

ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน
เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ศรัณญา สกุลพานิช

24 ก.พ. 2547

175168

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2546

ISBN 974-382-140-6


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

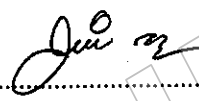
คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหาร และคณะกรรมการควบคุม
มาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการบริหาร ได้พิจารณาปัญหาพิเศษฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหาร


.....
(อาจารย์กฤษฎเขต ไกรवास)


คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการบริหาร


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยสิทธิ์ เจลิมมีประเสริฐ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี)


..... กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ศรุตี สุกครัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่..... 17เดือน..... สิงหาคม..... พ.ศ..... 2546.....

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รศ.ศรุต สกุลรัตน์ และอาจารย์ กิจฐเขต ไกรवास ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือทั้งร่างกาย และกำลังใจ แก่ผู้วิจัยอย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ แต่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ด้วยความรู้สึกที่ซาบซึ้งต่อความกรุณาของท่านอย่างยิ่ง ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการกององค์การกีฬา และการกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูลของการกีฬาแห่งประเทศไทย รวมทั้งพี่และเพื่อนที่ได้ให้การสนับสนุน ความร่วมมือ และความช่วยเหลือ จนกระทั่งการดำเนินการวิจัยสำเร็จได้ด้วยความเรียบร้อย

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณพ่อสหาย คุณแม่เนาวนิจ และคุณศิริวัตติ สกุลพานิช ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจสนับสนุนและกระตุ้นเตือนให้เกิดความมานะพยายาม จนได้ประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณสืบตระกูลไพร่พล สัตตาคม ที่เข้าใจและให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดมา

ศรัณญา สกุลพานิช

ชื่อปัญหาพิเศษ	ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	ศรัญญา สกุลพานิช
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารทั่วไป)
ปีการศึกษา	2545

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย 9 ฝ่าย ฝ่ายสำนักผู้ว่าฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายคลัง ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ฝ่ายส่งเสริมกีฬา ฝ่ายองค์กร และสวัสดิการกีฬา ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายสำนักงานพัฒนาบุคลากรกีฬา จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ และหาค่าไคสแควร์เพื่อหาค่าสัมพันธ์และข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70 อายุของลูกจ้างและพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานสภาพ คือสมรส มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 ฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายสำนักงานพัฒนาบุคลากรกีฬา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระดับตำแหน่ง คือซี 3 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 โดยมีรายได้ประจำเดือน ระหว่าง 6,000 - 8,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งพนักงาน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 สำหรับการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระทรวงกีฬาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาอยู่ในระดับเข้าใจดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ตามลำดับ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	7
แนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ.....	13
แนวคิดในการปฏิบัติรูปการบริหารงานของภารกิจาแห่งประเทศไทย.....	19
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการทำวิจัย.....	25
วิธีการศึกษา.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
ระยะเวลาการเก็บข้อมูล.....	26
วิธีประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
กรอบการศึกษา.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	29
ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
ข้อมูลทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยต่อการปรับเปลี่ยน หน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	35
การทดสอบสมมติฐาน.....	41
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปผลการศึกษา.....	48
อภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	57
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	63

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	29
2	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	30
3	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	30
4	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
5	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	31
6	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	32
7	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน.....	32
8	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	33
9	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	33
10	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร.....	34
11	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้ ความเข้าใจ.....	34
12	ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย : ด้านผลตอบแทน.....	35
13	ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย : ด้านการมั่นคง.....	36
14	ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย : ด้านการยอมรับ.....	37
15	ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย : ด้านสภาพแวดล้อม.....	38
16	ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย : ด้านการมีส่วนร่วม.....	40
17	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับอายุ.....	42
18	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับการศึกษา.....	43
19	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระดับตำแหน่ง.....	44
20	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระดับความรู้ความเข้าใจ..... 46
22	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย และระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา..... 47

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบทัศนคติตามแนวคิดของ Hovland และ Rosenberg.....	9
2	องค์ประกอบทัศนคติตามแนวคิดของ Shaw และ Wright.....	9

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

บทที่ 1

ความสำคัญและความเป็นมา

การกีฬาหรือการออกกำลังกาย เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะการออกกำลังกาย จะเป็นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ตลอดจนฝึกฝนจิตใจของตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย และเสียสละเพื่อส่วนรวม ที่มีผลดีต่อสังคม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2530) อีกทั้งยังช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะประจำตัว ส่งเสริมการเป็นผู้นำและผู้ตาม (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2527) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันและอนาคตการกีฬายังมีบทบาทความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของบุคคล และสังคมมากขึ้น ทั้งในแง่การศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ บทบาทในสังคม และด้านชื่อเสียงของประเทศชาติ (สุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการแห่งประเทศไทย, 2527) ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทาน ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 ความว่า

“การกีฬามีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับชีวิตของแต่ละคนและชีวิตของบ้านเมืองดังปฏิบัติอย่างถูกต้อง หมายถึงว่า อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถก็จะทำชื่อเสียงแก่คนและประเทศชาติ ดังปฏิบัติด้วยความเรียบร้อย ด้วยความสุภาพ ก็ทำให้มีชื่อเสียงเหมือนกัน และจะส่งเสริมความสามัคคีในประเทศชาติ” (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2535)

จากประโยชนดังกล่าวและความสำคัญของการกีฬาดังกล่าว รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกีฬา และหาทางส่งเสริมการกีฬา และพลศึกษาภายในประเทศให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยจัดตั้งจัดกรมพลศึกษา ในปี พ.ศ. 2476 (ณัฐ อินทรปาน, 2527) เห็นสมควรให้มีองค์การกลางรับผิดชอบด้านการส่งเสริมการปลูกฝังนิสัยการกีฬาเสริมสร้างความนิยมตลอดจนควบคุมและยกมาตรฐานการกีฬา (เชวง เรียงสุวรรณ, 2513) โดยรัฐบาลได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การ ส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย (อ.ส.ก.ท.) เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2507 โดยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมกิจการส่งเสริมการกีฬาของประเทศ (อ.ส.ก.ท., 2521) ต่อมาเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2528 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย (กทท.) ขึ้นแทนองค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย (อ.ส.ก.ท.) เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและควบคุมดำเนินกิจการกีฬาให้กว้างขวาง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544)

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการกีฬาในการพัฒนาคุณภาพของคนมากขึ้น และได้กำหนดให้การเล่นกีฬาและออกกำลังกายเป็นมาตรการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคน โดยเฉพาะ

เด็กและเยาวชน ด้วยการเน้นด้านสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคมเป็นสำคัญ และเพื่อให้การเล่นกีฬา และการออกกำลังกายมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของคน คน (people ware) เป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของประเทศ และเป็นต้นเหตุของปัญหาในทุก ๆ ด้าน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นปัจจัยขาดความสำเนียงของการพัฒนาประเทศ กิจกรรมกีฬาและกิจกรรมเยาวชนนับว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมอย่างสำคัญ ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะ และคุณภาพ ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถมีสุขภาพปฏิกฐานร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ หากรัฐเข้าไปดูแลและจัดระเบียบสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม จะเป็นภูมิคุ้มกันและสามารถแก้ไขปัญหาสำคัญระดับชาติในปัจจุบัน คือปัญหายาเสพติด และอบายมุขในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเด็กและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ชูใจให้มาทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ดังนั้น การแก้ปัญหาทางด้านสังคมที่ต้นเหตุ จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทและภารกิจทางด้านกิจกรรมกีฬา ให้มีการพัฒนาแบบบูรณาการ คือพัฒนาแบบองค์รวมมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบครบวงจรให้สามารถเชื่อมโยงเชื่อมต่อกับชุมชนและสังคมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะสร้างคนไทยในมิติแห่งอนาคต (next generation) ที่สมบูรณ์พร้อม เป็นการปลูกฝังและปลูกสร้างคุณค่าแห่งมนุษย์ (human capital) เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันกิจกรรมกีฬาแม้จะมีแผนแม่บทในรูปของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติแล้วก็ตาม แต่การนำไปปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรมขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ปล่อยให้การพัฒนาเป็นไปตามยถากรรม การจัดการไร้ทิศทาง ขาดกระบวนการทัศน์และเอกภาพในการทำงาน ในบางครั้งเกิดความขัดแย้งทั้งในระดับภาพรวม นโยบาย และระดับปฏิบัติปัญหา ดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

ภาครัฐไม่มีหน่วยงานที่มีบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านสังคมโดยตรง หากมีภารกิจที่เกี่ยวข้องทางสังคม รัฐจะมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งมีได้มีหน้าที่และโครงข่ายการทำงานรองรับ ส่วนกิจกรรมทางด้านกีฬาถูกแยกส่วนเป็นกิจกรรมย่อย ๆ มีวัตถุประสงค์ไปพัฒนา กระจายไปสังกัดอยู่ในหลายกระทรวง โดยแต่ละกระทรวงที่ไปสังกัดนั้นมีการกิจหลักด้านอื่น ดังนั้นการดำเนินงานในกิจกรรมทางด้านนี้ บทบาทและ วัตถุประสงค์จึงแปรเปลี่ยนไปตามภารกิจหลักของกระทรวงที่ไปสังกัด และดำเนินได้ในขอบเขตที่จำกัดแบบแยกส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมหลักที่สำคัญ คือ

1. กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาในทุก ๆ ด้านเน้นหนักทางด้านวิชาการ ดังนั้นบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการทางการกีฬา จึงเน้นให้ความรู้ทางเทคนิค การกีฬาในระบบโรงเรียนเป็นสำคัญ ได้แก่

1.1 ให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ในวิชาพลศึกษา โดยบรรจุอยู่ในหลักสูตรการศึกษาสายสามัญภาคบังคับเพียงสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงเท่านั้น ไม่เน้นหรือกำกับให้เกิดการปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการ นอกจากนี้ส่วนใหญ่มิได้เชื่อมโยงไปสู่การศึกษานอกระบบ หรือใช้การกีฬาเป็นเครื่องมือการพัฒนาชุมชนและสังคม

1.2 มุ่งเน้นการผลิตบุคลากรทางการกีฬาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพจากวิทยาลัยพลศึกษาและโรงเรียนกีฬา มิได้นำบุคคลเหล่านั้นออกมาทำ กิจกรรมเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม

2. สำนักนายกรัฐมนตรี

2.1 การกีฬาแห่งประเทศไทย มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ดูแลทรัพย์สินทางการกีฬาของรัฐ มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและประสานงานทางด้านกีฬา กิจกรรมส่วนใหญ่ส่งเสริมเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ แต่การทำงานจริงขาดระบบและความต่อเนื่องขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล และผู้บริหารแต่ละยุคแต่ละสมัย

2.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ มีภารกิจหลักในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศ แต่เนื่องจากเป็นหน่วยงานเล็กและมีข้อจำกัดในหลายด้าน ดังนั้นนโยบายและแผนจึงมิได้ถูกนำไปปฏิบัติ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาเด็กและเยาวชนกับการกีฬา

3. หน่วยงานรัฐที่นำกิจกรรมกีฬาไปใช้ประโยชน์อย่างสำคัญ

3.1 กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักในการรักษาความสงบภายใน กีฬาและบริการนันทนาการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถภาพความเข้มแข็งให้กับครอบครัว ชุมชนและสังคม รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสร้างเครือข่ายของประชาชนและสถาบันทางสังคม เพื่อป้องกันปัญหาเสพติด อบายมุข และอาชญากรรมที่ต้นเหตุแต่มิได้ดำเนินการเนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรทางด้านนี้ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ทางการกีฬา

3.2 กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหลักในด้านสุขภาพอนามัยยบพบาท ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะรัฐบาลปัจจุบันมี นโยบายให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง คือ นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ซึ่งรัฐบาลต้องอุดหนุนเงินงบประมาณปีละกว่า 70,000 ล้านบาท หากรัฐส่งเสริมให้กิจกรรมกีฬาแพร่หลายโดยทั่วไป จะทำให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี จะเป็นการป้องกันโรคที่ต้นเหตุ และสามารถลดการอุดหนุนทางด้าน สาธารณสุขได้จำนวนมาก

3.3 สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด มีภารกิจในการป้องกัน ปราบปราม การผลิต การค้า และการเสพยาเสพติด ซึ่งในปัจจุบันได้แพร่หลายเข้าไปในกลุ่มเด็ก และเยาวชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน แต่ยังคงขาดกลไกการพัฒนาศักยภาพของครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง มีความสามารถดูแลและป้องกันปัญหาสิ่งเสพติดที่ต้นเหตุ โดยนำกิจกรรมกีฬาและกิจกรรมเยาวชนเป็นเครื่องมือสร้างภูมิคุ้มกันให้กับครอบครัว ชุมชนและสังคมอย่างกว้างขวางซึ่งจะสนองนโยบายของรัฐบาล ในการประกาศสงครามกับยาเสพติด

3.4 กระทรวงศึกษาธิการ ควรปรับบทบาทและภารกิจให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และบุคลากรที่มีกระจายอยู่ในเกือบทุกชุมชนทั่วประเทศให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาในระบบ ทุกระดับ ให้ความรู้พื้นฐานทางการกีฬาให้ดูกีฬาเป็นเล่นกีฬาได้เข้าใจกติกา และมีกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ขยายฐานการกีฬาในหมู่เยาวชน และสถาบันการศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของชุมชนและสังคม

ภาคเอกชน ในปัจจุบันการพัฒนาทางการกีฬาและกิจกรรมเยาวชนอยู่ในวงจำกัดไม่กระจายไปสู่ประชาชนอย่างแพร่หลายและมีมาตรฐานต่ำกว่าระดับสากล อย่างไรก็ตามในประเภทกีฬานิยมในหมู่มุขชั้นกลางและกีฬาบางประเภทที่ประชาชนนิยมอย่างทั่วไป สามารถพัฒนาไปได้ด้วยตัวเองระดับหนึ่ง หากเปรียบเทียบกับกลุ่มอาเซียน นับว่าอยู่ในระดับมาตรฐานสูงกิจกรรมกีฬาเริ่มที่จะมีบทบาทและรายได้ที่สามารถใช้ประกอบอาชีพที่มีรายได้มั่นคงพอสมควร เช่น นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้เชี่ยวชาญ ธุรกิจกีฬาและธุรกิจต่อเนื่อง เป็นต้น หากได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและปรับมาตรฐานในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว จะมีศักยภาพการพัฒนาไปสู่ความเป็นอาชีพและได้มาตรฐานสากลสามารถยกระดับการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้ ในหลายประเทศใช้การจัดการแข่งขันกีฬาในระดับโลกเป็นยุทธศาสตร์กระตุ้นระบบเศรษฐกิจ สนับสนุนการสร้างงาน นำรายได้เข้าสู่ประเทศและส่งเสริมการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาเฉพาะทัศนคติในเรื่องการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาของลูกจ้าง และพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับ ซี3 – ซี6 เท่านั้น

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐานดังนี้

1. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความ สัมพันธ์กันกับอายุ
2. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความ สัมพันธ์กันกับระดับการศึกษา
3. ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงจากหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามี ความสัมพันธ์กันกับระดับตำแหน่ง
4. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความ สัมพันธ์กันกับระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย
5. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความ สัมพันธ์กันของลูกจ้างและพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงกีฬา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนั้นมาจากประสบ การณ์และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงการกระทำหรือปฏิกิริยาต่อสิ่งนั้นในทางที่ สนับสนุนหรือปฏิเสธ แต่ทัศนคติก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ดังนั้น แต่ละบุคคล ต้องใช้ความสามารถในการแปลความหมายที่แสดงออก

ความผูกพันของลูกจ้างและพนักงานต่อ กกท หมายถึง ความรู้สึกรัก ยึดมั่น และภาคภูมิใจ ของลูกจ้างและพนักงานที่ทำงานใน กกท. และพร้อมที่จะทำงานให้ กกท. อย่างเต็มที่

ความพึงพอใจของลูกจ้างและพนักงานในสภาพแวดล้อมใน กกท. หมายถึง ความรู้สึก นิยมของลูกจ้างและพนักงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กกท. เช่น เงินเดือน รายได้อื่น ๆ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และลูกน้อง

ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจและแนวโน้มของพฤติกรรมลูกจ้างและพนักงานที่มีต่อการทำงานใน กกท.

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างและพนักงาน

คุณภาพของลูกจ้างและพนักงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของลูกจ้างและพนักงาน กกท. เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

กกท. หมายถึง การกีฬาแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบนโยบายการปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. ทราบทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. ทราบความสัมพันธ์ของทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานที่มีภูมิหลังทางสังคม การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. เป็นแนวทางในการสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง วางแผน พัฒนา ฝึกอบรม และการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการศึกษา ทักษะสติลูกจ้าง และพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด และผลงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ
3. แนวคิดในการปฏิรูปการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

การที่องค์กรได้ทราบทัศนคติของพนักงานว่า มีความคิดเห็น และรู้สึกอย่างไรต่อนโยบายต่าง ๆ รวมถึงการบริหารและการจัดการในองค์กรนั้น ก็ย่อมจะเป็นผลดีต่อองค์กรที่จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพผลซึ่งเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร

ความหมายของทัศนคติ

แอลพอร์ต (Allport อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8) ให้ความหมายทัศนคติว่าเป็นสภาวะความพร้อมทางด้านจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

แคท (Katz อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8) ได้ให้ความหมายเหมือนกับ Allport ว่าเป็นความรู้สึกและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปแบบของความชอบหรือไม่ชอบ ความเชื่อในส่วนประกอบที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของทัศนคติ หรือเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2535) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ซึ่ง เทรนดิส (Triandis, อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8) ก็ได้ให้ความหมายใกล้เคียงกับพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน Allport และ Katz ที่มองในแง่ของความรู้สึกที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ทางสังคมนั้น

แต่ กู๊ด (Good, 1973) จะมองในแง่ของการแสดงออกโดย Good ให้ความหมายว่า ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ต่อสภาพบางอย่างต่อบุคคล หรือต่อสิ่งของ เช่น ความพอใจหรือความไม่พอใจ

ออสแคม (Oskamp, 1977) ให้ความหมายว่า เป็นท่าทางของคนซึ่งหมายถึงท่าทางทางจิตใจมากกว่าท่าทางร่างกาย

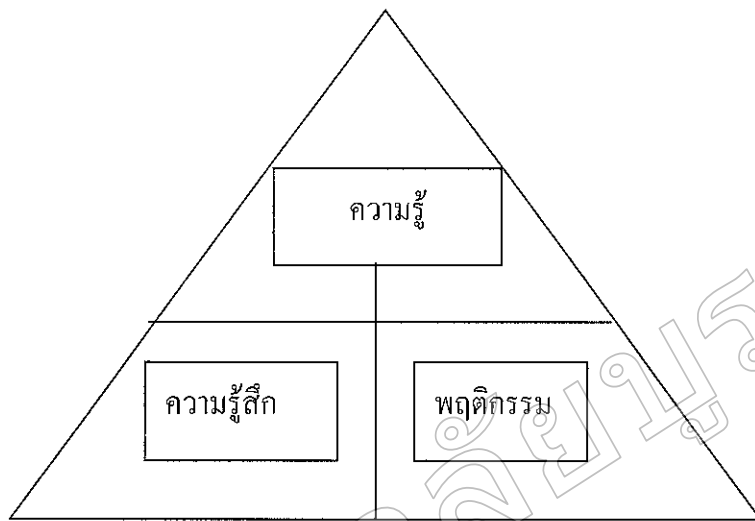
ส่วน ฟรีแมน, คาร์ลสมิท และเซียร์ (Freeman, Carlsmith & Sears, 1970) ได้ให้ความหมายสอดคล้องกับ Oskamp ว่าเป็นสภาวะทางจิตและประสาทที่เกี่ยวกับความพร้อม ซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวนำหรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อวัตถุและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนั้นมาจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงการกระทำหรือปฏิกิริยาต่อสิ่งนั้นในทางที่สนับสนุนหรือปฏิเสธ แต่ทักษะคิดก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ดังนั้นแต่ละบุคคลต้องใช้ความสามารถในการแปลงความหมายที่แสดงออก

องค์ประกอบของทักษะคิด

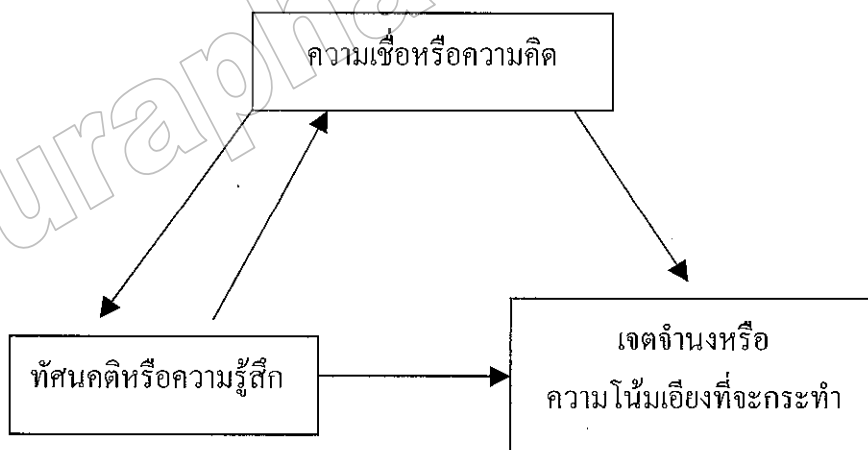
องค์ประกอบของทักษะคิดมีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบแต่องค์ประกอบที่ ฮอฟแลนด์ และอีโรสเบิร์ก (Hovland & Erosenberg, 1960 อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8) กับ ชอร์และไรท์ (Shaw & Wright, 1967 อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8) ให้ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ทักษะคิดตามแนวคิดของ Hovland และ Erosenberg ประกอบด้วย ความรู้ (cognitive) ความรู้สึก (affective) และพฤติกรรม (behavioral) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบทัศนคติตามแนวคิดของHovlandและRosenberg
(ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8)

แต่ในส่วนของ Shaw และ Wright ได้เสนอไว้ดังในภาพที่ 2 ดังนี้ ทัศนคติประกอบด้วย ความเชื่อหรือความคิด ทัศนคติหรือความรู้สึก และเจตจำนงหรือความโน้มเอียงที่จะกระทำ (predisposition to act) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบทัศนคติตามแนวคิดของ Shaw และ Wright (ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 8)

จากภาพแสดงให้เห็นว่า เจตจำนงหรือความ โน้มเอียงที่จะกระทำนั้น ไม่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ แต่ผลเป็นผลที่เกิดจากแรงกระตุ้นของทัศนคติ คือ เมื่อบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วย่อมจะมีแนวโน้มที่จะกระทำในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่เขาถืออยู่ แต่ความเชื่อหรือความคิดนั้นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ และความเชื่อหรือความคิดก็เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่เขาถืออยู่เช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า ทัศนคติประกอบด้วยความรู้ ความรู้สึก และความเชื่อ ส่งผลให้เกิดการแสดงออกซึ่งการแสดงออกมานั้นหมายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

คุณลักษณะและการเกิดทัศนคติ

คุณลักษณะของทัศนคติแตกต่างกันไปซึ่งทิตยา สุวรรณชญ (2527) ได้เสนอคุณลักษณะของทัศนคติที่สำคัญไว้ 4 ประการคือ

1. ทัศนคติที่เป็นสภาวะก่อนที่จะมีพฤติกรรม ได้ตอบสนองต่อเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะหรือเป็นสภาวะที่พร้อมจะมีพฤติกรรมจริง
2. ทัศนคติที่มีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลาแต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ทัศนคติที่เป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิดไม่ว่าจะเป็นในรูปของการแสดงออกโดยวาจา ความรู้สึก หรือการหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. ทัศนคติที่มีคุณสมบัติของแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประเมินหรือเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริง

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521 อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 10) ได้ให้ข้อสังเกตของการเกิดทัศนคติจากสิ่งต่อไปนี้

1. เกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลได้พบเห็นและเกิดอาการประทับใจมาโดยตรง
2. เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การได้รับการสั่งสอนจากพ่อแม่ ญาติพี่น้อง และคนสูงอายุ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องประเพณี วัฒนธรรม และความเชื่อต่าง ๆ
3. เกิดจากการเลียนแบบ หรือการทำตามบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรง เช่น พ่อ แม่ เป็นต้น
4. เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มสังคม หมายถึง อิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลเข้าไปร่วมตัวเป็นสมาชิกซึ่งความคิดเห็นของกลุ่มสามารถบีบบังคับให้สมาชิกในกลุ่มต้องยอมจำนนปฏิบัติตามไปด้วย
5. เกิดจากการสรุปตีความจากคุณลักษณะที่ปรากฏ หมายถึง การที่บุคคลบางคนได้ใช้วิธีการดูรูปร่างลักษณะแล้วสรุปตีความว่าคนนั้นน่าจะเป็นอย่างนั้นหรืออย่างนี้ การเกิดทัศนคติ

เช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ทันที แต่ไม่แน่วไม่นอนเพราะบางครั้งอาจจะเกินเลยความจริงแต่บางครั้งก็ใกล้เคียงกับความจริงมาก

6. เกิดจากความผิดปกติในเรื่องการปรับตัว หมายถึง ทักษะของคนที่มีจิตใจไม่สมบูรณ์ หรือมีความบกพร่องในเรื่องบุคลิกภาพและการปรับตัว มักจะมองโลกในแง่ร้าย ส่วนมากมักจะเข้าใจว่า ผู้อื่นคิดร้ายต่อตนเองเสมอ จึงก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลได้อีกแบบหนึ่ง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) ได้เสนอแหล่งที่ทำให้เกิดคุณลักษณะของทัศนคติที่สำคัญไว้ 4 ประการ

1. เกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่าง คือ การมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ เช่น การที่เรามีประสบการณ์ที่ดีในเรื่องการติดต่อกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็จะส่งผลให้เรามีความรู้สึกว่าเราชอบบุคคลนั้น

2. เกิดจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นเป็นทัศนคติที่เกิดจากผลของการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

3. เกิดจากสิ่งที่เป็นแบบอย่าง เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นจากการลอกเลียนแบบจากคนอื่น ๆ ซึ่งการเกิดทัศนคติด้วยวิธีนี้มักเกิดขึ้นในชั้นแรกจากเหตุการณ์บางอย่าง และจะมองเห็นว่าบุคคลอื่น ๆ มีการปฏิบัติอย่างไร ต่อจากนั้นก็แปลความหมายของการปฏิบัตินั้น ไปในรูปแบบของความเชื่อ

4. เกิดจากองค์ประกอบเกี่ยวกับสถาบัน ได้แก่ โรงเรียน หน่วยงานต่าง ๆ สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา เป็นต้น ที่เป็นที่มาและเป็นที่สนับสนุนให้เกิดทัศนคติได้

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538 อ้างถึงใน อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 10) ได้เสนอคุณลักษณะของทัศนคติที่เกิดจากเงื่อนไขไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ทัศนคติที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นทัศนคติที่ไม่ได้ติดตามตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นเพราะประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม มาผสมผสานกับกระบวนการต่าง ๆ หรือเกี่ยวกับพันกับสิ่งต่าง ๆ เช่น การรับรู้ ความสนใจกับสิ่งที่ต้องการที่จะเรียนรู้ เป็นต้น

2. ทัศนคติที่เกิดจากการประเมิน เป็นทัศนคติที่เกิดจากความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ เป็นต้น จะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดการตอบสนองซึ่งได้เสนอความคิดเห็นว่า การที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะต้องมีการประเมินความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มาเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น มีผลทำให้ผู้ประเมินความรู้สึกมีความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งนั้นและการประเมินนั้นอาจจะแตกต่างกันตามแต่ละประสบการณ์ของแต่ละผู้ประเมิน

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม ซึ่งเป็นทัศนคติที่บ่งบอกถึงความแตกต่างที่แต่ละคนมีต่อสิ่งนั้น เสนอว่า คุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน ซึ่งผลที่ได้รับอาจจะเป็น

ทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งนั้นได้ ส่วนความเข้ม หมายถึง การบ่งบอกถึงความมาก หรือน้อย ของทัศนคติทางบวกหรือทางลบ

4. ทัศนคติที่คงทน หมายถึง ทัศนคติที่ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายเนื่องจากการประเมินนั้นชัดเจน ถูกต้องหรือมีการสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมานานพอสมควร ซึ่งทัศนคติในข้อนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้อย่างถูกต้อง

5. ทัศนคติที่ต้องมีสิ่งที หมายถึง ทัศนคติที่มีสิ่งทีแน่นอน เช่น ทัศนคติต่อบุคคล ทัศนคติต่อสิ่งของ เป็นต้น

6. ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ เป็นทัศนคติที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของหรือบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับสถานการณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะและการเกิดทัศนคตินั้น ประกอบด้วย 1. การเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง สิ่งทีแต่ละบุคคลต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพราะทัศนคติไม่ได้คิดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่ต้อง ขวนขวายหาเอาเอง 2. การประเมิน หมายถึง การนำสิ่งทีได้จากการเรียนรู้ จากความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาประมวลจนกลายเป็นความรู้สึกทีแต่ละบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งคุณลักษณะและการเกิดทัศนคติทีกล่าวมานั้น จะมีความคงทน ถาวรหรือมีความเข้มข้น มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละบุคคลทีมีต่อสิ่งทีนั้น

การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติเป็นเรื่องทียากมาก เพราะเป็นการวัดสิ่งทีวัดไม่ได้ แต่ก็มีนักวิชาการได้พยายามหาวิธีวัดขึ้นมาโดยการสร้างเครื่องมือวัดทีเรียกว่า มาตรฐานวัด (scale) คือการใช้ประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละเรื่องทีวัดมาชั่งน้ำหนัก และให้คะแนนว่าข้อไหนควรจะมีคะแนนมากกว่ากันเท่าไร เมื่อวัดเสร็จแล้วก็ตรวจสอบความเชื่อถือได้ ซึ่งวิธีการวัดนี้เป็นการใช้วัดทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ กับกลุ่มทีต้องการศึกษาในแต่ละบุคคล ผลทีได้จะเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคะแนนทีได้รับ นอกจากนี้ การวัดทัศนคติสามารถวัดได้โดยวิธีการส่งแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดสอบ และการสังเกตพฤติกรรม (นพมาศ ชีรเวคิน, 2534 อ้างถึงใน อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 12)

การศึกษาหรือการวัดทัศนคติในอดีต จะมุ่งเน้นทีเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น และใช้มาตรวัดเข้ามา ซึ่งมาตรวัดทีเก่าแก่ทีสุด คือ มาตรวัดของ เฮอร์สโตน และเซฟ (Thurstone & Chave อ้างถึงใน อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 12) ทีมีการสร้างประเด็นออกมาเป็นข้อ ๆ และให้คะแนนโดยการใช้กรรมกรตัดสินมาตรวัดนี้ ให้ประโยชน์ในการวัดทัศนคติในแง่ของความ รู้สึกเท่านั้น จึงไม่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในปัจจุบัณ มาตรวัดของ ไลเคิร์ก (Likert อ้างถึงใน อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 12) เป็นมาตรวัดทีนิยมใช้อย่างแพร่หลายใน

ปัจจุบัน มาตรการนี้จะรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่แสดงว่ามีทำที่ทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งที่ต้องการวัดอย่างไร ผู้ให้คำตอบจะบอกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ๆ และรวมคะแนนทั้งหมดของการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

กระบวนการเปลี่ยนทัศนคติ

แมคเกียร์ (McGuire อ้างถึงใน อ้างถึงใน ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์, 2543, หน้า 13) ได้อธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนทัศนคติ 5 ขั้นตอน คือ

1. ความใส่ใจ (attention) หมายถึง ความใส่ใจในการรับรู้ข่าวสารหรือข้อมูลใหม่ ๆ เพราะ มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น ในจุดนี้เองเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ แต่อย่างไรก็ตาม การใส่ใจในการรับรู้ข่าวสารหรือข้อมูล จะต้องเลือกข่าวสารหรือข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยดูจากแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (comprehension) หมายถึง การที่ผู้รับข่าวสารหรือข้อมูลสามารถทำความเข้าใจกับข่าวสารหรือข้อมูลที่ได้รับ ถ้าผู้รับข่าวสารหรือข้อมูลไม่สามารถทำความเข้าใจได้ การเปลี่ยนทัศนคติก็จะเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ แต่ทั้งนี้ การรับรู้สิ่งใหม่ ๆ และทำความเข้าใจนั้น ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้รับรู้ ความยากง่ายของข่าวสารหรือข้อมูลด้วย

3. การยอมรับ (yielding) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งได้ประเมินแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ และตรงกับความต้องการของตน ซึ่งเป็นการยอมรับที่เกิดจากความพึงพอใจของผู้ยอมรับเอง

4. ความจำ (retention) หมายถึง เมื่อมีการยอมรับและมีการแลกเปลี่ยนเปลี่ยนทัศนคติเกิดขึ้นแต่การที่จะทำให้ทัศนคติที่เปลี่ยนไปนั้นคงอยู่กับความจำได้นานเท่าานาก็คือ ทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงนั้นมีคุณค่าและตรงกับความต้องการของผู้เปลี่ยนเอง

5. การกระทำ (action) หมายถึง ขั้นตอนที่น่าสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติจริง ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนทัศนคติอย่างถาวร ถ้าผู้รับประเมินแล้วว่าผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นไปตามความคาดหมาย

สรุปได้ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นจะต้องกระทำให้ครบหมดทั้ง 5 ขั้นตอน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็คือ 1.คุณลักษณะของข่าวสารหรือข้อมูล 2. คุณลักษณะของผู้รับข่าวสารหรือข้อมูล 3. ข่าวสารหรือข้อมูลที่นำเสนอ 4. การสื่อสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร

แนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ

สำหรับเรื่องแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการนี้

อรรถธรรม พรหมมะ (2544) ได้เขียนถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการปฏิรูประบบราชการ โดยทั่วไปว่าเนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่มีปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความล่าช้าและการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มีนักวิชาการพยายามเสนอแนวความคิดในการปฏิรูประบบราชการขึ้นมา

ไคเดน (Caiden, 1969, p. 8) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องนำไปสู่ 1. การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมในการทำงาน 2. การปรับเปลี่ยนสัดส่วนของการใช้ทรัพยากร 3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวิธีการทำงาน 4. การปรับปรุงความสัมพันธ์และยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5. การเร่งรัดการตัดสินใจให้รวดเร็วขึ้นและ 6. การจัดแบบแผนของการใช้อำนาจและการสื่อสารเสียใหม่ และ 7. การยกระดับของประสิทธิภาพการทำงานในองค์การให้สูงขึ้น

ไคเดน (Caiden, 1969, p. 25) เสนอวิธีการปฏิรูปไว้ 2 ระดับ คือระดับที่หนึ่งเป็นการปฏิรูปด้านตัวบุคคลและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงความประพฤติให้เกิดความร่วมมือ ความจริงใจ การยอมรับในอำนาจหน้าที่และความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนปรับปรุงการศึกษาให้มีทักษะและความสามารถในการทำงานให้ยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีความคิดเป็นเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ รู้จักประเมินตนเองและเป็นประชาธิปไตย ส่วนระดับที่สอง เป็นการปฏิรูปด้านสถาบัน โดยการปรับปรุงในเรื่อง (ก) ระบบการตัดสินใจ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำโครงการ การงบประมาณ การประมวลข้อมูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การประสานงาน การควบคุม การจัดสรรทรัพยากร และการหมุนเวียนบุคคล (ข) การจัดโครงสร้าง ได้แก่ การจัดรูปองค์การใหม่ การกำหนดแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ค) กระบวนการทำงาน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (ง) การสื่อสาร ได้แก่ การปรับภาพพจน์ ค่านิยม พฤติกรรม ปทัสถาน ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจในองค์การและ (จ) ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ การค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงเกี่ยวกับความล่าช้า ความผิดพลาด และความผิดปกติ (Caiden 1969, p. 35)

นอกจากนี้ อรรถธรรม พรหมมะ ยังนำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการปฏิรูประบบราชการในประเทศไทยไว้ว่าระบบราชการไทยนั้นมีการพัฒนามาเป็นเวลานาน คิงสเบอรี และวิลคอกซ์ (Kingsbury & Wilcox, 1961, p. 21-4(1)) แบ่งการบริหารราชการไทยเป็น 4 ยุค ดังนี้ ยุคอาณาจักรสุโขทัย (พ.ศ. 1870 – 1893) ลักษณะสำคัญของการปกครองยุคนี้การปกครองแบบพ่อปกครองลูก ผู้มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินเป็นผู้มีอำนาจมากในสังคม ทหารกับพลเรือนมีความแตกต่างกันน้อย ทุกคนทำหน้าที่ทั้งทหารและพลเรือน (2) ยุกระบบราชการอยุธยา (พ.ศ. 1893 – 2310) การปกครองในยุคนี้ถือว่ากษัตริย์เป็นเทวราชา มีลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้าง

นอกจากนี้ ยังมีการสร้างระบบราชการขึ้นโดยไม่เพียงเป็นเครื่องมือของการบริหารงานเท่านั้น แต่เป็นหลักการจัดระเบียบทางสังคมด้วย (3) ยุคปฏิรูปของราชวงศ์จักรี (พ.ศ. 2310-2475) ยุคนี้เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางวัตถุเพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงกรมต่าง ๆ แบบเก่าให้เป็นกระทรวงแบบยุโรปเปลี่ยนมาเป็นขุนนางมาเป็นข้าราชการพลเรือน มีเงินเดือนประจำ มีการส่งคนไทยไปศึกษาต่อต่างประเทศแล้วกลับมารับราชการ (4) ยุครัฐธรรมนูญ (พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา) ระยะเวลาเป็นยุคที่มีการปฏิวัติรัฐประหารเพื่อเปลี่ยนระบบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย พยายามที่จะส่งเสริมให้ประชาชนมีสิทธิในการปกครองบ้านเมืองเพิ่มขึ้น ส่งเสริมประชาชนในด้านการศึกษา สาธารณสุขและโครงการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสาธารณะ รวมทั้งแรงงานและการประกันสังคมคิงสเบอร์รี่และวิลคอกซ์ชี้ให้เห็นว่าจากสภาพความเป็นจริงตั้งแต่ปี พ.ศ. 1237 ซึ่งเริ่มสร้างอาณาจักรสุโขทัยขึ้นมา ปัญหาที่เกิดจากระบบราชการกลับมีมากขึ้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการขยายตัวของหน่วยงานซึ่งทำให้ระบบราชการซับซ้อนมากกว่าเดิม ประกอบกับค่านิยมที่ปลูกฝังกันมานานแล้วว่าข้าราชการอยู่เหนือประชาชน จึงปรากฏว่ามีการใช้อำนาจราชการในทางมิชอบอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าระบบการบริหารราชการไทยมีข้อบกพร่องดังต่อไปนี้ (Kingsbury & Wilcox, 1961, p. 115-22)

1. ขาดความรับผิดชอบต่อประชาชน อันเนื่องมาจากความอ่อนแอของประชาชนที่ขาดความรู้เรื่องการปกครองและความอ่อนแอของนักการเมืองที่ไม่มีพรรคความอ่อนแอของประชาชนทำให้ไม่ทราบว่ารัฐบาลจะต้องรับผิดชอบต่อใครบ้าง ความอ่อนแอของนักการเมืองทำให้ปฏิบัติงานบริหารอย่างไม่มีหลักการแน่นอน จึงทำงานอย่างไรความรับผิดชอบ ยิ่งถ้าขาดจริยธรรมด้วยแล้ว ผลเสียก็จะเกิดแก่ประชาชน

2. ขาดประสิทธิผล เนื่องจาก

- 2.1 ความผิดพลาดในการจัดระเบียบ ได้แก่

- 2.1.1 การจำแนกหน่วยงานมากเกินไป

- 2.1.2 การขาดการวางแผนการจัดระเบียบ

- 2.1.3 ความล้มเหลวในการกำหนดเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงาน

- 2.2 การรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมากเกินไป

- 2.3 ความล้มเหลวในการส่งมอบอำนาจหน้าที่ ได้แก่

- 2.3.1 เจ้าหน้าที่ระดับสูงใช้เวลาส่วนใหญ่ในการตรวจและลงนามในรายงานฟังคำพรับ้นต่าง ๆ ตอบคำถามและตัดสินใจในเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจได้ดีกว่า

- 2.3.2 การวางแผนและการกำหนดแนวทางยุ่งยากสับสนเพราะเจ้าหน้าที่ระดับสูงวุ่นวายกับรายละเอียดจนไม่มีเวลาพอสำหรับเนื้อหาสาระที่สำคัญ

2.3.3 ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้รับการอบรมและไม่มีประสบการณ์พอ

2.3.4 บริการสาธารณะสับสนเนื่องจากความล่าช้าจาก “เบื่องบน” ที่มีการตัดสินใจจากหลายฝ่าย

2.4 ความเป็นทางการและมีกฎเกณฑ์มากเกินไป

2.5 การขาดการวางแผนทั้งการวางแผนนโยบายและการวางแผนการบริหาร

2.6 ความบกพร่องด้านบุคลากร ได้แก่

2.6.1 อัตราการจ่ายเงินเดือนไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม

2.6.2 การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่เหมาะสม

2.6.3 การฝึกอบรมไม่เพียงพอ

2.6.4 ข้าราชการพลเรือนมักหมกมุ่นกับเรื่องสถานภาพและสิทธิของตน

นักวิชาการชาวต่างประเทศคนหนึ่งที่วิจารณ์ระบบราชการไทยไว้อย่างน่าสนใจ คือ ดับลิว. ดี. รีฟ (Reeve, 1951, p. 87) ซึ่งเขียนหนังสือเรื่อง “การบริหารรัฐกิจในสยาม” วิจารณ์ไว้ดังนี้

สยามได้รับการมองว่าเป็นประเทศหนึ่งในโลกที่โหดร้ายกว่าประเทศอื่นบางประเทศ สยามเป็นประเทศที่มีความยุ่งยากทางการเมืองหรือทางสังคมน้อย... มีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับรัฐบาลไม่มากนัก เช่น มีการว่างงานทุกข์ภัย ความอดอยาก ความแห้งแล้ง และโรคระบาด ประชาชนชาวไทยมีความอดทน มีความพอใจและง่ายต่อการปกครอง... ระบบการบริหารรัฐกิจของประเทศสยามมีความทันสมัยอย่างสมบูรณ์ และโดยทั่วไปไปมีการจัดระเบียบดีและมีประสิทธิภาพสมเหตุสมผล แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดทางด้านการบริหาร ก็คือ การจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจและการถือราษฎรบังหลวงในหน่วยงานข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะที่มีขึ้นเนื่องจากเงื่อนไขหลังสงคราม

นอกจากนี้ ซิฟฟิน (Siffin, 1966, p.247-50) นักวิชาการต่างประเทศอีกคนหนึ่งได้วิพากษ์วิจารณ์ระบบราชการไทยที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ว่าทำให้เกิดปัญหา 2 ประการ คือ การประสานงานไม่ดีพอและการทำงานขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยมีการแบ่งเขตแดนระหว่าง “ส่วนราชการ” กับ “ไม่ใช่ส่วนราชการ” หรือระหว่าง “ข้าราชการ” กับ “ประชาชน” อย่างเด่นชัด มีการแบ่งพรมแดนระหว่างระบบราชการพลเรือนออกจากโครงสร้างส่วนอื่นในสังคม ได้แก่ ระบบราชการกับระบบธุรกิจ ระบบราชการพลเรือนกับระบบราชการทหาร และระบบราชการในหน่วยงานรัฐบาลกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และระบบราชการกับองค์การทางศาสนาที่น่าสังเกตที่อีกประการหนึ่งก็คือระบบราชการมีอิทธิพลมากแม้แต่ต่อศาสนา ระบบราชการอาจมีอิทธิพลต่อศาสนาพุทธมากกว่าศาสนาพุทธมีอิทธิพลต่อระบบราชการ ในเรื่อง

การสอบบรรจุข้าราชการก็พบว่า ยังไม่มีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือพอที่จะวัดความเหมาะสมและความสามารถของผู้สอบแข่งขัน ชิฟฟินวิเคราะห์ว่าระบบราชการไทยนั้นได้รับอิทธิพลจากค่านิยมพื้นฐานเข้าครอบงำ ค่านิยมเหล่านั้นก็คือการยึดฐานะลดหลั่นตามสายบังคับบัญชา การใช้ระบบพรรคพวกและการยึดอาชีพรับราชการนั้นเป็นอาชีพที่มั่นคง นอกจากนี้ยังนิยมความสะดวกสบาย ไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการใส่ในใจงาน ความกระตือรือร้น และความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งเป็นค่านิยมพื้นฐานที่ตั้งอยู่บนความไม่รับผิดชอบ การทำตามหน้าที่หรือการให้ความสำคัญต่อคุณภาพในการผลิตไม่ได้รับความนิยมในระบบราชการ ทั้ง ๆ ที่ความมีเหตุผล ความมีประสิทธิภาพ และคุณภาพในการผลิตเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน คนทั่วไปไม่ได้เคารพกฎเกณฑ์แต่เกรงกลัวผู้ที่มีอำนาจในการบังคับใช้กฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์จึงกลายเป็นเครื่องมือให้ผู้มีอำนาจในการกดขี่ นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการชั้นผู้ใหญ่และนักการเมืองบางคนละเลยกฎเกณฑ์ถ้ากฎเกณฑ์นั้นขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัว การเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนักในสังคมไทย การใช้อำนาจหน้าที่ในระบบราชการเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าความมีเหตุมีผล เน้นความสัมพันธ์เกื้อกูลระหว่างบุคคล และผู้บังคับบัญชาผูกขาดอำนาจ

สก๊อต (Scott, 1973, p. 55-75 อ้างถึงใน อรรถธรรม พรหมมะ, 2544. หน้า 70) นักวิชาการต่างประเทศอีกคนหนึ่ง วิเคราะห์ว่าปัญหาสำคัญในระบบราชการไทยก็คือ การมีอำนาจบงกชหลายรูปแบบ ซึ่งมีทั้งในหมู่ข้าราชการชั้นผู้น้อยถึงข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เช่น การให้ของขวัญ การตัดสินบน คำ “น้ำร้อน น้ำชา” ในการทำงาน การหาผลประโยชน์โดยอาศัยตำแหน่งอำนาจหน้าที่เป็นต้น มีข้าราชการทั้งที่เป็น “นายทุนราชการ” และ “นักข่มขู่ที่เป็นข้าราชการ”

นักวิชาการไทยที่วิพากษ์วิจารณ์ระบบราชการไทยก็มีหลายคน เช่น ธวัช วิชัยดิษฐ (ธวัช วิชัยดิษฐ, 2521, หน้า 37-45, 64-71, 109-115) เห็นว่าระบบราชการไทยใหญ่โตเทอะทะ น่าเกลียดน่ากลัวราวกับผีเสื้อสมุทรในวรรณคดีเรื่อง พระอภัยมณี ทั้งนี้เนื่องจากระบบราชการไทยมีการขยายหน่วยงานออกไปมากมายหน่วยงานต่าง ๆ มีขอบเขตอำนาจหน้าที่มากมายและหน้าที่บางอย่างก้าวก่ายกัน ระบบราชการเป็นระบบที่มีอภิสิทธิ์สูงสุดในสังคมไทย มีอำนาจตามตัวบทกฎหมาย เป็นระบบที่กำหนดทิศทางและระเบียบวิธีการต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงภายในสังคมไทย การติดต่อข้อมูลและเอกสารของทางราชการเพื่อนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าทำได้ยาก ต้องผ่านกระบวนการมากมาย เป็นระบบที่พยายามรักษาผลประโยชน์ของระบบให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นระบบปิดคือเป็นระบบที่ข้าราชการชั้นผู้น้อยพยายามได้เข้าไปเป็นผู้บังคับบัญชา ไม่ยอมให้ผู้มีความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ก้าวหน้าไปเป็นผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มาจากภายนอกหน่วยงาน ระบบราชการไทยเป็นระบบที่ทำลายความเป็นมนุษย์ คือไม่ยอมให้เกิดการสร้างสรรคทางความคิด เป็นระบบที่สมาชิกทุกคนต้องทำตามผู้บังคับบัญชา ธวัช วิชัยดิษฐ

กล่าวว่า “ระบบราชการไทยนั้นเป็นระบบของการสร้างทาสความคิดและเป็นระบบที่ทำให้สายความเป็นมนุษย์ของผู้เป็นสมาชิกในระบบได้อย่างง่ายดายและเปิดเผยเหลือเกิน จนขนาดอาจจะถือกันเอาว่า ยิ่งหมดความเป็นมนุษย์ขึ้นเท่าใดยิ่งมีความเจริญในอาชีพราชการมากขึ้นเท่านั้น” พิทยา บวรวัฒนา (พิทยา บวรวัฒนา, 2526, หน้า 173) สรุปปัญหาของระบบราชการไทยไว้ว่า 1. มีการเล่นพรรคเล่นพวก ใช้ระบบอุปถัมภ์ และระบบเครือญาติตามประเพณีดั้งเดิมของไทย ทำให้การบริหารงานบุคคลเสื่อม และ 2. ระบบราชการยังทำหน้าที่เป็นกลไกพัฒนาประเทศไม่ได้ดี เพราะขาดการวางแผนและนโยบายที่ดี การกระจายอำนาจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างไม่พอ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย ขาดระบบประสานงาน และขาดระบบข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี (2528, หน้า 5) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าโรคประจำตัวของระบบราชการ คือ 1. การมีระเบียบกฎเกณฑ์มากและ 2. การติดสินบนและการฉ้อราษฎร์บังหลวง อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีสมัยรัฐบาล นายชวน หลีกภัย ได้ให้ทัศนะไว้ว่า (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2541, หน้า 24)

ปัญหาหลักของระบบราชการไทยในปัจจุบันคือความล้าหลัง เนื่องจากเป็นระบบที่ได้เริ่มใช้มาเป็นเวลานาน และขาดการปรับปรุงตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเอกชนและสังคมโลก ลักษณะสำคัญของความล้าหลังดังกล่าวให้แก่โครงสร้างขององค์กรมีขนาดใหญ่ สลับซับซ้อนขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจและความสามารถในการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย และการรวมอำนาจและการผูกขาดโดยรัฐยังเป็นการชี้หน้าและแทรกแซงกลไกตลาด ส่งผลให้ภาคเอกชนขาดการมีส่วนร่วม และสร้างความบิดเบือนในระบบเศรษฐกิจและสังคมในที่สุด

จากปัญหาของระบบราชการไทยดังกล่าว จึงมีแนวคิดที่จะปฏิรูประบบราชการไทยเกิดขึ้น เพราะประชาชนส่วนส่วนรวมต้องการให้การปฏิบัติงานราชการมีลักษณะเข้าเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ มีประสิทธิภาพ เทียบธรรม มีมาตรฐานในการทำงาน มีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และทำงานร่วมมือกัน (สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี, 2528, หน้า 12) จุดร่วมของแนวคิดในการปฏิรูปก็คือ

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้ระบบทำงานได้ดีขึ้นเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. อาจปฏิรูปเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งในระบบราชการหรือทั้งระบบก็ได้
3. เน้นหนักการปรับปรุงโครงสร้าง วิธีปฏิบัติงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องและพฤติกรรมของบุคคล
4. มีแนวโน้มในปัจจุบันว่าจะมุ่งพัฒนาศักยภาพและกิจกรรมของรัฐในภาพรวมมากกว่าในส่วนใดส่วนหนึ่งเฉพาะ (สมชัย ศรีสุทธิยากร, 2528, หน้า 150)

เหตุผลที่ต้องมีการปรับปรุงและปฏิรูประบบราชการ มีดังนี้ (อมร รักษาสัตย์, 2529, หน้า 15)

1. เพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อให้เกิดความประหยัดโดยป้องกันการงานซ้ำซ้อนและการมีคนล้นงาน
3. เพื่อแบ่งส่วนราชการให้ถูกต้องตามหลักวิชาการด้านการแบ่งงานและการจัดองค์การ

แนวคิดในการดำเนินงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 7 สืบทอดภารกิจมาจากองค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2507 ตามพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496 พร้อมทั้งโอนทรัพย์สินจากองค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทยตามมาตรา 666 และได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินเป็นทุนในการดำเนินงาน รวมทั้งได้รายได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลอีกด้วยตามมาตรา 10 และ 11 อย่างไรก็ตาม การกีฬาแห่งประเทศไทยก็มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายวิธีกรงบประมาณ โดยกระทรวงการคลังได้นำหลักเกณฑ์การตรวจสอบควบคุมรัฐวิสาหกิจมาใช้กับองค์กรนี้แม้ว่าจะเป็นองค์กรที่มีได้ประกอบการค้า อุตสาหกรรมหรือกิจการในเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นมาขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินภารกิจในการส่งเสริมการกีฬา ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินงานด้านการกีฬา รวมทั้งสำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการการกีฬา พร้อมทั้งติดต่อร่วมมือกับองค์กรหรือสมาคมกีฬาต่าง ๆ และประกอบกิจการอื่น ๆ เกี่ยวกับหรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬา ตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย มาตรา 8 ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการกีฬา
2. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬา
3. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬารวมทั้งประเมินผล
4. จัด ช่วยเหลือ แนะนำและร่วมมือในการจัด และดำเนินการการกีฬา
5. สำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา
6. ติดต่อร่วมมือกับองค์กร หรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
7. สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการการกีฬา

8. ประกอบกิจการอื่น ๆ อันเกี่ยวแก่หรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2537, หน้า 3-4)

การกีฬาแห่งประเทศไทยบริหารงานโดยคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมดูแลกิจการของการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยมีผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยทำหน้าที่ในการบริหารกิจการของการกีฬาแห่งประเทศไทยประกอบด้วยคณะกรรมการตามมาตรา 14 ในพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังนี้

มาตรา 14 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีผู้ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหมหรือผู้แทน ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้แทน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้แทน ผู้แทนคณะกรรมการการกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ผู้แทนคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทย และบุคคลอื่นอีกไม่เกินสิบคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และผู้ว่าการเป็นกรรมการและเลขาธิการ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2537, หน้า 5)

นอกจากนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทยยังมีอำนาจในการควบคุมการจัดตั้ง การอนุญาต และการเพิกถอนการอนุญาตการจัดตั้งและการดำเนินการของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์หลักเกี่ยวกับการกีฬา หรือการส่งเสริมการกีฬา รวมทั้งการควบคุมการเข้าแข่งขันกีฬาในนามของชาติหรือประเทศไทย ตลอดจนกำหนดโทษของการฝ่าฝืนไว้ด้วย โดยถือเป็นความผิดทางอาญาในมาตรา 61-63 และในมาตรา 45 ยังได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการสั่งการให้การกีฬาแห่งประเทศไทยชี้แจงข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ขัดต่อนโยบายหรือมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนมีอำนาจในการสั่งให้การกีฬาแห่งประเทศไทยปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2537, หน้า 14-19; สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. 2543, หน้า 51-53)

แม้จะมีการถือกันว่าการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แต่ในการจัดตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นมานั้นมิได้มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์แบบรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ แต่ต้องใช้กฎหมายเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ทำให้เกิดปัญหาทั้งในด้านกระบวนการบริการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน เรื่องปัญหาที่เกิดจากการที่องค์กรบางแห่งมิได้มีลักษณะแบบรัฐวิสาหกิจ โดยทั่วไปและมีลักษณะแตกต่างจากส่วนราชการด้วยนี้ สุรพล นิติไกรพจน์ (2543, หน้า 88-91) ซึ่งเป็นรองศาสตราจารย์ประจำคณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์ ได้ทำการวิจัยไว้โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรประเภทดังกล่าวมีปัญหาดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่าองค์กรประเภทนี้ต้องจัดทำงบประมาณ โดยต้องแยกระหว่างงบลงทุนกับงบดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยงบลงทุนของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2522 ทั้ง ๆ ที่มีได้ดำเนินการเชิงพาณิชย์ ทำให้ต้องมีการตรวจสอบหลายชั้นตอนจึงเกิดความล่าช้า แต่ในความเป็นจริงจะพบว่าองค์กรดังกล่าวมีงบลงทุนน้อยมากเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการเชิงพาณิชย์

2. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าองค์กรประเภทนี้ต้องจัดโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานภายใต้การควบคุมของกระทรวงการคลังอย่างสมบูรณ์ การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนทั่วไปของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๆ ที่องค์กรดังกล่าวบางแห่งมีจุดมุ่งหมายไม่ใช่เพื่อการค้าหรืออุตสาหกรรม แต่เพื่อค้นคว้าวิจัยและพัฒนา แต่ได้รับค่าตอบแทนจำกัด หรืออยู่ในกรอบเดียวกับรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการเชิงพาณิชย์

3. ด้านการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พบว่ารัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการเชิงพาณิชย์นั้นมีการวัดประสิทธิภาพจากกำไร ในขณะที่องค์กรที่มีลักษณะแบบรัฐวิสาหกิจเชิงพาณิชย์ไม่ได้ดำเนินการเพื่อแสวงหากำไร แต่กลับตกอยู่ในกรอบการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ปัญหาเหล่านี้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับการกีฬาแห่งประเทศไทยทั้งสิ้น การดำเนินงานของกรกีฬาแห่งประเทศไทยนั้นนอกจากจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทยแล้ว ยังต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ของกรกีฬาแห่งประเทศไทยด้วย สำหรับเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานในปัจจุบันก็เป็นไปตามข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 23 ว่าด้วย การจัดแบ่งส่วนงานและหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2542 ซึ่งแบ่งส่วนงานออกเป็น 11 สำนัก ฝ่าย และสำนักงาน คือ

1. สำนักผู้ว่าการ
2. ผู้ตรวจสอบภายใน
3. ฝ่ายนโยบายและแผน
4. ฝ่ายการคลัง
5. ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ
6. ฝ่ายส่งเสริมกีฬา
7. ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา
8. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา
9. สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา
10. สำนักงานกีฬาอาชีพ

11. สำนักงานการศึกษาภูมิภาค

แต่ละสำนัก ฝ่าย และสำนักงานแบ่งเป็นกองหรือเรียกชื่ออย่างอื่นเทียบเท่ากอง รวม 32 กอง ในแต่ละกองหรือเทียบเท่ากองก็แบ่งเป็นงานหรือเทียบเท่างานรวม 163 งาน ดังจะเห็นได้จาก โครงการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2542 ที่นำเสนอแผนภูมิมาแล้วข้างต้น ดังภาพโครงสร้างการศึกษาแห่งประเทศไทย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิงห์ ปานะชา วิศิษฐ์ พงษ์ศักดิ์ เชษฐา ศรัทธาบุญ และกระแสด์ กรรณวัฒน์ (2541) ได้ศึกษา การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (5-7) หรือพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นที่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน (1-4) โดยในประเด็นของการให้ความร่วมมือ และยอมรับและปฏิบัติตาม ถึงแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการแปรรูปก็ตาม ในประเด็นการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปจากผู้บริหาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรากฏว่ามีความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่สม่ำเสมอต่อเนื่อง และไม่ชัดเจนเพียงพอที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าใจเป้าหมาย และแนวทางในการแปรรูปได้ เป็นผลให้เกิดผลกระทบต่อตัวพนักงานในด้านความวิตกกังวลว่าจะได้รับผลตอบแทนเป็นรูปตัวเงิน หรือสวัสดิการ และมีความมั่นคงในหน้าที่การงานน้อยลง

วรมาลัย บุญโยธิน (2541) ได้ศึกษา การเตรียมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค พบว่า การประชาสัมพันธ์ภูมิภาคได้เตรียมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในโครงการปรับปรุงระบบประปา และโครงการขยายระบบประปาของการประชาสัมพันธ์ และได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเร่งรัดพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์

วรพงษ์ ศิวคำ สุขชัย รักษาบุญ สุทธิศักดิ์ ลอจโรจน์วงศ์ พนม หุตะไพบูลย์ และ อุไร อนันตสิน (2541) ได้ศึกษา นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นไม่สามารถจะบอกได้ว่ามีความคืบหน้าไปอย่างไร มีทิศทางในรูปแบบไหน การดำเนินงานจะเป็นแผนงานที่มีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเมื่อไร เพราะรัฐบาลไม่สามารถสรุปได้ว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใด ทั้งนี้ เกิดจากการสั่งการและนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานที่กำกับดูแลคลุมเครือ

ธีระพล อิมจิตร (2541) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) หากพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากและเชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานหลังการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะดีขึ้น ($\bar{X} = 3.046$) มีความเห็นน้อยกับการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในเรื่องความต้องการเปลี่ยนงานเมื่อมีการแปรรูปเกิดขึ้น ($\bar{X} = 1.994$) เรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานได้มากขึ้นกว่าเดิมภายหลังการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ($\bar{X} = 2.815$) เรื่องนโยบายการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีผลกระทบต่อตนเองและครอบครัวทางเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{X} = 2.538$) เรื่องความไม่มั่นใจในการทำงานภายหลังการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ($\bar{X} = 2.902$) เรื่องการเข้าร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาจะทำได้น้อยลง ($\bar{X} = 2.555$) แต่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 2.642$) เรื่องการให้บริการแก่ประชาชนจะดีขึ้นกว่าเดิมภายหลังการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ($\bar{X} = 2.913$) และเรื่องนโยบายการแปรรูปมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.977$) นอกจากนี้ ความคิดเห็นของพนักงานองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน เงินเดือน และความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด

อิงอร ศิริพานิช (2538) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน พบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในเชิงปฏิเสธต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยร้อยละ 52.6 จะไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดย แต่เมื่อได้แยกตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับความรู้ ตำแหน่ง อายุการปฏิบัติงาน เงินเดือน ออกมาศึกษารายละเอียด พบว่าพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขัดแย้ง หรือไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมดดังรายละเอียดต่อไปนี้ ระดับความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 50.4 เห็นด้วย และร้อยละ 49.6 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่ง ระดับ 1-3 ระดับ 4-5 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความรู้ ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 68.1 เห็นด้วย และร้อยละ 31.9 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อายุการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-15 ปี และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จะมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 52.1 เห็นด้วย และร้อยละ 47.9 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท และตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 52.9 และร้อยละ 47.1 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

175168

7
.796.069
๘1๕๙ ท
๑

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี

1.2 ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะมีลักษณะปลายปิด (closed question) ผู้ตอบจะเลือกตอบจากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะจิตลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยระดับซี 3 – ซี 6 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานที่มีภูมิลำเนาทางสังคม การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนจากกรกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงกีฬาที่มีความสัมพันธ์และเพื่อศึกษาแนวทางในการปฏิรูปการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกจ้างแลพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้ง 9 ฝ่ายในการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 100 คน โดยแยกเป็นฝ่ายสำนักผู้ว่า จำนวน 10 คน ฝ่ายนโยบายและแผน จำนวน 8 คน ฝ่ายคลัง จำนวน 13 คน ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ จำนวน 15 คน ฝ่ายส่งเสริมกีฬา จำนวน 12 คน ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา จำนวน 13 คน ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 11 คน ฝ่ายสำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา จำนวน 18 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 100 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมาเพื่อทำวิจัยจำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยแบ่งเป็น ระดับซี 3 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระดับซี 4 จำนวน 27 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.0 ระดับที่ 5 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ระดับที่ 6 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ภูมิหลังประกอบด้วยฝ่ายที่สังกัด ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การศึกษาแห่งประเทศไทย รายได้ประจำเดือน และตำแหน่ง การได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง และรูปแบบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย คำถาม 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเป็นกระทรวงกีฬา จำแนกออกเป็น 5 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านผลตอบแทนต่อการเปลี่ยนแปลงจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหลังเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ

ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ

ด้านที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงาน ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติลูกจ้างและพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยต่อการปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลตามวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยหาค่าไคสแควร์ เพื่อหาค่าสัมพันธและข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

วันที่ 1 - 22 กันยายน 2545 รวม 3 สัปดาห์

วิธีประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (statistical package for the social science) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ตรวจสอบและความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

1.4 ประมวลผลข้อมูลของการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น

การนำเสนองานวิจัย

การนำเสนอรายงานการวิจัยฉบับนี้ได้แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บทดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความสำคัญและความเป็นมา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่ได้รับ รูปแบบการเสนองานวิจัย

บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 การกีฬาแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงรูปแบบการวิจัย ตัวแปรในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการทดสอบแบบสอบถาม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ทักษะคติของลูกจ้างและพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงกีฬา

ส่วนที่ 3 ทักษะคติของลูกจ้างและพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงกีฬา

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กรอบการศึกษา

จากแนวคิด ผลงานวิจัย และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทักษะคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานระดับ ซี 3 – ซี 6 ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิด และกำหนดตัวแปรในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระดับการศึกษา

1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.4 ระดับตำแหน่ง

1.1.5 ระดับความรู้ ความเข้าใจกระทรวงกีฬา

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้าง และพนักงานระดับ ซี 3 – ซี 6 ต่อการเปลี่ยนแปลงจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติด้าน

2.1 ผลตอบแทน

2.2 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2.3 การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.5 การมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการทำวิจัยในเรื่อง “ทัศนคติลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ซึ่งทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 100 ชุด โดยจะเสนอผลการวิจัยนี้เป็น 3 ส่วนดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6”

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในเบื้องต้นนี้ จะนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร เพื่อบอกให้ทราบถึงคุณลักษณะบางประการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์และตีความข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างสามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามข้อ 1 – 11 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	30	30.0
หญิง	70	70.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.0
20 – 25 ปี	16	16.0
26 – 30 ปี	36	36.0
31 – 35 ปี	26	26.0
36 ปี ขึ้นไป	19	19.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 ช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.0 ช่วงอายุ 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.0 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	44	44.0
สมรส	49	49.0
ม่าย	5	5.0
หย่าร้าง	2	2.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพจำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.0 สถานภาพม่าย คิดเป็นร้อยละ 5.0 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	10.0
ปริญญาตรี	62	62.0
ปริญญาโท	27	27.0
ปริญญาเอก	1	1.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน 100 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.0 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.0 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักผู้ว่า	10	10.0
ฝ่ายนโยบายและแผน	8	8.0
ฝ่ายการคลัง	13	13.0
ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ	15	15.0
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	12	12.0
ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา	13	13.0
ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา	11	11.0
ฝ่ายสำนักพัฒนานาฏการกีฬา	18	18.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดจำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายสำนักพัฒนานาฏการกีฬา คิดเป็นร้อยละ 18.0 รองลงมาคือ สังกัดฝ่ายสถานกีฬาและบริการ คิดเป็นร้อยละ 15.0 สังกัดฝ่ายการคลัง คิดเป็นร้อยละ 13.0 สังกัดฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา คิดเป็นร้อยละ 13.0 สังกัดฝ่ายส่งเสริมกีฬา คิดเป็นร้อยละ 12.0

สังกัดฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา คิดเป็นร้อยละ 11.0 สังกัดสำนักผู้ว่า คิดเป็นร้อยละ 10.0 และสังกัดฝ่ายนโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ซี 3	30	30.0
ซี 4	27	27.0
ซี 5	26	26.0
ซี 6	17	17.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่ระดับตำแหน่ง ซี 3 ซึ่งมีคิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือระดับซี 4 คิดเป็นร้อยละ 27.0 ระดับซี 5 คิดเป็นร้อยละ 26.0 และซี 6 คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงานที่ปฏิบัติในการกีฬาแห่งประเทศไทย

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
0 – 3 ปี	8	8.0
4 – 7 ปี	45	45.0
8 – 10 ปี	24	24.0
10 ปีขึ้นไป	23	23.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงานที่ปฏิบัติในการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่อายุการทำงานในช่วง 4 – 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ มีอายุการทำงานในช่วง 8 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 อายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.0 และมีอายุการทำงานในช่วง 0 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ประจำเดือน

รายได้ประจำเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	-	-
6,000 – 8,000 บาท	40	40
8,001 – 10,000 บาท	28	28
10,000 บาท ขึ้นไป	32	32
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ประจำเดือน จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่ระดับรายได้ประจำเดือนในช่วง 6,000 – 8,000 บาท ซึ่งมีคิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือมีรายได้ประจำเดือน 10,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.3 และรายได้ประจำเดือน 8,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.3

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้างาน	21	21.0
พนักงาน	45	45.0
ลูกจ้าง	27	27.0
อื่น ๆ	7	7.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 27.0 ตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
มาก	67	67.0
ปานกลาง	26	26.0
น้อย	7	7.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้
ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่ระดับ
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็น
ร้อยละ 26.0 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
แนวทางและรูปแบบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าใจดี	61	61.0
เข้าใจปานกลาง	29	29.0
เข้าใจน้อย	10	10.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 100 คน พบว่า
ส่วนใหญ่เข้าใจดีเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีคิดเป็นร้อยละ
61.0 รองลงมาคือเข้าใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.0 และเข้าใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตาม
ลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สำหรับการสำรวจทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านผลตอบแทนต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหลังเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

5. ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละของระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ในด้านผลตอบแทนต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	
1. ท่านเห็นผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่	20 (20.0)	68 (68.0)	7 (7.0)	5 (5.0)	100 (100.0)
2. ผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่านในการทำงานให้กับ กทท.	39 (39.0)	53 (53.0)	6 (6.0)	2 (2.0)	100 (100.0)
3. หลังปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาท่านจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น	29 (29.0)	59 (59.0)	10 (10.0)	2 (2.0)	100 (100.0)

จากตารางที่ 12 แสดงถึงจำนวน ร้อยละ ของระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในด้านผลตอบแทน ต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาปรากฏว่า

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 20.0 ไม่แน่ใจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า ผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่านในการทำงานให้กับ กทท. พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 39.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 6.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า หลังปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาท่านจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 29.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 10.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทศนิยมของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานหลังเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	
1. ท่านพอใจกับการเป็นลูกจ้างและพนักงาน กทท. มากกว่าไปประกอบอาชีพอื่น	38 (38.0)	49 (49.0)	10 (10.0)	3 (3.0)	100 (100.0)
2. ท่านคิดว่าอาชีพในปัจจุบันมีความมั่นคงเพียงพอแล้ว	33 (33.0)	51 (51.0)	12 (12.0)	4 (4.0)	100 (100.0)
3. ท่านคิดว่าถ้า กทท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะให้ผลตอบแทนสูงกว่า	24 (24.0)	56 (56.0)	9 (9.0)	11 (11.0)	100 (100.0)

จากตารางที่ 13 แสดงถึงจำนวน ร้อยละ ทศนิยมของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานหลังเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาปรากฏว่า ในความคิดเห็นที่ว่าท่านพอใจกับการเป็นลูกจ้างและพนักงาน กทท. มากกว่าไปประกอบอาชีพอื่น

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 38.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 10.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่าท่านคิดว่าอาชีพในปัจจุบันมีความมั่นคงเพียงพอแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 33.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 12.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า ท่านคิดว่าถ้า กทท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะให้ผลตอบแทนสูงกว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 24.0 ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ของระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ในด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงกีฬา

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	
1.ท่านเห็นว่า กทท. จำเป็นต้องเปลี่ยน เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	28 (28.0)	59 (59.0)	7 (7.0)	6 (6.0)	100 (100.0)
2.ท่านเห็นว่าท่านพร้อมที่จะยอมรับ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้	35 (35.0)	53 (53.0)	8 (8.0)	4 (4.0)	100 (100.0)
3.กทท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงกีฬา ท่าน จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น	32 (32.0)	53 (53.0)	9 (9.0)	6 (6.0)	100 (100.0)
4.กทท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา การบริหารและการจัด การคล่องตัวกว่าเดิม	33 (33.0)	54 (54.0)	7 (7.0)	6 (6.0)	100 (100.0)

จากตารางที่ 14 แสดงถึงจำนวน ร้อยละ ระดับทัศนคติลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง จาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปรากฏว่า ในความคิดเห็นที่ว่า ท่านเห็นว่า กทท. จำเป็นต้องเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 28.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 7.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า ท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 35.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 8.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า กทท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านจะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 32.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 9.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า กทท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การบริหารและการจัดการคล่องตัวกว่าเดิม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 33.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 7.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะดีขึ้นหลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	43 (43.0)	45 (45.0)	11 (11.0)	1 (1.0)	100 (100.0)
2. หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านสามารถให้ความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้	42 (42.0)	36 (36.0)	16 (16.0)	6 (6.0)	100 (100.0)
3. หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แล้ว ท่านจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	41 (41.0)	37 (37.0)	18 (18.0)	4 (4.0)	100 (100.0)
4. หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แล้ว บรรยากาศในการปฏิบัติงานจะทำให้มีความกระตือรือร้น	38 (38.0)	45 (45.0)	14 (14.0)	3 (3.0)	100 (100.0)

จากตารางที่ 15 แสดงถึงจำนวน ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง ระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กทท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปรากฏว่า

ในความคิดเห็นที่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะดีขึ้นหลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 43.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านสามารถให้ความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 36.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 16.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แล้วท่านจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 37.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 18.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่าหลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแล้ว บรรยากาศในการปฏิบัติงานจะทำให้มีความกระตือรือร้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 38.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 14.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ในด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนจาก กกท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	
1. ท่านจะได้รับข้อมูลข่าวสารใน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทุก ด้าน	20 (20.0)	49 (49.0)	26 (26.0)	5 (5.0)	100 (100.0)
2. ท่านจะมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬาได้	25 (25.0)	45 (45.0)	20 (20.0)	10 (10.0)	100 (100.0)
3. ท่านจะมีโอกาสในการตัดสินใจใน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา	21 (21.0)	50 (50.0)	20 (20.0)	9 (9.0)	100 (100.0)
4. ท่านจะได้รับโอกาสที่จะช่วยแก้ไข ปัญหากับกระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬา	23 (23.0)	49 (49.0)	21 (21.0)	7 (7.0)	100 (100.0)
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งให้ กกท. ปรับเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	25 (25.0)	44 (44.0)	24 (24.0)	7 (7.0)	100 (100.0)

จากตารางที่ 16 แสดงถึงจำนวน ร้อยละ ระดับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงาน ต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กกท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปรากฏว่า

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่าท่านจะได้รับข้อมูลข่าวสารในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 26.0 เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่าท่านจะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 45.0

รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 25.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่าท่านจะมีโอกาสในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 21.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่าท่านจะได้รับโอกาสที่จะช่วยแก้ไขปัญหาให้กับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 23.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 21.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ส่วนในความคิดเห็นที่ว่า เป็นส่วนหนึ่งให้ กกท. ปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งอยู่ในระดับเห็นดังจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่าง คิดเป็นร้อยละ 25.0 ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 24.0 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานของการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6” ที่ได้กำหนดไว้ว่า

1. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามอายุ
2. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับการศึกษา
3. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับตำแหน่ง
4. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย
5. ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยการหาค่าไคสแควร์ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์และของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามอายุ

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับอายุ

ช่วงอายุ	ระดับทัศนคติ				รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
ต่ำกว่า 20 ปี	1 (33.3%)	- (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	3 (100%)
20 – 25 ปี	7 (43.8%)	8 (50.0%)	1 (6.3%)	- (0.0%)	16 (100%)
26 – 30 ปี	9 (25.0%)	20 (55.6%)	7 (19.4%)	- (0.0%)	36 (100%)
31 – 35 ปี	9 (34.6%)	15 (57.7%)	2 (7.7%)	- (0.0%)	26 (100%)
36 ปี ขึ้นไป	8 (42.1%)	10 (52.6%)	1 (5.3%)	- (0.0%)	19 (100%)
รวม	34 (34.0%)	53 (53.0%)	12 (12.0%)	1 (1.0%)	100 (100%)

$$\chi^2 = 40.141, df = 12, Sig. = .000$$

จากตารางที่ 17 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับอายุของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญ .05 โดยคำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับ 40.141 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ (Asymp. Sig.) ได้เท่ากับ .000 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน ที่ว่าระดับทัศนคติต่อการ

ปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาค่า Phi พบว่ามีค่าเท่ากับ .634 ดังนั้นระดับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับอายุ

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับทัศนคติ				รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (40.0%)	2 (20.0%)	3 (30.0%)	1 (1.0%)	10 (100%)
ปริญญาตรี	17 (27.4%)	38 (61.3%)	7 (11.3%)	- (0.0%)	62 (100%)
ปริญญาโท	13 (48.1%)	12 (44.4%)	2 (7.4%)	- (0.0%)	27 (100%)
ปริญญาเอก	- (0.0%)	1 (100.0%)	- (0.0%)	- (0.0%)	1 (100%)
รวม	34 (34.0%)	53 (53.0%)	12 (12.0%)	1 (1.0%)	100 (100%)

$$\chi^2 = 18.794, df = 9, Sig. = .027$$

จากตารางที่ 18 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญ .05 โดยคำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับ 18.794 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ (Asymp. Sig.) ได้เท่ากับ .027 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ระดับทัศนคติ

ติดต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาค่า Phi พบว่ามีค่าเท่ากับ .434 ดังนั้นระดับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ระดับทัศนคติ				รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
ชั้น 3	10 (33.3%)	13 (43.3%)	6 (20.0%)	1 (3.3%)	30 (100%)
ชั้น 4	6 (22.2%)	18 (66.7%)	3 (11.1%)	- (0.0%)	27 (100%)
ชั้น 5	10 (38.5%)	14 (53.8%)	2 (7.7%)	- (0.0%)	26 (100%)
ชั้น 6	8 (47.1%)	8 (47.1%)	1 (5.9%)	- (0.0%)	17 (100%)
รวม	34 (34.0%)	53 (53.0%)	12 (12.0%)	1 (1.0%)	100 (100%)

$$\chi^2 = 8.591, df = 9, Sig. = .476$$

จากตารางที่ 19 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญ .05 โดยคำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ (Asymp. Sig.) ได้เท่ากับ .476 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ว่า ระดับทัศนคติต่อการ

ปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กัน
กับระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 4 ทศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย
เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่ง
ประเทศไทย

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ระดับทศนคติ				รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
0-3 ปี	4 (50.0%)	2 (25.0%)	2 (25.0%)	- (0.0%)	8 (100%)
4-7 ปี	13 (28.9%)	25 (55.6%)	6 (13.3%)	1 (2.2%)	45 (100%)
8-10 ปี	9 (37.5%)	13 (54.2%)	2 (8.3%)	- (0.0%)	24 (100%)
10 ปี ขึ้นไป	8 (34.8%)	13 (56.5%)	2 (8.7%)	- (0.0%)	23 (100%)
รวม	34 (34.0%)	53 (53.0%)	12 (12.0%)	1 (1.0%)	100 (100%)

$$\chi^2 = 5.231, df = 9, Sig. = .814$$

จากตารางที่ 20 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬา
แห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับของของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญ .05
โดยคำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ (Asymp. Sig.) ได้เท่ากับ .814 ซึ่งเป็น
ค่าที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ระดับทศนคติต่อการปรับเปลี่ยน

จากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 5 ทิศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ระดับความรู้ความเข้าใจ	ระดับทัศนคติ				รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
เข้าใจดี	20 (32.8%)	39 (63.9%)	2 (3.3%)	- (0.0%)	61 (100%)
เข้าใจปานกลาง	11 (37.9%)	10 (34.5%)	7 (24.1%)	1 (3.4%)	29 (100%)
เข้าใจน้อย	3 (30.0%)	4 (40.0%)	3 (30.0%)	- (0.0%)	10 (100%)
รวม	34 (34.0%)	53 (53.0%)	12 (12.0%)	1 (1.0%)	100 (100%)

$$\chi^2 = 16.352, df = 6, Sig. = .012$$

จากตารางที่ 21 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญ .05 โดยคำนวณค่า χ^2 ได้เท่ากับ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณ (Asymp. Sig.) ได้เท่ากับ .012 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาค่า Phi พบว่ามีค่าเท่า

กับ .404 ดังนั้นระดับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา

ตารางที่ 22 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับ อายุ ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย และระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อสมมติฐาน	ยอมรับ/ปฏิเสธ
1. ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามอายุ	ยอมรับสมมติฐาน
2. ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น กระทรวงกีฬาการท่องเที่ยวและกีฬามีความสัมพันธ์กันตามระดับการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน
3. ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความสัมพันธ์กันตามระดับตำแหน่ง	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความสัมพันธ์กันตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ระบบทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีความสัมพันธ์กันตามระดับความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาวิจัย สรุปผลจากการสมมติฐานได้ดังนี้

1. อายุถูกจ้างและพนักงาน ระดับการศึกษา ระดับความรู้ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. ระดับตำแหน่งและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่มี ความสัมพันธ์ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ เพื่อสรุปผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดพร้อมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6 โดยนำเสนอ 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 อภิปรายผล

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ลูกจ้างและพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 โดยมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 สถานภาพ คือ สมรส มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 ฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายสำนักงานพัฒนาบุคลากรกีฬา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระดับตำแหน่ง คือ ซี 3 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 7 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 โดยมีรายได้ประจำเดือน ระหว่าง 6,000 – 8,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งพนักงาน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 สำหรับการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาอยู่ในระดับ เข้าใจดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2.1 ในด้านผลตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในด้านผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ เห็นด้วย ร้อยละ 68 ส่วนผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับในการทำงานให้กับ กกท. เห็นด้วย ร้อยละ 53 หลังปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจะได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น เห็นด้วย ร้อยละ 59

2.2 ในด้านความมั่นคง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในด้านความพอใจกับการเป็นลูกจ้างและพนักงาน กกท. มากกว่าไปประกอบอาชีพอื่น เห็นด้วยร้อยละ 49 ส่วนความมั่นคงในอาชีพปัจจุบันเพียงพอแล้ว เห็นด้วย ร้อยละ 51 และส่วนที่ว่าถ้า กกท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะให้ผลตอบแทนสูงกว่า เห็นด้วยร้อยละ 56

2.3 ในด้านการยอมรับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในความเห็นว่า กกท. จำเป็นต้องเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เห็นด้วย ร้อยละ 59 ส่วนความเห็นว่าท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ ร้อยละ 53 กกท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น ร้อยละ 53 และ กกท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การบริหารและการจัดการคล่องตัวกว่าเดิม ร้อยละ 54

2.4 ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะดีขึ้นหลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เห็นด้วยร้อยละ 45 หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่านสามารถให้ความเห็นและแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 42 หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแล้วจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 41 และหลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแล้ว บรรยากาศในการปฏิบัติงานจะทำให้มีความกระตือรือร้น เห็นด้วย ร้อยละ 45

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับตำแหน่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์กันกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลวิจัยเรื่อง “ทัศนคติลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6 สามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยพิจารณาจากระดับความคิดเห็นของลูกจ้างและพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน

ปัจจุบันผลตอบแทนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะสามารถให้ชีวิตความเป็นอยู่ได้อย่างมีความสุขของแต่ละบุคคล ซึ่งทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับงานที่ทำอยู่ได้เหมาะสมกับผลตอบแทนที่ได้รับ ดังนั้น เมื่อการกีฬาแห่งประเทศไทยได้เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย คาดว่าจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงอื่น ๆ ในประเทศไทย

2. ด้านความมั่นคง

ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่ก็ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความมั่นคงในอาชีพในปัจจุบันถึงแม้จะเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ก็ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า แต่ถึงอย่างไร ในความก้าวหน้าและความมั่นคง ลูกจ้างและพนักงานก็ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลาให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน แต่ถ้าไม่เป็นเช่นนั้น จะส่งผลกระทบต่อการกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่มีการพัฒนาและผลที่จะได้รับคือความมั่นคงในการก้าวหน้าและความมั่นคงของลูกจ้างและพนักงานน้อยตามไปด้วย ดังนั้น ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจะต้องรักการกีฬาแห่งประเทศไทยหรือเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ก็ตาม จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และในส่วนการกีฬาแห่งประเทศไทย หรือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ก็จะต้องให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ลูกจ้างและพนักงานในทุก ๆ ด้านที่เหมาะสม เพื่อความมั่นคงของการกีฬาแห่งประเทศไทยและลูกจ้างและพนักงาน

3. ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

เมื่อการกีฬาแห่งประเทศไทยเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแล้วลูกจ้างและพนักงานจะต้องยอมรับกับสถานการณ์ได้ เพราะถ้าลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่ยอมรับและปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ก็หมายถึง ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้น ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานจากการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

เมื่อการกีฬาแห่งประเทศไทยได้เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แล้วแน่นอนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ไม่ว่าจะ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่

เปลี่ยนไปด้วย ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ลูกจ้างและพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ถ้าการกีฬาแห่งประเทศไทยเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ทำให้ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ แต่ในความจริงแล้ว ลูกจ้างและพนักงานจะต้องพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีการเปลี่ยนเป็นกระทรวงถ้าลูกจ้างและพนักงานมีความตั้งใจจะพัฒนาตนเอง

5. ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงาน

ผลการวิจัย พบว่าทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อยู่ในเกณฑ์ที่ลูกจ้างและพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและสนใจมาก แต่ในอดีตที่ผ่านมา ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การช่วยแก้ไขปัญหาคารกีฬาแห่งประเทศไทยน้อย เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่เป็นความลับ ลูกจ้างและพนักงานในระดับผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและข่าวสารต่างในการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ จึงทำให้การทำงานของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นแบบ เช้าชาม เย็นชาม ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายหรือทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น ต่อมาการกีฬาแห่งประเทศไทยได้เห็นความสำคัญการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงานจึงได้มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกมากขึ้น และให้โอกาส ลูกจ้างและพนักงานแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ไขปัญหาคาตามความรับผิดชอบที่ตัวเอง ทำอยู่ ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาทั้งลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ให้เจริญยิ่งขึ้น นอกจากลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจะมีการพัฒนาแล้ว ลูกจ้างและพนักงานยัง รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการกีฬาแห่งประเทศไทยให้ดีขึ้น

จากอภิปรายผลในเรื่อง ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6 ในภาพรวมในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีทัศนคติที่ดีต่อปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษาลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6 ดังนี้

1. ควรหาแนวทางที่ชัดเจนไม่ซับซ้อน เพื่อให้ลูกจ้างและพนักงานได้มีส่วนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และความสำคัญในการเปลี่ยนเป็นกระทรวง ชี้อผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นในการกีฬาแห่งประเทศไทย และลูกจ้างและพนักงาน มีความชัดเจน และโปร่งใส

2. ควรสร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นกับลูกจ้างและพนักงานให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ การแสดงความคิดเห็นในบางเรื่อง เพื่อให้ลูกจ้างและพนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง ให้มีความกระตือรือร้น และสนใจในการพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง

3. ควรกำหนดโครงสร้างในงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเปิดเผยข้อมูลในระบบการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างและพนักงานเกิดความเข้าใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการกีฬาแห่งประเทศไทย

4. ควรจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรในการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อเสริมความรู้และพัฒนาความสามารถในการต้อนรับการเปลี่ยนแปลงเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

5. ควรสร้างขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยจัดสรรลูกจ้างและพนักงานให้ตรงตามสายงานโดยมีการฝึกอบรม สนับสนุนการเรียนภาษาต่างประเทศ มีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยเฉลี่ยจำนวนลูกจ้างและพนักงาน รวมสร้างจิตสำนึกเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างมีความรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของวงการกีฬาแห่งประเทศไทยมากกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบภายในและภายนอกการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. ควรศึกษาผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างและพนักงานในการเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณานุกรม

Burapha University

บรรณานุกรม

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2537). *รวมกฎหมายของการกีฬาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยมิตรการพิมพ์.

_____. (2544). *การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยตามโครงสร้างใหม่เพื่อรองรับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.

ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์. (2543). *ทัศนคติของพนักงานต้อนรับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เชวง เรียงสุวรรณ. (2513). *การจัดองค์การรัฐวิสาหกิจ 2513*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การซื้อและการขายแห่งประเทศไทย.

ณัฐ อินทรปาน. (2527, มกราคม) *ผลศึกษาและการกีฬากับการพัฒนาประเทศ*. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ*, (10), หน้า 32-38.

ธวัช วิชัยดิษฐ์. (2521). *แต่ความมีสุข: ข้าราชการกับการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

ธีระพล อิมจิตร์. (2541). *ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

พิทยา บวรวัฒนา. (2526) *รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย: ผลงานของนักวิชาการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.

วรมาลย์ บุญโยชิน. (2541). *การเตรียมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการประชาสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วรพงษ์ ผิวคำ, ศุภชัย รักษาบุญ, สุทธิศักดิ์ ลออโรจน์วงศ์, พนม หุตะไพโรจน์ และอุไร อนันตสิน. (2541). *นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. รายงานผลประกอบการศึกษาวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ทางการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2527) *หลักการสอบพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์. (2540). การศึกษาความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผน และผลการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 1. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชัย ศรีสนิทยากร. (2528). การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน: แนวคิดและกลไกความสำเร็จ. *รัฐศาสตร์สาร*, 11, หน้า 144-161.

สวัสดิ์ สุนทรธัญย์. (2528). ระบบราชการ: ปัญหาความสัมพันธ์กับภาคเอกชน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 25 (1), หน้า 1-36.

สิงห์ ปานะชา, วิศิษฎ์ พงษ์ศักดิ์, เขษฐา ศรีทธานุญ และกระแสน์ วรรณวัฒน์. (2541). *การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่*. รายงานผลประกอบการศึกษาวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ทางการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาคมสุศึกษา พลศึกษา และสันตนาการแห่งประเทศไทย. (2527). *โครงการประชุมวิทยากรสุศึกษาและสันตนาการแห่งชาติ*. *สุศึกษา พลศึกษา และสันตนาการ*, 10, หน้า 10-14.

สุรพล นิติไกรพจน์. (2543). *ความเป็นไปได้และแนวทางการตรากฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน*. (ม.ป.ท.)

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. (2543). *คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2540-2543*. (มปท.)

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. (2543). *วิสัยทัศน์และกรอบการปฏิรูประบบราชการ*. (มปท.)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2530). *รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมการเล่นกีฬาและการดูกีฬาของประชากร พ.ศ.2530*. กรุงเทพฯ: อักษร.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2541). *นโยบายการปฏิรูประบบราชการ ในสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ.* (ม.ป.ท.)

อรรถธรรม พรหมมะ. (2544). *การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

_____. (2545). *แนวคิดและเทคนิคในการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อิงอร สิริพานิช. (2538). *ศึกษาทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Caiden, G. E. (1969). *Administrative Reform*. Chicago: Aldine Publishing Company.

Fishbein, M. (1967). *Attitude theory and measurement*. New York: John Wiley & Sons.

Freeman, J. L., Crismit, J. M. & Sers, D. O. (1970). *Social psychology*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.

Kingsbury, J. B. & Wilcox, R. F. (1967). *Introduction to the principles of Public Administration in Thailand*. Bangkok: Institute of Public Administration.

Oskamp, S. (1977). *Attitude and opinions*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Reeve, W. D. (1951). *Public Administration in Siam*. Welwyn Garden City: The Broadwater Press.

Siffin, W. J. (1996). *The Thai Bureaucracy: Institutional Change and Development*. Honolulu: East-West Center Press.

Trindis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley & Sons.

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก

Burapha University

แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะคติลูกจ้างและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเป็น
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษา ลูกจ้างและพนักงาน การกีฬา
แห่งประเทศไทย ระดับซี 3 – ซี 6

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบคำถาม

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ต่ำกว่า 20 ปี

2.2 20 – 25 ปี

2.3 26 – 30 ปี

2.4 31 – 35 ปี

2.5 36 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 มีคู่

3.4 หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 ปริญญาโท

4.4 ปริญญาเอก

5. ฝ่ายที่สังกัด

5.1 สำนักผู้ว่า

5.2 ฝ่ายนโยบายและแผน

5.3 ฝ่ายการคลัง

5.4 ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ

5.5 ฝ่ายส่งเสริมกีฬา

5.6 ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา

5.7 ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา

5.8 ฝ่ายสำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา

6. ระดับตำแหน่ง

- 6.1 ซี 3 6.2 ซี 4
 6.3 ซี 5 6.4 ซี 6

7. อายุการทำงาน ที่ปฏิบัติในการกีฬาแห่งประเทศไทย

- 7.1 0-3 ปี 7.2 4-7 ปี
 7.3 8-10 ปี 7.4 10 ปีขึ้นไป

8. รายได้ประจำเดือน

- 8.1 ต่ำกว่า 6,000 บาท 8.2 6,000-8,000 บาท
 8.3 8,001-10,000 บาท 8.4 10,000 บาทขึ้นไป

9. ตำแหน่ง

- 9.1 หัวหน้างาน 9.2 พนักงาน
 9.3 ลูกจ้าง 9.4 อื่นๆ.....

10. ท่านคิดว่าท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระทรวงกีฬาอยู่ในระดับใด

- 10.1 มาก 10.2 ปานกลาง
 10.3 น้อย

11. ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบกระทรวง

การท่องเที่ยวและกีฬาอยู่ในระดับใด

- 11.1 เข้าใจดี 11.2 เข้าใจปานกลาง
 11.3 เข้าใจน้อย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ต่อการปรับเป็น
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรณีศึกษา ลูกจ้างและพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย
ไทย ระดับซี 3 – ซี 6

12. ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความข้างล่างนี้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	
<p>ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานด้านผล ตอบแทนต่อการเปลี่ยนแปลงจาก กกท. เป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p>1. ท่านเห็นด้วยว่าผลตอบแทนที่ท่านได้ รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่</p> <p>2. ผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่าน ในการทำงานให้กับ กกท.</p> <p>3. หลังปรับเป็นกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา ท่านจะได้รับผลตอบแทนที่ สูงขึ้น</p>					<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานด้านความ มั่นคงในการปฏิบัติหลังเป็นกระทรวงกีฬา</p> <p>1. ท่านพอใจกับการเป็นลูกจ้างและ พนักงาน กกท. มากกว่าไปประกอบ อาชีพอื่น</p> <p>2. ท่านคิดว่าอาชีพในปัจจุบันมีความมั่นคง เพียงพอแล้ว</p> <p>3. ท่านคิดว่าถ้า กกท. เปลี่ยนเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ท่าน จะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะ ให้ผลตอบแทนสูงกว่า</p>					<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ
<p>ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานด้านการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1. ท่านเห็นว่า กกท.จำเป็นต้องเปลี่ยนเป็น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p>2. ท่านเห็นว่าท่านพร้อมที่จะยอมรับและ ปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ได้</p> <p>3. กกท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา ท่านจะก้าวหน้าในหน้าที่การ งานมากขึ้น</p> <p>4. กกท. เปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่อง เที่ยวและกีฬา การบริหารและการจัด การคลังดีกว่าเดิม</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานด้านสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยน แปลงจาก กกท. เป็นกระทรวงการท่อง เที่ยวและกีฬา</p> <p>1. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะดีขึ้น หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา</p> <p>2. หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ย วและกีฬาท่านสามารถให้ความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้</p> <p>3. หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ย วและกีฬาแล้วท่านจะได้รับโอกาสใน การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ เสมอ</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ
4. หลังจากเป็นกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬาแล้วบรรยากาศในการปฏิบัติ งานจะทำให้ลูกจ้างและพนักงานมีความ กระตือรือร้น				<input type="checkbox"/>
ทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานต่อการมี ส่วนร่วมของลูกจ้างและพนักงานต่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬา				
1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านจะได้รับ ข้อมูลข่าวสารในการกระทรวงการท่อง เที่ยวและกีฬาทุกด้าน				<input type="checkbox"/>
2 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านจะมีส่วน ร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬาได้				<input type="checkbox"/>
3 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านจะมีโอกาส ในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา				<input type="checkbox"/>
4 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านจะได้รับ โอกาสที่จะช่วยแก้ไขปัญหากับ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา				<input type="checkbox"/>
5 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าท่านเป็นส่วน หนึ่งให้ กกท.ปรับเป็นกระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา				<input type="checkbox"/>

ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ

ชื่อ – สกุล นางสาวศรีธัญญา สกุลพานิช
วัน เดือน ปีเกิด 2 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด จังหวัด ตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 27 ซอย สวนสน 7 ถ. รามคำแหง
แขวงหัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

พ.ศ.2540 – 2542 เจ้าหน้าที่การเงิน เอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 13
พ.ศ. 2542 – ปัจจุบัน ลูกจ้างการกีฬาแห่งประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2539 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ.2545 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารทั่วไป)
มหาวิทยาลัยบูรพา