบกลไกตลาด

5.4 ประสิทธิผลของการฝึกทักษะตามแนวคิดของ Gibson & Donnelly (1997); รัชนี ขวัญบุญจัน (2546); วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539);

McNamara (1999) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกอบด้วยสมรรถนะการฝึกสอน พฤติกรรม การฝึกซ้อมกีฬา ความพึงพอใจที่มีต่ออุปกรณ์ในการฝึกซ้อมกีฬา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดกรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยโดยมีรูปแบบ (Model) ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักกีฬาในสถาบันการพลศึกษาของแต่ละวิทยาเขต ปีการศึกษา 2551

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักกีฬาในสถาบันการพลศึกษาของแต่ละวิทยาเขต ปีการศึกษา 2551 จำนวน 440 คน ตามรายละเอียดดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL for Windows ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัว Anderson & Gerbing (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : อ้างอิงมาจาก Anderson & Gerbing. 1984) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 22 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 440 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ซึ่งมีการสุ่มดังนี้

1) สำรวจรายชื่อนักกีฬาในสถาบันการพลศึกษาแต่ละวิทยาเขต ประจำปีการศึกษา 2551 ที่เปิดทำการเรียนการสอนทั้ง 17 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่างใช้นักกีฬาในสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต เป็นหน่วยการสุ่ม

3) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกีฬา ใช้วิธีการสุ่ม (Sampling Proportion) แต่ละวิทยาเขตเพื่อให้ได้ตามจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 440 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ตัวแปรภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว

2) วัฒนธรรมแบบราชการ

3) วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ

4) วัฒนธรรมแบบกลไกตลาด

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจของนักกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ

1) ความมีเกียรติและชื่อเสียง

2) ความก้าวหน้า

3) รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

4) การคล้อยตามบุคคลอ้างอิง

1.2.2 ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) ความคาดหวังต่อการกีฬา

2) ความคาดหวังต่อตนเอง

3) ความคาดหวังต่อการฝึกทักษะกีฬา

1.2.3 จิตพิสัยของนักกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างนักกีฬาและผู้ฝึกสอน

2) เจตคติต่อสถาบัน

3) ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง

1.2.4 ประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา

2) พฤติกรรมการฝึกซ้อม

3) ความพึงพอใจต่ออุปกรณ์ในการฝึกซ้อมกีฬา

2. ตัวแปรผล ได้แก่ ความเป็นเลิศทางการกีฬา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ

1) ระดับกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขัน

2) ผลการแข่งขัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกีฬาในสถาบันการพลศึกษาแต่ละวิทยาเขต มีลักษณะและมีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สอบถามหรือประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของนักกีฬา

ที่ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการแข่งขันหรือรางวัลที่ได้รับของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมคำ

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยหรือองค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีข้อคำถาม (Items) ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 16 ข้อ
2. แรงจูงใจทางการกีฬา จำนวน 30 ข้อ
3. ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา จำนวน 16 ข้อ
4. จิตพิสัยของนักกีฬา จำนวน 23 ข้อ
5. ประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา จำนวน 14 ข้อ

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อำนาจจำแนก (Discrimination) และมีความเที่ยง (Reliability)

2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้เทคนิค IOC (Item objective congruence index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (สุวิมล ติรกานนท์. 2543) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่นำมาศึกษา 5 ปัจจัย หรือองค์ประกอบนั้นเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษา มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ตลอดจนตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษาที่มีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถาม ดังรายชื่อต่อไปนี้

2.1.1 รศ.ดร.สมเจตน์ ภูศรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2.1.2 รศ.รณรุทธ บุตรแสนคม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1.3 รศ.วิโรจน์ มุทุกันต์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1.4 ดร.ถวิล ลดาวัลย์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

2.1.5 นางสุรีย์พร ภูศรี ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

2.2 การหาอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ไว้ใช้

2.3 การหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2538) ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ = 0.84
2. แรงจูงใจทางการกีฬา = 0.87
3. ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา = 0.81
4. จิตพิสัยของนักกีฬา = 0.80
5. ประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา = 0.79

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของตัวแบบ (Model) ซึ่งตัวแบบได้พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างตัวแบบ (Modality)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบตัวแบบ (Model) โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ตามปรากฏการณ์จริงมาทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationships) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตแต่ละวิทยาเขต สังกัดสถาบันการพลศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นเพื่อให้รู้จักลักษณะกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1.1 ความถี่และร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 สัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลีฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติ-ไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index :GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังตัวแบบกับฟังก์ชั่นความสอดคล้องก่อน

ปรับตัวแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้น ถ้าค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมตริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าตัวแบบสอดคล้องในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08

2.5 ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมตริกสหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมตริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าตัวแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดี เศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollen. 1989 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาของสถาบันการพลศึกษา เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรสังเกตได้ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (CUL) พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ทุกตัวของวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมากทุกตัวแปรโดยเรียงจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากไปหาน้อย ได้แก่ แบบกลไกตลาด ($\bar{X}$ = 3.96) แบบครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.95) แบบราชการ ($\bar{X}$ = 3.90) และแบบเฉพาะกิจ ($\bar{X}$ = 3.80)

1.2 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางการกีฬา (MOT) พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ทุกตัวของแรงจูงใจทางการกีฬามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคล้อยตามบุคคลอ้างอิง ($\bar{X}$ = 3.79) รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}$ = 3.69) สำหรับตัวแปรที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีเกียรติและชื่อเสียง ($\bar{X}$ = 3.47) และรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}$ = 3.46)

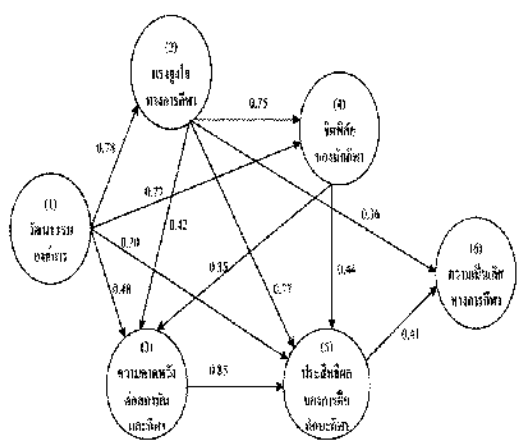
1.3 องค์ประกอบด้านจิตพิสัยของนักกีฬา (AFF) พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ทุกตัวของจิตพิสัยของนักกีฬามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากไปหาน้อย ได้แก่ เจตคติต่อสถาบัน ($\bar{X}$ = 4.07) ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X}$ = 3.98) และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา ($\bar{X}$ = 3.91)

1.4 องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา (EXP) พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ทุกตัวของความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากไปหาน้อย ได้แก่ ความคาดหวังต่อการเรียนทักษะกีฬา ($\bar{X}$ = 3.98) ความคาดหวังต่อตนเอง ($\bar{X}$ = 3.97) และความคาดหวังต่อการกีฬา ($\bar{X}$ = 3.95)

1.5 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา (EFF) พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ทุกตัวของประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬามีค่าเฉลี่ย () อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการฝึกซ้อมกีฬา ($\bar{X}$ = 4.13) ความพึงพอใจต่ออุปกรณ์ในการฝึกซ้อมกีฬา ($\bar{X}$ = 4.00) และสมรรถนะของโค้ช ($\bar{X}$ = 3.98)

1.6 ความเป็นเลิศทางการกีฬา (EXC) พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางการกีฬาตัวแรกคือ ระดับกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันส่วนใหญ่จะเป็นกีฬาระดับสถาบันการพลศึกษาแห่งประเทศไทยและกีฬาแห่งชาติ ส่วนผลการแข่งขันส่วนใหญ่จะได้เหรียญทองแดงและเข้าถึงรอบ 4 คนสุดท้ายหรือ 4 ทีมสุดท้าย

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของสถาบันการพลศึกษา มีความสัมพันธ์ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบแสดงความสัมพันธ์
ขององค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์
เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลของการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ได้ค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 256.44, df = 90 มีดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.94 มีดัชนีความสอดคล้องที่ปรับค่า เท่ากับ 0.98 และ CN ≥ 215.96

3. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (CUL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา (EXC) โดยผ่านมาทางแรงจูงใจทางการกีฬา (MOT) จิตพิสัยของนักกีฬา (AFF) ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา (EXP) และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา (EFF)

4. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางการกีฬา (MOT) มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา (EXC) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านมาทางจิตพิสัยของนักกีฬา (AFF) ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา (EXP) และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา (EFF)

5. องค์ประกอบด้านจิตพิสัยของนักกีฬา (AFF) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา (EXC) โดยผ่านมาทางความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา (EXP) และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา (EFF)

6. องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา (EXP) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา (EXC) โดยผ่านมาทางประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา (EFF)

7. องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา (EFF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา (EXC)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของสถาบันการพลศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจทางการกีฬา จิตพิสัยของนักกีฬา ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬาและประสิทธิภาพของการฝึกทักษะกีฬา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุโดยอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของสถาบันการพลศึกษา หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การนับว่ามีความสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาโดยส่งผ่านองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจทางการกีฬา จิตพิสัยของนักกีฬา ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา และประสิทธิภาพของการฝึกทักษะกีฬา จากข้อค้นพบดังกล่าว วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการพลศึกษาเป็นวัฒนธรรมแบบผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจหรือวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) และวัฒนธรรมแบบกลไกตลาด (Market Culture) แต่วัฒนธรรมแบบกลไกตลาดและวัฒนธรรมแบบครอบครัวเป็นวัฒนธรรมที่เด่นและเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา กล่าวคือ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานและการแข่งขัน มุ่งเน้นกิจกรรมนอกมากกว่าภายใน นอกจากนั้น ยังเป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกขององค์การมีความผูกพันเป็นพี่น้องกันโดยอาศัย ซึ่งกันและกัน จึงส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาโดยส่งผ่านองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว

2. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจของนักกีฬามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายความว่า สภาพองค์ประกอบด้านแรงจูงใจของนักกีฬา หมายถึง การคล้อยตามบุคคลอ้างอิงและความก้าวหน้าในอนาคต มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา นักกีฬาเห็นว่าครู-อาจารย์ พ่อ-แม่ ญาติพี่น้องและเพื่อนที่เป็นนักกีฬาเป็นบุคคลที่กระตุ้นและชักจูงให้เข้ามาเป็นนักกีฬาและเรียนในสถาบันการพลศึกษา นอกจากนั้นแล้ว นักกีฬาตัดสินใจเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต นอกจากนั้น แรงจูงใจทางการกีฬามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาโดยผ่านทางจิตพิสัยของนักกีฬา ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬาและประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา หมายความว่า องค์ประกอบดังกล่าวเชื่อมโยงร่วมกันส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา

3. องค์ประกอบด้านจิตพิสัยของนักกีฬามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายความว่า จิตพิสัยของนักกีฬาจะมีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาก็ต่อเมื่อส่งผ่านความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬาและองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา และองค์ประกอบดังกล่าวจะเชื่อมโยงร่วมกันแล้วจะส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาโดยเฉพาะเจตคติต่อสถาบันซึ่งเป็นส่วนที่นักกีฬาได้รับรู้ต่อสถาบันการพลศึกษาที่ตนเองได้ศึกษาอยู่ การมีบรรยากาศที่ดีต่อการเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา

4. องค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยผ่านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา หมายความว่า ความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬาจะมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาได้นั้น

จะต้องผ่านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬาเพื่อเป็นตัวเชื่อมโยงกัน แสดงว่า นักกีฬามีความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬาสูง โดยผ่านการเชื่อมโยงการประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา ทำให้ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยเฉพาะนักกีฬามีความคาดหวังต่อการเรียนทักษะกีฬาสูง จะทำให้ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา

5. องค์ประกอบทางด้านประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬา มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายความว่า ความถี่ของการฝึกซ้อมกีฬาสูงและมีอุปกรณ์การฝึกซ้อมที่ดีและทันสมัยมีครูผู้ฝึกสอน (โค้ช) ที่เอาใจใส่ จะมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสนเทศที่สำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจทางการกีฬามากที่สุดและขณะเดียวกันก็จะส่งผ่านไปยังประสิทธิผลของการฝึกทักษะกีฬาเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา จึงน่าจะเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการพลศึกษา ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาประจำวิทยาเขต และผู้เกี่ยวข้องได้คำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจทางการกีฬาให้กับนักกีฬา อาทิ ความก้าวหน้าในอนาคต รายได้และผลประโยชน์ที่เกื้อกูล และในขณะเดียวกันจะต้องจัดหาอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมกีฬาที่ได้มาตรฐานและทันสมัย ควบคุมการฝึกซ้อมของนักกีฬาให้เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยผ่านสมรรถนะของโค้ช

2) จากข้อสนเทศที่สำคัญประการที่สองคือ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวและแบบกลไกตลาด จะส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาประจำวิทยาเขตจะต้องมีภาวะผู้นำและเสริมสร้างองค์การให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1. สร้างเสริมที่ทำงานในสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตมีบรรยากาศอบอุ่นเหมือนบ้าน

2. ให้โอกาสผู้ฝึกสอน (โค้ช) ปรับแนวการทำงานเพื่อสอดแทรกแบบเสริมพลังการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดพลังมหาศาลในการทำงาน

3. สนับสนุนให้ค้นหาจุดบกพร่องของระบบและวิธีการทำงานในองค์การ หาจุดอ่อน-จุดแข็งในองค์การ ในการพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ เพราะในแง่การพัฒนาองค์การแล้วศัตรูตัวร้ายของการบรรลุสู่ความเป็นเลิศก็คือ การคิดที่ว่าสิ่งที่กำลังทำอยู่ดีพอแล้ว (Good is the Enemy of Great)

4. จัดสวัสดิการให้กับนักกีฬาให้เหมาะสมซึ่งจะทำให้นักกีฬามีคุณภาพดีกว่าและมีพลังเสริมสำหรับการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1) ข้อสนเทศจากการวิเคราะห์นี้ น่าจะมีประโยชน์ต่อผู้ฝึกสอนกีฬา (โค้ช) เพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะจิตพิสัยให้เกิดขึ้นกับนักกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจตคติต่อสถาบันเชิงบวก ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองเชิงบวก นอกจากนั้น ผู้ฝึกสอนกีฬาควรตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนานักกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

2) ข้อสนเทศจากการวิจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬา ทั้งผู้บริหารสถาบันและผู้ฝึกสอนกีฬา (โค้ช) จะต้องสร้างเสริมความ

คาดหวังของนักกีฬาให้เป็นจริงให้ได้ นักกีฬาจะต้องมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมกีฬา มีกลยุทธ์สำหรับการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การด้วยเทคนิควิธีผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน เนื่องจากการศึกษาวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และมีความหมายในหลายมิติ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยด้วยเทคนิคพหุระดับเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุหลายระดับ

3. ควรทำการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในโรงเรียนกีฬาของสถาบันการพลศึกษา

บรรณานุกรม

กริช สืบสนธ์. 2538. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ,สำนักงาน. 2544. **วัฒนธรรมกับการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาสนา.

ชาญชัย โพธิ์คลัง. 2532. **หลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ในการฝึกกีฬา**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2544. **ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

ถวิล ธาราโรจน์. 2540. **การอบรมเลี้ยงดูและผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์ที่มีผลต่อพัฒนาการด้านการคิดหาเหตุผลเชิงตรรกวิทยาของนักเรียนชั้นประถมศึกษา**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธงชัย สันติวงษ์. 2538. **องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2542. การสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ. **วารสารบริหารธุรกิจ 83** (กรกฎาคม-กันยายน).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิยดา ภู่อนุสาสน์. 2531. **การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังในชีวิตของเด็กวัดสระแก้วกับเด็กครอบครัวปกติ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประเทิน มหาขันธ์. 2521. **การศึกษากับการกระทำผิดกฎหมายของเยาวชน**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชิต เมืองนาโพธิ์. 2534. **เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาการกีฬา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัฒนิจ โกญจนาท. 2547. **การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับหน่วยงาน**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. 2544. "ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล". ใน พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (ผู้รวบรวม), **การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา : รวมบทความทางวิชาการ**, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2544. **วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย**. กรุงเทพมหานคร : เทคนิค19.

ยศ สันตสมบัติ. 2544. **มนุษย์กับวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รุ่ง แก้วแดง. 2547. **อนาคตทางการกีฬาสำหรับทุกคน : สหราชอาณาจักร**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วรนารถ แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ระเบียงทองการพิมพ์.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. 2521. **คิดเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : จีเอ็ดยูเคชั่น.

สมโภชน์ นพคุณ. 2541. **วัฒนธรรมองค์การสำคัญอย่างไร**. วารสารข้าราชการ. ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 : 46-52.

สมบัติ กาญจนกิจ. 2542. **จิตวิทยาการกีฬา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวีการ. 2536. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สิริวรรค์ อัศวกุล. 2528. **ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร : บี.เจ.เพลท โปรเซสเซอร์.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. 2539. **แรงจูงใจในนักกีฬา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพัณ เกษาคุปต์. 2547. **วัฒนธรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิมล ติรกานันท์. 2548. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Alvesson, M. 1994. **Cultural Perspectives on Organizations**. Cambridge : Cambridge University Press.

Bandua, Albert. 1977. **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall, (March. 1997) Journal of Personality and Social Psychology. 35.

Becher, T. 1984. The Cultural View. In Clark, B (ed.), **Perspective on Higher Education**. California : University of California Press.

Bergquist, W. 1992. **The Four Cultures of the Academy**. San Francisco : Jossey-Bass.

Broyles, F.J. and Hay, R.D. 1979. Admistration of Athletic Program : A Managerial Approach. Englewoods cliffs, N.J. Prentice-Hall.

Cameron, K.S., and Ettington, D.R. 1988. The Conceptual Foundations of Organizational Culture. In Smart, J.C. (ed.), **Higher Education : Handbook of Theory and Research** (Vol.4) pp.356-369. New York : Agathon Press.

Chaffee, E.E. and Tierney, W.G. 1988. **Collegiate Culture and Leadership Strategies**. New York : Macmillan.

Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance**. Boston : Allyn and Bacon.

Clark, B.R. 1970. **The Distinctive College : Antioch, Reed, Swarthmore**. Chicago : Aldine.

Clark, B.R. 1972. **The Organizational Saga in Higher Education**. Administrative Science Quarterly. 17 : 178-184.

Clay, David. 1988. **Knowledge and Skepticism**. Boalder Cole, Westview Press.

Cox, H.Richard. 2007. **Sport Psychology : Concepts and Applications**. Sixth edition, Published by McGraw-Hill.

Cooke, R. and Rousseau, D.M. 1988. Behavioral Norms and expectations : A Quantitative Approach to the Assessment of Organizational Culture. **Group & Organizational Studies : An International Journal**. Vol. 13 No. 3, September 245-273.

Daft, R.L. 1998. **Organizational Theory and Design**. 6th ed. Ohio : South – Western College.

_____. 2002. **The Leadership Experience.** 2nd ed. Ohio : South – Western College.

Deal, T.E. and Kennedy, A. 1982. **Corporate Culture : The Rites and Rituals of Corporate Life.** Massachusetts : Addison-Wesley.

Dill, D.D. 1982. The Management of Academic Culture : Note on the Management of Meaning and Social Integration. **Higher Education.** 11 : 303-320.

Eckel, P., Hill, B., & Green, M. 1998. **On Change : En Route to Transformation.** Occasional Paper, No. 1. Washington D.C. : American Council on Education.

Finn, Jeremy. D. 1962. "Expectation and Educational Environment" **Journal of Teacher Education.** 42 (3)

Fund and Wagnalls. 1963. **Dictionary of the English Language.** United State Of America.

Greertz, C. 1973. **The Interpretation of Culture.** New York : Basic books.

Greenberg, J. and Baron, A.R. 1995. **Behavior in Organizations : Understanding And Managing the Human Side of Work.** 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Gustin, A.F. 1996. **Facing the Future : the Change Process in Restructuring Universities.** Change, 28(4), 27-37.

Hearn, J., Clegston, R., Heydinger, R. 1993. Five Years of Strategic Environmental Assessment Efforts at a Research University : **A Case Study of an Organizational Innovation. Innovative Higher Education,** 18(1), 7-36.

Hofstede, T. 1951. Cultural's Consequnces. London : SAGE Publications.

Hofstede, G. et al. 1990. Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. **In Administrative Science Quarterly.** June, pp. 286-316.

Homans, G. 1950. **The Human Group.** Orlando, Fla. : Harcourt Brace Jovanovivh.

Keesing, R.M. 1974. "Theory of Culture", **Annual Review of Authropology,** 3, pp. 73-79.

Lee, J.K. 1997. **A Study of the development of Contemporary Korean Higher Education.** Unpublished Ph.D. Dissertation (The University of Texas at Austin).

Leslie, D & Fretwell, L. 1996. **Wise Move in Hard Times.** San Francisco : Jossey Bass.

Luthans, F. 1998. **Organizational Behavior.** 8th ed. Boston : McGraw-Hill.

Martin, J., and Siehl, C. 1983. Organizational Culture and counter Culture : **An Uneasy Symbiosis. Organizational Dynamics,** Autumn 52-64.

Masland, A.I. 1985. Organizational Culture in the Study of Higher Education. **Review of Higher Education.** 8 : 157 168.

McDaniel and Stumpf, I. 1993. The Organizational Culture : Implication for Nursing Service. **Journal of Nursing Administration** 23 (April) : 54-60.

Oxford University. 1989. **Handbook of Research Design and Social Measurement.** 4 ed. New York, London : Longman.

Ouchi, W. 1981. **Theory Z Reading.** MA : Addison-Wesley.

Pascale, R.T. and Athos, A.G. 1981. **The Art of Japanese Management.** New York : Simon & Schuster.

Pendlebury, J., Grouard, B. and Meston, F. 1999. **The Ten Keys to Successful Change Management.** Chechester : John Wiley & Sons.

Peterson, M., et al. 1986. **The Organizational Context for Teaching and Learning : A Review of the Research Literature.** Ann Arbor : National Center for Research to improve Postsecondary Teaching and Learning, University of Michigan.

Reisman, D., Gusfield, J., & Gamson, Z. 1970. **Academic Values and Mass Education : The Early Year of Oakland and Monteith.** New York : Doubleday.

Ritzer, George. 1988. **Contemporary Sociological Theory.** 2nd Singapore : McGraw-Hill International Editions.

Robbins, S.P. 1994. **Essentials of Organizational Behavior.** 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Rousseau, D.M. 1990. Assessing Organizational Culture. In Schneider, B(ed), **Organizational Climate and Culture**, pp. 153 191. San Francisco : Jossey Bass.

Sackman, S. 1991. **Cultural Knowledge in Organizations : Exploring the Collective Mind.** CA : Sage.

Schein, E.H. 1985. **Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View.** San Francisco : Jossey-Bass.

Schermerhorn, Jr., John R., (et al). 1997. **Organizational Behavior.** 6th ed. New York : John Wiley.

Schneider, B. (ed). 1990. **Organizational Climate and Culture.** San Francisco : Jossey-Bass.

Smircich, L. 1983. Concepts of Culture and Organizational Analysis. **Administrative Science Quarterly** 28, 339-358.

Swartz, M., and Jordan, D. 1980. **Culture : An Anthropological Perspective.** New York : Wiley.

Swidler, A. 1986. Culture in Action : Symbols and Strategies. **American Sociological Review**, 51, pp. 273-286.

Tagiuri, R. and Litwin, G. 1968. **Organizational Climate.** Boston : Division of Research, Harvard Graduate School of Business.

Tan, V.S.L. 2001. **Developing Achievement Culture.** [Online]. Available from : Htpp://adtimes.nstp.com.my/jobstory/2001/sep29. htm [2005,January 26]

Tierney, W.G. 1988. Organizational Culture in Higher Education. **Journal of Higher Educations.** 59 : 2-21.

Trice, H. and Beyer, J. 1993. **The Culture in Higher Education.** New Jersey : Prentice-Hall.

Uttal, B. 1983. The Corporate Culture. **Fortune.** October 17.

Wagner, J.A. and Hollenbeck, J.R, 1995. **Management of Organizational Behavior.** 2nd Ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Whittaker, James O. 1965. **Introduction to Psychology**. Philadelphia : Saunders.