

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย  
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สารนิพนธ์  
ของ  
นางสาวสิริรัตน์ สวยสม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.314

ศษ ๒๒๓

๘.๖

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย  
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวสิริรัตน์ สวยสม

13 ม.ค. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2546

๒๓๖๙๙๒

สิริรัตน์ สายสม . (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย  
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกได้ดังนี้ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะคิดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานจริง ในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 227 คน เป็นพนักงานชาย 152 คน พนักงานหญิง 75 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ รายได้รวม ( $x_{21}$ ) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ( $x_3$ ) อายุราชการ ( $x_{10}$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $x_{11}$ ) บุคลิกภาพ ( $x_{26}$ ) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ( $x_{28}$ ) ทักษะคิดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ ( $x_{29}$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $x_{30}$ ) ลักษณะมุ่งอนาคต ( $x_{31}$ ) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $x_{33}$ ) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ( $x_{34}$ )
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต ( $x_{27}$ )
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย มี 19 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย ( $x_1$ ) เพศหญิง ( $x_2$ ) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $x_4$ ) ปริญญาตรี ( $x_5$ ) สูงกว่าปริญญาตรี ( $x_6$ ) สถานภาพโสด ( $x_7$ ) สถานภาพคู่ ( $x_8$ ) สถานภาพหม้าย ( $x_9$ ) ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักผู้ว่าการ ( $x_{12}$ ) ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา สำนักงานกีฬาอาชีพ สำนักงานการกีฬาภูมิภาค ( $x_{15}$ ) ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายส่งเสริมกีฬา ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา ( $x_{14}$ ) ลักษณะงานที่ทำ ( $x_{16}$ ) รายได้ประจำ ( $x_{18}$ ) รายได้พิเศษ ( $x_{19}$ ) ไม่มีรายได้พิเศษ ( $x_{20}$ ) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $x_{22}$ ) ด้านค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ( $x_{24}$ ) ด้านค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ( $x_{25}$ ) และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ( $x_{32}$ )

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{33}$ ) ลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_{31}$ ) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{34}$ ) ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ( $X_{13}$ ) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ( $X_{23}$ ) และทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ ( $X_{29}$ )

5. สมการพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = .461 + .242 X_{33} + .259 X_{31} + .184 X_{34} - .107 X_{13} + .128 X_{23} + .192 X_{29}$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .292 X_{33} + .228 X_{31} + .242 X_{34} - .215 X_{13} + .129 X_{23} + .166 X_{29}$$

VARIABLES RELATED TO WORK EFFICIENCY OF THE STAFF OF THE SPORTS  
AUTHORITY OF THAILAND, MINISTRY OF TOURISM& SPORTS

AN ABSTRACT  
BY  
MISS SIRIRAT SAUYSOM

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education Degree in Educational Psychology  
at Srinakharinwirot University

October 2003

Sirirat Sauysom. (2003). *Variables Related to Work Efficiency of the Staff of the Sports Authority of Thailand, Ministry of Tourism & Sports*. Master Thesis, M.Ed (Educational Psychology) Bangkok: Srinakarinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Wilailuck Pongsapar.

The purposes of this research were to determine variables related to work efficiency of the staff of the Sports Authority of Thailand, Ministry of Tourism & Sports. The variables were three discussions. First of them were personal variables; gender , age , educational level , marital status , years of working work experience , working department , job description , personality , mental health, attitude towards government enterprises , achievement motivation and future orientation. Second of them were family variables; these include income , responsibility of family and interpersonal relationship between staff and their family membership . Third of them were in building of working , visual aid and luxurious equipment , interpersonal relationship between the staff and their peers groups , interpersonal relationship between the staff and their directors. The 227 samples: 152 males and 75 females of the Sports Authority of Thailand in 2003. The instrument questionnaires of variables related to work efficiency of the staff of the Sports Authority of Thailand. The datas were analyzed by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follow :

1. There were significantly positive relationship among work efficiency of the staff of the Sports Authority of Thailand and the following variables : salary and special income ( $x_{21}$ ) at .05 level and there were significantly positive relationship among work efficiency of the staff of the Sports Authority of Thailand and the following variables: age ( $x_3$ ) , years of working ( $x_{10}$ ) , work experience ( $x_{11}$ ) , personality ( $x_{28}$ ) , interpersonal relationship between the staff and their family membership ( $x_{28}$ ) , attitude towards government enterprises ( $x_{29}$ ) achievement motivation ( $x_{30}$ ) , future orientation ( $x_{31}$ ) and interpersonal relationship between the staff and their directors ( $x_{34}$ ) at .01 level.

2. There were significantly negative relationship between work efficiency of the staff of the Sports Authority of Thailand and mental health ( $x_{27}$ ) at .05 level.

3. There were no significantly relationship among work efficiency of the staff of the Sports Authority of Thailand and the following variables : male ( $x_1$ ) , female ( $x_2$ ) , secondary education ( $x_4$ ) , graduation ( $x_5$ ) high graduation ( $x_6$ ) , single status ( $x_7$ ) , married status ( $x_8$ ) , widow status ( $x_9$ ) , office of the governor ( $x_{12}$ ) office of sports personnel development ( $x_{15}$ ) , office professional sports , Sports Authority of Thailand regional offices , sports science department ( $x_{14}$ ) , sports promotion department , sport organizations and welfare department , job description ( $x_{16}$ ) , these include income ( $x_{18}$ ) , special income ( $x_{19}$ ) , no special income ( $x_{20}$ ) responsibility of family: member of family caring ( $x_{22}$ ) , responsibility of housing ( $x_{24}$ ) , family household ( $x_{25}$ ) and building of working. ( $x_{32}$ )

4. The variables were significantly effected of the staff of the Sports Authority of Thailand at .01 level ranking from the most to the least were interpersonal relationship between the staff and their peers groups ( $x_{33}$ ) future orientation ( $x_{31}$ ) , interpersonal relationship between the staff and their directors ( $x_{34}$ ) , policy and plan department ( $x_{13}$ ) : finance department , sport venues and services department , responsibility of family : family payment ( $x_{23}$ ) and attitude to wards government enterprises ( $x_{29}$ ) , These 6 variables could predicted work effected of the staff of the Sports Authority of Thailand about percentage of 53.9

5. The predicted equation of work the staff of the Sports Authority of Thailand were :

5.1 In terms of raw scores were:

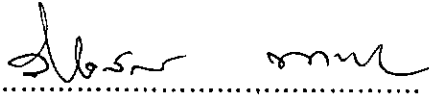
$$\hat{Y} = .461 + .242 X_{33} + .259 X_{31} + .184 X_{34} - .107 X_{13} + .128 X_{23} + .192 X_{29}$$

5.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .292 X_{33} + .228 X_{31} + .242 X_{34} - .215 X_{13} + .129 X_{23} + .166 X_{29}$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



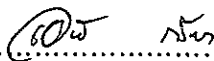
(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุกกุล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 16 เดือน 10 พ.ศ. 2546



## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณนายสันติภาพ เตชะวณิช ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูล เป็นอย่างดี

ความสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าต่อการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่สนับสนุนทุนและกำลังใจสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่ผู้วิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่ง และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย ทุกท่านที่สนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

สิริรัตน์ สวายสม

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า .....	8
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า .....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย .....	10
ประวัติการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	10
สภาพปัจจุบันของการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	10
การแบ่งส่วนงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	11
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	13
บทบาทของพนักงานในการบริการประชาชน.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	17
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	27
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	27
งานวิจัยในประเทศ.....	28
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	29

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ประชากร.....	47
กลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	48
วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล .....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า .....	72
ผลการศึกษาค้นคว้า .....	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สังเขป ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการของการศึกษาค้นคว้า.....	79
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....	81
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า .....	82
ข้อเสนอแนะ .....	93
บรรณานุกรม .....	94
ภาคผนวก .....	106
ภาคผนวก ก .....	107
ภาคผนวก ข .....	122
ประวัติย่อของผู้ทำสารนิพนธ์ .....	134

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1. แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้พิเศษ และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว.....	72
2. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำ รายได้รวม บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา.....	74
3. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา.....	76
4. แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา.....	77
5. แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	78
6. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	123
7. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก ในครอบครัว.....	124
8. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ.....	125
9. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	126
10. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต.....	127
11. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน.....	128
12. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ เพื่อนร่วมงาน.....	129
13. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา.....	130
14. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง.....	131
15. แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา.....	132

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 8

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าไปได้ด้วยดีต้องมีการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคล ที่สำคัญการเล่นกีฬาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถใช้พัฒนาคนของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การกีฬาช่วยพัฒนาคนให้มีสุขภาพแข็งแรง พลานามัยสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ มีสติปัญญาช่วยพัฒนาคุณลักษณะประจำตัว ที่เป็นคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความอดทนเข้มแข็ง ความมีระเบียบวินัย ความยุติธรรม การเคารพ และปฏิบัติตามกฎกติกา การมีน้ำใจนักกีฬา การรู้จักแพ้รู้จักชนะ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ นอกจากนี้ การกีฬายังก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวของคนในหมู่คณะรู้จักร่วมแรงร่วมใจ ฝ่าฟันอุปสรรค การสร้างความภาคภูมิใจของชุมชน และการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่สังคมและประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า “กกท.” จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคือ เพื่อจัดตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นแทนองค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย หรือ “อ.ส.ก.ท.” และมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมกีฬาและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การกีฬาแห่งประเทศไทยถือเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา โดยได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาลและบริหารงานโดยคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย 18 – 20 )

การกีฬาแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการจัดทำกรอบแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549) มีกรอบและทิศทางสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนากีฬามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา พร้อมด้วยลักษณะประจำตัวที่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมที่เข้มแข็ง มีระเบียบวินัย เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยประชาชนทุกกลุ่มมีความเสมอภาคและกระจายโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจะเปิดรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประชาคมโลก อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสมดุลด้วยคุณภาพอย่างแท้จริง (กรอบแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2545 – 2549 .13)

ระบบรัฐวิสาหกิจไทยเป็นระบบบริหารงานวิธีหนึ่งมีใช้กันมาช้านานแล้ว โดยมีพนักงานที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงาน จึงอาจถือได้ว่าระบบรัฐวิสาหกิจไทยเป็นแหล่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแหล่งสำคัญแหล่งหนึ่งของประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบรัฐวิสาหกิจไทยจะประกอบด้วยพนักงาน, เจ้าหน้าที่, ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากดังกล่าวข้างต้น แต่ก็ดูเหมือนว่าระบบรัฐวิสาหกิจไทย(รายอย่างไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การที่พนักงานไม่ได้ใช้หรือไม่มีโอกาสใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวให้เกิดประโยชน์ต่องานรัฐวิสาหกิจเท่าที่ควรจะเป็น (มบุญ วงศ์นารี. 2524 : 63 – 68) ซึ่งมีคนเป็นจำนวนมากเชื่อว่าการแก้ไขระบบรัฐวิสาหกิจต้องแก้ด้วยการปรับปรุงคุณภาพสูง ก็ยังมั่นใจในผลงานได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์การด้อยคุณภาพหรือปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ แม้จะมีปัจจัยอื่นสนับสนุนอย่างเพียงพอก็ยังได้ผลงานด้อยคุณภาพ (เกียรติศักดิ์ จีระเกียรติ. 2527 : 14) เพราะเหตุนี้

คนทั่วไปจึงต้องการให้พนักงานทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้องอีกทั้งต้องมีความมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดจากงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หรืองบประมาณที่มีจำกัด (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 11) ในส่วนรัฐวิสาหกิจต้องการให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความพร้อมในด้านประสานงานและให้บริการอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม มีค่านิยมที่ถูกต้องซื่อสัตย์สุจริต เชื่อการกระทำที่ถูกต้อง (ชาติชาย ชุณหะวัณ. 2531:7) แต่ปัจจุบันมักได้ยินเสมอว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนไม่น้อยทำงานแบบขอไปที "เข้าขามเย็นขาม" มีความสับสนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและขาดความเชื่อมั่น (วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร. 2538:12) ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและยังส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ด้วยเหตุนี้หน่วยงาน หรือองค์กร การ จึงต้องหาวิธีการให้พนักงานเหล่านี้เกิดความเต็มใจที่จะทำงานและคงสภาพการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี ด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานให้ได้นั้น จะต้องศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการปฏิบัติงานของพนักงาน แล้วจึงนำผลจากการศึกษานั้นไปวางแผน เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป )

จากการที่ผู้วิจัยทำงานในการศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 - ปัจจุบัน ทำให้ทราบว่าในสภาวะปัจจุบันพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยมีภาระต้องดูแลรับผิดชอบมาก รวมทั้งต้องปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545-2549) ให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ทำให้พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยมีปัญหาในการปฏิบัติงานหลายๆ เรื่อง และจากหลายสาเหตุ อีกทั้งปัญหาไม่ได้รับการ แก้ไข จนเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยลดลง ผู้วิจัยจึงได้สำรวจปัญหาในการทำงานเบื้องต้นของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ จำนวน 110 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.36 ข้อแรก ใช้คำถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงานมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีปัญหาๆ ด้านใดบ้าง คำตอบ ที่พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ตอบ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 72.46 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 14.49 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 11.59 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ร้อยละ 10.14 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคล ในหน่วยงาน ร้อยละ 5.79 ด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ร้อยละ 4.34 และด้านภาษาร้อยละ 2.89 ข้อสองใช้คำถามว่า ถ้ามีปัญหาท่านทำอย่างไร คำตอบ ที่พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย คือ ปรีกษาผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 30.43 ประชุมปรึกษากันในหน่วยงาน ร้อยละ 26.08 แก้ปัญหาด้วยตัวเอง ร้อยละ 24.63 และปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 21.73 จากแบบสอบถามข้างต้นจะเห็นได้ว่า พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย มีปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ การทำงานไม่เป็นระบบ เจ้าหน้าที่ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอนชัดเจน จึงทำให้ไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีต่องานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ วีระผล สุวรรณนันต์ (2527 : 87) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526 : 504) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีตัวแปรด้านใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

## ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

## ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ปรับปรุงตนเอง ทางด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปลูกฝัง ส่งเสริมให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีทั้งหมด 517 คน เป็นพนักงานชาย 345 คน และพนักงานหญิง 172 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 227 คน เป็นพนักงานชาย 152 คน และพนักงานหญิง 75 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane, 1976 : 886-887) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากประชากรโดยใช้ฝ่ายงานและเพศเป็นชั้น (Strata)

#### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

##### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.1.4 สถานภาพสมรส
- 1.1.5 อายุราชการ
- 1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.7 ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ
- 1.1.8 ลักษณะงานที่ทำ
- 1.1.9 บุคลิกภาพ



- 1.1.10 สุขภาพจิต
- 1.1.11 ทักษะติดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ
- 1.1.12 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.1.13 ลักษณะมุ่งอนาคต
- 1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่
  - 1.2.1 รายได้
  - 1.2.2 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
  - 1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่
  - 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
  - 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
  - 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งได้จากการประเมิน 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง หมายถึง การรายงานตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ความรู้สึกมีความสุขและความพอใจขณะทำงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือและแนะนำการทำงานกับผู้อื่น แก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และผลงานเป็นที่ยอมรับ

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความกระตือรือร้นและความพยายามในการทำงาน การตัดสินใจและความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความกล้าแสดงออก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานในการทำงาน และความไว้วางใจได้

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะติดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

2.1.2 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดมาจนถึงปัจจุบันของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

2.1.3 วุฒิการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานการ กิจาแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของพนักงานการ กิจา แห่งประเทศไทยในปัจจุบัน ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการของ พนักงานการ กิจาแห่งประเทศไทย จนถึงปัจจุบัน

2.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานใน การ กิจาแห่งประเทศไทย

2.1.7 ฝ่ายงานที่ปฏิบัติในการ กิจาแห่งประเทศไทย หมายถึง สังกัด , หน่วยงาน ที่พนักงานการ กิจาแห่งประเทศไทยทำงานตามที่ได้รับ การบรรจุ แต่งตั้ง จำแนกออกเป็น 4 สำนัก และ 6 ฝ่าย ได้แก่ สำนักผู้ว่าการ สำนักพัฒนาบุคลากร กิจา สำนักงานการ กิจาภูมิภาค สำนักงาน กิจาอาเซียน ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายวิทยาศาสตร์การ กิจา ฝ่ายส่งเสริม กิจา ฝ่ายสถาน กิจาและบริการ และ ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการ กิจา

2.1.8 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่พนักงานการ กิจา แห่งประเทศไทยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ โดยแบ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.1.9. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่เป็นลักษณะเฉพาะ ของบุคคลที่เป็นพนักงาน ซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพ แตกต่างกันไป แบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1.9.1 บุคลิกภาพแบบเก็บตัว เป็นลักษณะนิสัยของคนที่มี ความสนใจในตนเอง เชื่อมั่นในความนึกคิดของตนเองมาก คิดถึงตนเองเป็นสำคัญ ไม่ชอบติดต่อสังคม ชอบอยู่คนเดียวกับมีอารมณ์มั่นคง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และเก็บความรู้สึกเก่ง

2.1.9.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นลักษณะนิสัยของคน ที่สนใจสิ่งแวดลอมรอบตัว มีความสุขและชอบสมาคมอยู่ในหมู่มาก ชอบการเคลื่อนไหวและชอบทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ต้องมีแผนล่วงหน้า

2.1.10 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของพนักงาน การ กิจาแห่งประเทศไทยที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดลอมและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน วัดได้โดยใช้แบบ คัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอส คิว 60 (Thai GHQ 60= Thai General Health Questionnaire 60)

2.1.11 ทักษะคิดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อระบบรัฐวิสาหกิจ จำแนกเป็น

2.1.11.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ การรับรู้ ประโยชน์คุณค่าและความสำคัญของงานรัฐวิสาหกิจ การเห็นคุณค่าในความเป็นบุคคลของผู้มารับบริการ

2.1.11.2 ด้านความรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ความชอบและไม่ชอบต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่มีต่อผู้รับบริการ การเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ การยอมรับผู้มารับบริการ และความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้มารับบริการ

2.1.11.3 ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ของพนักงานที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ การปฏิบัติโดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้มารับบริการ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างจริงจัง การให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกันและมีความเสมอต้นเสมอปลายกับผู้มารับบริการทุกคน

2.1.12 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน การคิดแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน การให้คุณค่าและเวลาส่วนมากแก่งานที่ทำ

2.1.13 ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ผลดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าผลที่ได้รับในปัจจุบัน ในการทำงานประกอบด้วย การวางแผนหรือการวางแผนการทำงาน การคาดว่าจะเกิดผลดีในอนาคตและเชื่อมั่นว่าผลดีนั้นจะเกิดขึ้นจริงกับตน การเห็นคุณค่าของรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะมาในอนาคตโดยที่คุณค่าไม่ลดลงตามเวลา

2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 รายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน รายได้พิเศษ (อาชีพที่ปฏิบัตินอกเวลาราชการ) และรายได้รวม (รายได้ประจำและรายได้พิเศษรวมกันต่อเดือน)

2.2.2 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัวและการปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.3.1 การปฏิบัติของพนักงานต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การให้ความรักความห่วงใยต่อสมาชิก ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัวกับสมาชิกในครอบครัว

2.2.3.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน ได้แก่ การแสดงความรักและเคารพของสมาชิกที่มีต่อพนักงาน การเชื่อฟัง ช่วยเหลืองานที่พนักงานมอบหมายให้ทำด้วยความเต็มใจ ยอมรับกฎระเบียบภายในครอบครัว ตั้งใจเรียน การขอคำแนะนำและการขอให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในการเรียน รวมถึงการทำกิจกรรมของสมาชิกในครอบครัว และการไม่ทำให้พนักงานเสียใจ

2.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะที่ตั้งและบริเวณของที่ทำงาน สภาพอาคารที่ทำงาน การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน

2.3.1.2 สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง ปริมาณของสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน ความทันสมัยและคุณภาพการใช้งาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรสาร

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัวทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิดห่วงใย สนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยความรักและสามัคคี

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

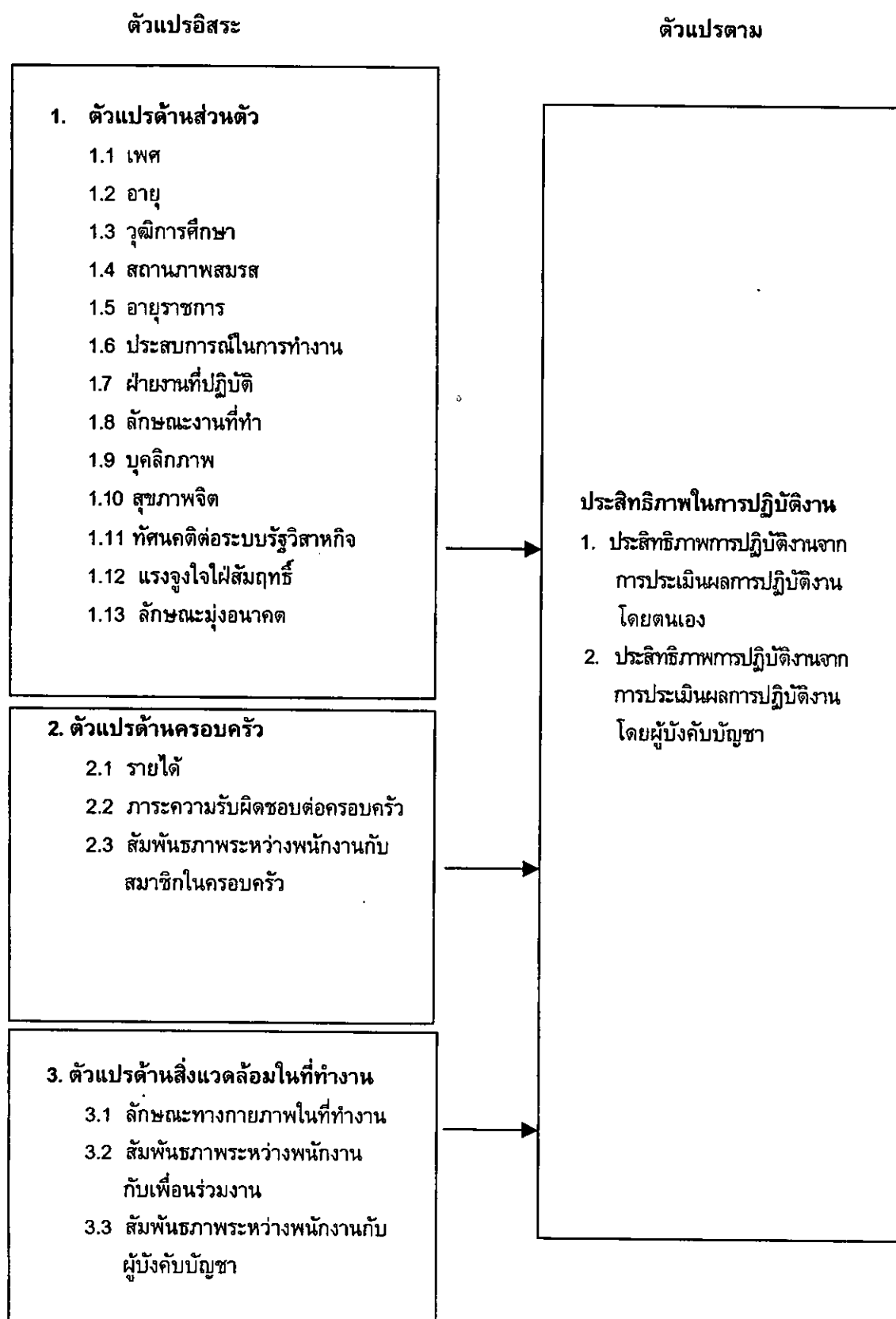
2.3.3.1 การปฏิบัติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตั้งใจและสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบและข้อบังคับของทางรัฐวิสาหกิจ และซักถามผู้บังคับบัญชาเมื่อมีข้อสงสัยในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

2.3.3.2 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ให้ความสนใจต่อพนักงาน สร้างความสัมพันธที่ดีที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและคำชี้แนะแก่นพนักงานทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวที่พนักงานมาขอคำปรึกษา

4. การกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ตั้งขึ้นแทนองค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมกีฬาและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาให้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติ กทท. พ.ศ. 2528 ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน จำแนกเป็น 4 สำนักและ 6 ฝ่าย (ปฏิบัติงานโดยพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย) ได้แก่ สำนักผู้ว่าการ สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา สำนักงานการกีฬามิภาค สำนักงานกีฬาอาชีพ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายส่งเสริมกีฬา ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ และฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา

5. พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

## กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



### สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
    - 2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
    - 2.2.2 งานวิจัยในประเทศ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 3.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา

##### 1.1 ประวัติการศึกษาแห่งประเทศไทย

การศึกษาแห่งประเทศไทยมีฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่ง สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยเหตุผลในการจัดตั้งและประกาศใช้ในพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งการศึกษาแห่งประเทศไทย (กท.) แทน องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย และให้การศึกษาแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ ในการส่งเสริมการศึกษาและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาของชาติให้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

##### 1.2 สภาพปัจจุบันของกีฬาแห่งประเทศไทย

การศึกษาแห่งประเทศไทย หรือ กท. เป็นหน่วยรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล บริหารงานโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา เป็นประธาน มีผู้ว่าการการศึกษาแห่งประเทศไทย รับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของกีฬาแห่งประเทศไทย

คณะกรรมการการศึกษาแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ คือ

1. ส่งเสริมกีฬา
2. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬา
3. ศึกษาวิเคราะห์การจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา

รวมทั้งประเมินผล

4. จัดช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมมือในการจัดและดำเนินการกีฬา
5. สำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการศึกษา

6. ติดต่อ ร่วมมือกับองค์กร หรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
7. สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการทางการกีฬา
8. ประกอบกิจการอื่น ๆ อันเกี่ยวแก่ หรือประโยชน์ของการกีฬา

### 1.3 การแบ่งส่วนงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

เพื่อความชัดเจนในการดำเนินกิจการกีฬา และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการกีฬาเป็นส่วนรวมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2519 จึงกำหนดนโยบายการส่งเสริม และบำรุงกีฬาขึ้นเป็นการยืนยันหลักการบริหารกีฬา ระหว่างกรมพลศึกษาและการกีฬาแห่งประเทศไทย ดูแลรับผิดชอบกิจการกีฬาประชาชนขณะเดียวกันได้พิจารณาว่าเพื่อประโยชน์แก่การพิจารณากลับกรองในด้านนโยบายทั่วไป สมาคมกีฬาสมัครเล่น หรือคณะกรรมการกีฬาดังกล่าวที่ประสงค์ติดต่อกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้เสนอเรื่องผ่านการกีฬาแห่งประเทศไทยพิจารณาและประสานก่อน และในทางกลับกันหากหน่วยงานราชการใดมีเรื่องติดต่อกับสมาคมกีฬาสมัครเล่น หรือคณะกรรมการกีฬาดังกล่าว ก็ให้ติดต่อผ่านการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็นส่วนการบริหารงานตามความสอดคล้องกับภารกิจที่บัญญัติในพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกเป็น 4 สำนัก และ 6 ฝ่าย

- (1) สำนักผู้ว่าการ
- (2) สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา
- (3) สำนักงานการกีฬาภูมิภาค
- (4) สำนักงานกีฬาอาชีพ
- (5) ฝ่ายนโยบายและแผน
- (6) ฝ่ายการคลัง
- (7) ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา
- (8) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา
- (9) ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ
- (10) ฝ่ายองค์การและสวัสดิการกีฬา

(1) สำนักผู้ว่าการ หมายถึง สำนักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานด้านบุคลากร งานนิติการ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการประชุมของ กกท. ตลอดจนมีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย วิเทศสัมพันธ์ และสารสนเทศการกีฬา ประสานงาน กำกับ ดูแล และให้บริการแก่ส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก กกท. สอดส่องกับการปฏิบัติของส่วนงานใน กกท. ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการและควบคุมดูแลด้านสิทธิประโยชน์ ของ กกท. มีผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ

(2) สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา หมายถึง สำนักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้บริการกีฬา ผู้จัดสถานที่กีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ด้วยการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สมาคมกีฬา สหพันธ์กีฬานานาชาติหรือสถาบันการฝึกอบรมทางการกีฬาในต่างประเทศ โดยร่วมมือกับหน่วยงานดังกล่าวจัดวางหลักสูตรและกำหนดมาตรฐาน คุณสมบัติของบุคลากรแต่ละประเทศแต่ละระดับ ตลอดจนมีหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรกีฬาในความรับผิดชอบของ กกท. โดยร่วมมือกับสมาคมกีฬาที่เกี่ยวข้องจัดให้มีระบบทะเบียนบุคลากรทางการกีฬาในทุกระดับ มีผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากรกีฬาเป็นผู้บังคับบัญชา



(3) สำนักงานกีฬาภูมิภาค หมายถึง สำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมในภูมิภาค ประสานงานและให้ความร่วมมือกับองค์กรกีฬาในส่วนภูมิภาคในการดำเนินกิจการกีฬา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและดำเนินการกีฬาในส่วนภูมิภาคตามนโยบายของ กกท. ดูแลบำรุงรักษาสถานกีฬาในความรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์อุปกรณ์กีฬา การดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา มีผู้อำนวยการสำนักงานการกีฬาภูมิภาค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(4) สำนักงานกีฬาอาชีพ หมายถึง สำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมให้นักกีฬาที่มีความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสม ให้เป็นนักกีฬาเพื่อการอาชีพ ประสานงานกับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำเอาการศึกษาและวิทยาการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากีฬาอาชีพแก่นักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬา เช่น นักกีฬา ผู้จัดการ ผู้ตัดสิน ผู้ฝึกสอน ให้มีมาตรฐานเพื่อการอาชีพ คัดกรองด้านความปลอดภัยและสวัสดิการอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม รวมทั้งจัดให้มีการควบคุมมาตรฐานของการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ มีผู้อำนวยการสำนักงานกีฬาอาชีพ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(4) ฝ่ายนโยบายและแผน หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่วิเคราะห์แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกีฬา วางแผน ดำเนินการ ประสานงานในการจัดทำแผนกีฬาทั้งปวง ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานกลางในการกำกับเกี่ยวกับแผนการกีฬาของชาติร่วมกับส่วนราชการหรือองค์กรกีฬาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนและนโยบายกีฬาของ กกท. และจัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายและหลักปฏิบัติ โดยมีแผนปฏิบัติประจำปี แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณ เพื่อหน่วยงาน กกท. ถือปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา และรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ทั้งในส่วนของ กกท. และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(5) ฝ่ายการคลัง หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนอำนวยความสะดวก ประสานงาน และกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การรับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงินให้เรียบร้อย ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านพัสดุทั้งปวง ให้เป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดควบคุม เก็บรักษา การใช้พัสดุ และยานพาหนะ ดำเนินการทางด้านบัญชีให้เป็นไปตามระบบและการแยกประเภทที่ถูกต้อง ทั้งบัญชีการเงิน และบัญชีพัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของ กกท. การโอนพัสดุ ขึ้นทะเบียนบัญชีสิ่งหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ และตรวจสอบพัสดุอุปกรณ์ที่แจกจ่ายให้หน่วยงานต่าง ๆ ไปใช้งาน การจำหน่ายพัสดุให้ตามประเภทและจำนวนตรงตามบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้ มีผู้อำนวยการฝ่ายการคลังเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(7) ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการและสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนากีฬาของชาติ และเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานส่งเสริมกีฬาที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก กกท. ดำเนินการใช้วิทยาศาสตร์การกีฬาในการส่งเสริมสมรรถภาพของนักกีฬาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมมือกับสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่มีส่วนงานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา อาทิ โภชนาการ จิตวิทยา สรีรวิทยา ชีวกลศาสตร์ ให้บริการตรวจรักษาและฟื้นฟูสภาพการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา โดยร่วมมือกับสถาบันการแพทย์ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(8) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬามวลชน กีฬาเพื่อสุขภาพ และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ตลอดจนให้มีสถานที่เล่นกีฬา สถานที่ฝึกซ้อม สถานที่แข่งขันศูนย์ฝึกกีฬาระดับขั้นพื้นฐาน และศูนย์ฝึกกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้เป็นไปตามนโยบาย รวมทั้งมีการบริหารจัดการสถานกีฬาและส่งเสริมสนับสนุนองค์กรและบุคลากรในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน มีผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(9) ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสร้าง อาคารสถานที่ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา การกำหนดแบบมาตรฐานอาคารและอุปกรณ์กีฬาเพื่อการจัดซื้อจัดจ้าง สำรอง ออกแบบ ประเมินราคางานก่อสร้าง ตามโครงการรับผิดชอบในการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบ และมาตรฐานการก่อสร้าง ทำการศึกษาและดำเนินการตรวจสอบซ่อมบำรุง อาคาร สถานที่ สถานกีฬา พัสตุ และอุปกรณ์กีฬาในความรับผิดชอบจัดทำประมาณการราคาในการซ่อมบำรุงให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ ให้บริการการใช้อาคารสถานที่ และอุปกรณ์กีฬา ตลอดจนควบคุมดูแลการใช้ อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์กีฬาของผู้รับบริการให้เป็นไปตามระเบียบโดยเรียบร้อย จัดให้มีการบูรณะและพัฒนาสถานที่กีฬาในงานรับผิดชอบของ กกท. ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตามนโยบาย รวมถึงการบริการด้านวิชาการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารสถานที่ และอุปกรณ์กีฬา แก่หน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน มีผู้อำนวยการฝ่ายสถานกีฬาและบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(10) ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบประสานงาน และงานให้การอุดหนุนส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะกรรมการกีฬาจังหวัด สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาจังหวัด กำกัด ดูแล และติดตามการบริหารงานขององค์กรกีฬาที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528 รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ กีฬาแห่งชาติ การให้สวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาตามระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะเจ้าหน้าที่กองทุนที่มีการจัดตั้งตามนโยบาย มีผู้อำนวยการฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

#### 1.4 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทย

เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมกีฬาของประเทศบรรลุเป้าหมาย การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนากีฬาภายใต้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากีฬา 6 ยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545 – 2549) ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการกีฬายกระดับพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาให้เด็กและเยาวชนมีทักษะพื้นฐานในการเล่นกีฬาได้และดูกีฬาเป็น มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และน้ำใจนักกีฬา สามารถนำทักษะในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้ห่างไกลจากสิ่งเสพติด ตลอดจนสามารถพัฒนาฝึกฝนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการกีฬาเพื่อมวลชน ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนปรับปรุงและจัดสร้างสถานที่สำหรับการออกกำลังกายและเล่นกีฬา พร้อมจัดหาอุปกรณ์กีฬาที่ได้มาตรฐาน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่ม รวมทั้งกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาสได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อพัฒนาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและความมีวินัยของคนในชาติ

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา นักกีฬาผู้พิการ ผู้ฝึกสอนและผู้เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถ เทคนิคและวิธีการเล่นให้ได้มาตรฐานก้าวสู่ความเป็นเลิศในการแข่งขันกีฬาภายในประเทศและนานาชาติ รวมถึงการจัดสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการแข่งขัน ตลอดจนตั้งกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ และกองทุนสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรในวงการกีฬา เพื่อให้การสนับสนุน

(4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการศึกษาเพื่อการอาชีพ ดำเนินการพัฒนา กิจาสากลที่มีศักยภาพและกีฬาไทยบางชนิดให้เป็นกีฬาอาชีพได้อย่างมีมาตรฐาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กร เอกชนร่วมส่งเสริมกิจการกีฬาเพื่อการอาชีพได้อย่างมีมาตรฐาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กรเอกชนร่วมส่งเสริม กิจการกีฬาเพื่อการอาชีพ

(5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา ดำเนินการ พัฒนาและนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ทุกกลุ่มและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรกีฬา เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานกีฬาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

(6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารการศึกษา ดำเนินการพัฒนาระบบ การบริหารการศึกษาของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีการ บริหารงานอย่างมีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการทบทวนและปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย และเอื้อต่อการบริหารและพัฒนาการศึกษาของประเทศ

### 1.5 บทบาทของพนักงานในการบริการประชาชน

ในบรรดาประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ชื่อว่าเป็นกลุ่ม บุคคลที่มีความสำคัญมากกลุ่มหนึ่ง ยิ่งด้วยบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้มีทักษะและสร้างสมประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานเป็นเวลาอันยาวนาน หากพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่หรือได้รับมอบหมายให้กระทำ พนักงานรัฐวิสาหกิจจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ถือว่าเป็นการทำงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การเข้า เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นต้องมีการสอบแข่งขัน เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำ ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง พนักงานรัฐวิสาหกิจจึงต้องตระหนักถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติเพื่อให้บริการและให้ข้อมูลประชาชนและต้องมุ่งหวังเสริมสร้างประสิทธิภาพประ สิทธิผล ศรัทธา และศักดิ์ศรีของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นที่พึงพิงปรึกษาของประชาชนโดยแท้จริง เมื่อ ประชาชนมีความเดือดร้อนต้องการความช่วยเหลือ ด้วยความเชื่อมั่นว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ที่สามารถ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้เขาได้อย่างแน่นอน การให้บริการที่ดีจึงเป็นการเสริมสร้างเกียรติภูมิศักดิ์ศรีของ พนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้นถ้าประชาชนได้รับบริการที่ดีในการติดต่อสอบถามข้อมูล เรื่องราว ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วก็ย่อมความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และในยามที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากประชาชนก็ย่อมได้รับการสนองตอบที่ดีเช่นกัน ทำให้การพัฒนาต่าง ๆ ก้าวหน้าไปด้วยความรวดเร็ว

สิ่งที่ประชาชนมุ่งหวังจะได้รับ เมื่อมาติดต่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้นคือ ต้องการ ดูแลเอาใจใส่ในปัญหาหรือในเรื่องที่มาติดต่อสอบถามใคร ที่ไหน แผนกใด ต้องการได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรมจากพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐวิสาหกิจ

จากความมุ่งหวังของประชาชนผู้มาขอรับบริการบริการจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังกล่าวแล้วนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจจึงมีหน้าที่ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยการให้บริการที่ดีสอดคล้องกับ ความต้องการและปัญหาคือ ให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็วเสมอภาคเป็นธรรม และมีธรรมาปฏิบัติ โดยทำงาน ด้วยความรู้สึกที่ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” ให้บรรลุถึงเป้าหมายของการบริการนั้นคือประชาชนผู้รับบริการ เกิดความพึงพอใจในความเสียสละความอดทน ที่พนักงานรัฐวิสาหกิจพึงปฏิบัติให้กับประชาชน

แนวทางการปฏิบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจเพื่อสร้างความพึงพอใจ ความประทับใจ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ จึงเป็นแนวทางที่พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถนำไปสำรวจตรวจสอบตนเอง เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริการประชาชนให้ชื่นใจนั้น มีแนวทางพอสังเขปดังนี้ (ชลธิ์ กุลประดิษฐ์ . 2540 : 104 – 109)

### (1) การปฏิบัติตน

(1.1) การแต่งกายที่ดี เหมาะสม เป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็นและผู้ที่มาติดต่อด้วย ทั้งนี้การแต่งกายดีไม่ใช่การใส่เสื้อผ้าราคาแพง สำคัญที่การ แต่งกายนั้นควรจะมีคุณภาพ สะอาด เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

(1.2) การแสดงออกทางสีหน้าที่เต็มใจให้บริการ เช่น ยิ้มต้อนรับ เพราะการยิ้มเป็นความมหัศจรรย์ที่ริมฝีปากและพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถยิ้มได้ การยิ้มทำได้ไม่ยากเย็นนัก เมื่อประชาชนมาติดต่อจึงควรยิ้มเข้าไว้ มีผู้กล่าวว่า แม้แต่จะพูดโทรศัพท์อยู่ที่ตามถ้ำคุณยิ้ม ผู้ฟังสามารถ รับรู้และรู้สึกได้

(1.3) ไบหน้าควรสดชื่น สะอาด สุภาพสตรีไม่ควรแต่งหน้ามากเกินไป สุภาพบุรุษควรโกนหนวดเคราให้เรียบร้อย ทรงผมเหมาะกับบุคลิก

(1.4) การรักษาเวลา พนักงานรัฐวิสาหกิจควรอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มาทำงานสายและกลับก่อนเวลา ถ้าจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้แล้วเสร็จแม้จะเลยเวลาการ ปฏิบัติงานตามปกติก็ควรปฏิบัติต่อให้แล้วเสร็จ ถ้าจำเป็นต้องไปติดต่อกับหน่วยงานอื่นนอกสำนักงาน ควรแจ้งให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทราบ

(1.5) ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความฉุนเฉียว อันเกิดจากการทำงาน บริการประชาชน ซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่รู้ ความเข้าใจผิดของประชาชนในเรื่องกฎ ระเบียบ หรือขั้นตอน การปฏิบัติงาน ควรใช้วิธีการชี้แจงทำความเข้าใจด้วยความสุภาพ

การให้บริการด้วยความเต็มใจ พูดกล่าวทักทายและสอบถามด้วยความสุภาพ การให้ คำแนะนำที่ดีสามารถทำให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

### (2) การปฏิบัติงาน

(2.1) ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่องานบริการประชาชน เช่น งานบริการประชาชน ควรอยู่ชั้นล่าง ใกล้ทางเข้าออกเพื่อสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ สำนักงาน ต้องสะดวกเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม มีที่นั่งพักรอ มีน้ำดื่ม ที่อ่านหนังสือพิมพ์ โทรศัพท์สาธารณะ มีห้องน้ำสะอาด

(2.2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องศึกษาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานพนักงานรัฐวิสาหกิจจะให้บริการประชาชนจนเกิดผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานหน้าที่ และต้องรู้จักแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และยังคงมีความเข้าใจการทำงาน ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อสามารถตอบคำถามหรือให้คำแนะนำต่าง ๆ เบื้องต้น แก่ประชาชนที่มาติดงานได้

(2.3) รับผิดชอบหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นพนักงาน รัฐวิสาหกิจมีหน้าที่รับใช้ให้บริการประชาชน ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่รับใช้ให้บริการ ประชาชน และการให้บริการต้องเป็นการลงมือกระทำอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

(2.4) สร้างศรัทธา การสร้างศรัทธาเป็นสิ่งที่ไม่ง่ายนัก และต่อใช้เวลานานพอสมควร ขณะเดียวกันการทำลายศรัทธาย่อมเกิดขึ้นง่ายมากและใช้เวลาสั้น การสร้างศรัทธา นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเข้าถึงประชาชน ศรัทธาที่ประชาชนจะมีให้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ นั่นคือ การทำงานเต็มศักยภาพของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีมิตรไมตรีกับประชาชนเป็นคนเชื้อสัจย์ สุจริต เสียสละ เอาจริงเอาจัง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(2.5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เกิดขึ้นได้หลายวิธี เช่น การพูดจา กิริยามารยาท การแต่งตัว การแสดงออกของจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ

(2.6) มีการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ เป็นสิ่งจำเป็นในการแสดงผลงานและการเผยแพร่ผลงานให้กว้างขวางต่อไป การประชาสัมพันธ์จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือประชาชนได้รับรู้เรื่องราวข่าวสาร อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกัน และนอกจากจะเป็นการสร้าง ความเข้าใจแล้วจึงเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรจากประชาชนอีกด้วย จากแนวทางปฏิบัติทั้งหมดนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ปฏิบัติงานบริการประชาชนด้วยความสุภาพ มีกิริยามารยาทการแสดงออกที่ดี ย่อมสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนเกิดความประทับใจ สร้างความรักความศรัทธาต่อตัวพนักงานรัฐวิสาหกิจเอง และต่อหน่วยงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจโดยส่วนรวม

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ( 2526 : 504) ได้ให้ความหมายของ คำว่าประสิทธิภาพ ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ซุบ กาญจนประกร (2502 : 40) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่าเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนา ในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ดิน ปรัชญพฤทธิ และ อิสระ สุวรรณบล (2514 : 77) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานใด ๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด (กล่าวคือ ลงทุนน้อยแต่ให้ได้งานหรือผลตอบแทนมากที่สุด)

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 7) ได้กล่าวไว้ว่ามีนักวิชาการบางท่านได้เสนอความเห็นในเชิงสมการคณิตศาสตร์ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ คือ

	E	=	(O - I) + S	
เมื่อ	E	=	Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
	O	=	Output	คือ ผลงานที่ได้รับออกมา
	I	=	Input	คือ บรรดาทรัพยากรในทางบริหาร ทั้งหลายที่ใช้ไป
	S	=	Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

วีระผล สุวรรณนันต์ (2527 : 87) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำการใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้จำนวน งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ปีเตอร์สัน และ พลาวแมน (ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ 2536 ; อ้างอิงจาก Perterson and Plowman .1953 : 433) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ในการบริหารงานด้านธุรกิจว่าในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้าง หมายถึงถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิต การดำเนินงานด้านธุรกิจจะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่ที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

มิลเลต (Millet. 1954 : 4) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ว่า คือผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากผลการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ไซมอน (Simon. 1960 : 180 – 181) ได้พูดถึงประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน (a ratio between input and output) ซึ่งหมายถึง ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยเห็นว่าในทางสังคมศาสตร์ไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) ได้ แต่จะต้องวัดประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ (Relative Efficiency)

พจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ด (Oxford Dictionary. 1974 : 174) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากความหมายของ ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจและการบริหารงานแล้ว รูแอนและสมิท (ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ 2536 : 23 ; อ้างอิงจาก Ruan and Smith . 1954) ยังได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งหุ่่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายาม รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัด ผลลัพธ์คือผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นหมายถึงการวัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

### 2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อีเมอร์สัน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 ; อ้างอิงจาก Emerson. 1913 : 30) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องกล่าวขวัญกันมากในเรื่องหลัก 12 ประการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
2. ใช้หลักสามัญสำคัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมี

การลงทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการใดที่จะให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ 100% ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นั้นเป็นไปได้ยากมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไม่เกิดผลงานออกมาเป็นหน่วยของสินค้าและบริการที่ตราค่าได้ การคิดหาประสิทธิภาพ (หรืออัตราส่วนและการลงทุนลงแรงกับผลลัพธ์ ดังได้กล่าวตามความหมายข้างต้น) ก็ยิ่งยากขึ้นไปอีก ดังนี้ คำว่าประสิทธิภาพในแง่ที่จริงมีการให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป

ดังนั้น ประสิทธิภาพในแง่ของการบริหารงานรัฐวิสาหกิจจึงอาจมองได้ 2 แง่ คือ

1. มองในแง่ประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) เรามักจะมองว่าการทำงานนั้นจะต้องให้ผลออกมา 100% แต่ตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้น ประสิทธิภาพสมบูรณ์ย่อมไม่เกิดขึ้น เพราะเป็นเช่นนั้นไม่ได้ในความเป็นจริง

2. มองในแง่ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เมื่อเราไม่สามารถที่จะศึกษาประสิทธิภาพในแง่ของประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ตามความเป็นจริง สิ่งที่เราสามารถจะศึกษาความเป็นไปได้ของประสิทธิภาพก็คือ การศึกษาในแง่ของการเปรียบเทียบนั่นเอง นั่นก็คือแนวความคิดในเชิงเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบต้นทุน ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพสูง ถ้าทำงานได้คุ้มทุน (เท่าทุน, ไม่ขาดทุน) (อมร รักษาสัตย์.2522 : 6)

2.1 เปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 เปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีตในแง่ของมูลค่า หรือผลิตภาพ หรือทรัพย์สิน ซึ่งการเปรียบเทียบโดยวิธีนี้ใช้วัดประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบกับศักยภาพ ความรู้ ชีตความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา ใช้เปรียบเทียบว่าเราทำงานได้เต็มที่ตามขีดความสามารถหรือไม่

2.4 เปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 เปรียบเทียบกับคุณภาพของงาน

2.6 เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

### 2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 2.1.3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บีช (Beach, 1980 : 310) ให้ความหมายว่า การประเมินผล การปฏิบัติงาน คือ การประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละราย โดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพ สำหรับการพัฒนาของเขา

เวย์น (Wayne, 1990 : 382) ให้คำจำกัดความการประเมิน ผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นระบบที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล และ การทบทวนการประเมินผลนี้จะกระทำเป็นระยะ ๆ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2514 : 201) ได้ให้ความหมายของ การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ที่คาดหวังไว้ หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ แล้วตัดสินว่าเป็นที่พอใจหรือไม่ ดีไม่ดี เพียงใด ซึ่งมีผลทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานได้

สีมา สีมานนท์ (2522 : 56 – 63) กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าของคนที่สามารถทำงานได้ผลดีเท่าที่ควรจะได้ หรือว่าดีกว่า หรือดีกว่าที่คาดหวัง และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 201) ได้ให้ความหมายว่า การ ประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่การปฏิบัติงานและสมรรถภาพใน การพัฒนาตนเอง หรือเป็นการหาประโยชน์หรือติราคาของผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่า ของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วยคุณสมบัติที่ผู้ ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อใช้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบในการ ปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือในกรณีอื่น ๆ ที่เหมาะสม

#### 2.1.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นสิ่งแรกของกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการบรรลุ อีกทั้งยังเป็น ตัวกำหนดแนวทางว่าจะต้องทำอะไรจึงจะบรรลุที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้ แคสซิโอ (Cascio, 1992 : 267-268) ได้แยกหมวดหมู่ของวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การประเมินผลการทำงานเพื่อประกอบการตัดสินใจการ พิจารณาผลตอบแทน วัตถุประสงค์กลุ่มนี้อาจนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี แบ่งปัน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นไปในทำนองเดียวกัน

2. การประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานของ พนักงาน วัตถุประสงค์ในกลุ่มนี้กล่าวได้ว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นผลให้องค์ กรนั้นพัฒนาขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม วัตถุประสงค์ในกลุ่มนี้อาจนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจ ให้พนักงานตื่นตัว โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น แจ้งให้พนักงานทราบถึงข้อดี ข้อเสียของตน และดำเนินการส่งเสริมหรือปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เป็นต้น



### 2.1.3.3 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้แล้วจำเป็นต้องกำหนดหลักการและนโยบายขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ หลักการเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นแนวทางที่ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและนำไปใช้ปฏิบัติ สำหรับหลักการประเมินผลการทำงาานั้น สมศักดิ์ ดำริชอบ (ม.ป.ป. : 7 – 11) ได้จำแนกหลักทั่วไปไว้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นจะต้องสนองตอบความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรอาจต่างกัน เช่น เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเลื่อนเงินเดือน เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ต่างกัน รูปแบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจะต้องต่างกันไปด้วย การจะออกแบบวิธีการประเมินผลวิธีเดียวกันแล้วใช้ในทุกกรณีนั้นอาจไม่เหมาะสม

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องได้รับความเห็นชอบและอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง

3. ต้องมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้ก่อน เพราะมาตรฐานเป็นเครื่องวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าทำงานได้สูงต่ำเพียงใด ทั้งนี้มาตรฐานที่กำหนดไว้จะต้องเปลี่ยนแปลงเมื่อสภาพการทำงานเปลี่ยนไป มาตรฐานที่กำหนดขึ้นควรมีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ มีความเป็นไปได้และมีความท้าทายความสามารถพอควร

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินพฤติกรรมอันเป็นส่วนตัวของผู้ถูกประเมิน ดังนั้น ความประพฤติใดที่เป็นส่วนตัวไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไม่ควรนำมาใส่ไว้ในแบบประเมิน

5. แบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องง่ายที่จะเข้าใจสะดวกในการใช้ และมีคุณภาพสูง หากเป็นแบบที่ยุ่งยากจะทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ยอมใช้

6. การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเหมาะสมกล่าวคือ ไม่ควรกำหนดช่วงการประเมินสั้นหรือยาวเกินไป

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือแสดงขีดความสามารถของผู้ถูกประเมิน มิใช่เครื่องมือจับผิด ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับจะต้องสร้างความเข้าใจ และอธิบายให้ผู้ถูกประเมินได้เห็นเจตนา

8. ผู้ถูกประเมินควรจะได้รับทราบถึงผลการประเมินด้วย เพราะโดยทั่วไปผู้ทำงานย่อมอยากรู้ว่าผู้บังคับบัญชามองการปฏิบัติงานของเขาเป็นอย่างไร

9. ควรมีการอบรมชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจและมองเห็นความจำเป็นตลอดจนความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนมากแล้วหน่วยงานมักจะละเลยประเด็นนี้ ดังนั้น จึงอาจทำให้ได้รับการต่อต้านจากทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

### 2.1.3.4 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ฝ่ายบุคคล โดยทั่วไปจะรับผิดชอบเกี่ยวกับการออกแบบวิธีการวางแผนการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมาให้เหมาะสมกับองค์กรและกลยุทธ์ของธุรกิจนั้นๆ ทั้งนี้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กรด้วย

สการ์เพลโลและเลดวีนกา (Scarpello and Ledvinka. 1988 : 650 — 651) กล่าวว่า ฝ่ายบุคคลจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 กำหนดปัจจัยและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.2 เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติที่ใช้จะต้องช่วยให้การตัดสินใจของผู้ถูกประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม

1.3 จัดให้มีการฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานต่างๆ ให้รู้และเข้าใจถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและวิธีการแจ้งผลการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน

1.4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในองค์กรต้องสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือตัดสินปัญหาด้านแรงงานของศาลได้ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีปัญหาต่อกัน

## 2. ผู้บริหารระดับสูง โรว์แลนด์ (Rowland . 1970 : 207)

กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดนโยบายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เมื่อระบบได้ดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลแล้วว่า ผู้บริหารก็จะต้องทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าปราศจากความสนใจของผู้บริหารระดับสูงแล้ว ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะล้มเหลวหรือมีอุปสรรคขัดข้องของหลายประการ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด ถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบประเมินผลปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพแล้ว การนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น และจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนไม่อาจจะหลีกเลี่ยงต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้

3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรืออาจจะเป็นบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินของแต่ละองค์กร ดังนั้น จึงสามารถแบ่งประเภทของผู้ประเมินได้ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Immediate Supervisor) ทั้งนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรและใกล้ชิดกับพนักงาน ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีโอกาสทราบถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินมากที่สุด เมื่อผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นได้ประเมินแล้วควรให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปได้ทบทวนดูอีกครั้ง เพื่อให้เป็นที่มั่นใจว่าผลการประเมินนั้นถูกต้องและเป็นธรรม

3.2 เพื่อนร่วมงาน (Peers) ปกติเพื่อนร่วมงานจะมองเห็นข้อบกพร่องและจุดอ่อนได้ดีกว่าผู้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดเรื่องการแข่งขันหรือผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจก่อให้เกิดความลำเอียงและการประเมินที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

3.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) สามารถที่จะประเมินผู้บังคับบัญชาได้ เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองเห็นประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของตนเอง การประเมินแบบนี้จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของผู้บังคับบัญชา และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น แต่โดยทั่วไปจะไม่นิยมเพราะอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับบัญชาได้

3.4 การประเมินตัวเอง (Self – Appraisal) โดยให้พนักงานแต่ละคนพิจารณาผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วนำไปเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือกรรมการเพื่อพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง วิธีนี้จะทำให้พนักงานมีความสนใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากได้มีส่วนร่วมมากขึ้น แต่วิธีนี้ก็ยังมีข้อจำกัดเพราะพนักงานอาจจะประเมินผลงานของตนเองไปในด้านที่ดีแต่เพียงด้านเดียว

3.5 ลูกค้า (Clients) ในบางกรณีลูกค้าอาจจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินได้ ถ้าเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับการให้บริการหรือธุรกิจค้าขาย เช่น ธนาคาร ข้อมูลที่ได้มาจากลูกค้าสามารถที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจด้านบริหารบุคคลได้ เช่น การโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือใช้หาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน

3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Group Appraisal) โดยตั้งคณะกรรมการประเมินผลตั้งแต่สองคนขึ้นไปจากระดับผู้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมิน วิธีนี้จะช่วยให้เกิดความรอบคอบและเหมาะสมในการประเมินมากขึ้น เนื่องจากมีผู้ประเมินจากหน่วยงานอื่นด้วย แต่วิธีนี้จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดโดยตรงลง เสียเวลามากขึ้น และหาข้อยุติในการพิจารณาากด้วย

3.7 ฝ่ายบุคคล (Personnel Department) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้จักวางระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นกลางในการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่มีข้อจำกัดคือฝ่ายบุคคลเป็นเพียงหน่วยงานที่ปรึกษา อยู่ห่างไกลจากตัวผู้ถูกประเมินและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

4. ผู้ถูกประเมิน โดยทั่วไปพนักงานผู้ทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลงานของเขาหรือไม่ มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้เพราะชีวิตและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมาก พนักงานจึงควรทราบว่าผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในระดับใด ถ้าต่ำกว่ามาตรฐานก็จะได้ปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจแล้วก็ควรพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก

#### 2.1.3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหลายอย่างเข้าช่วยในการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมและเชื่อถือได้ และสามารถนำผลของการประเมินผลไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายหรือกำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีหลายอย่างด้วยกัน ดังนี้

1. แบบแสดงลักษณะงาน (Job Description) แบบแสดงลักษณะงานเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายทาง เนื่องจากแบบแสดงลักษณะงานเป็นบันทึกข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างเป็นระเบียบและครบถ้วนตามที่ฝ่ายจัดการมอบหมายให้แก่พนักงานแต่ละคน การใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่จึงมุ่งไปสู่งานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินค่างาน การจัดจำแนกตำแหน่งงาน การสำรวจค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ส่วนใหญ่ใช้แบบแสดงลักษณะงานในกระบวนการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนนั่นเอง

## 2. มาตรฐานการทำงาน (Performance Standards)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับผลการทำงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถูกกำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า และยอมรับกันว่าผู้ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปควรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับนี้ ดังนั้น มาตรฐานการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องแสดงถึงระดับของผลงานที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประเมินผลการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มุ่งพยายามจะวัดค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายบุคคลให้ตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด จึงต้องยอมรับข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่าต้องมีการกำหนดเกณฑ์ หรือมาตรฐานบางอย่างขึ้นมาเพื่อนำผลงานของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานนี้ ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินทราบว่าคุณคนใดบ้างที่มีผลงานสูงหรือต่ำกว่าหรือพอดีกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

## 3. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบฟอร์ม

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบฟอร์มเป็นเอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง เขาปฏิบัติงานอย่างไร หรือเขานำเอาคุณลักษณะอย่างไรบ้างมาสู่การปฏิบัติงาน

## 4. ทะเบียนประวัติพนักงาน ทะเบียนประวัติของพนักงาน

เป็นจุดศูนย์รวมของข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวพนักงานตั้งแต่เข้าทำงานกับองค์กรโดยรวบรวมต่อเนื่องกัน มาตามลำดับ แฟ้มทะเบียนประวัติพนักงานจะเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน และการเตรียมการในการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนประจำปี การโยกย้าย หรือเลิกจ้าง เป็นต้น

## 5. แบบบันทึกการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน

แบบบันทึกการปฏิบัติงานนี้ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดขึ้นมาใช้บันทึกการปฏิบัติงานของพนักงานเองก็ได้ หรืออาจใช้แฟ้มหรือบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตามถ้าหากได้ออกแบบฟอร์มมาใช้ใช้ในการบันทึกการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เป็นธรรม ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ทั้งนี้ โดยบันทึกการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ เช่น จุดเด่นจุดด้อย ที่ควรแก้ไขปรับปรุง การปรึกษาหารือ หรือการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น

### 2.1.3.6 การกำหนดปัจจัยหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)

การกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นจำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะปัจจัยที่จะเป็นส่วนผลักดันให้คนทำงานสำเร็จได้นั้นมีมากมายและย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน สการ์เพลโล และ เลตวินกา (Scarpello and Ledvinka, 1988: 651- 652) กล่าวว่า การเลือกปัจจัยที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

#### 1. พฤติกรรม (Behavioral Criteria) เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความถูกต้องแม่นยำ การแก้ปัญหา เป็นต้น การใช้เกณฑ์แบบนี้จะเป็นการวัดคุณ

ลักษณะหรือพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยเหล่านี้มีประโยชน์มากสำหรับการประเมินผลเพื่อหาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน เพราะสามารถบอกได้ว่าควรจะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร แต่ไม่เหมาะสำหรับวัตถุประสงค์ด้านการบริหาร (Administrative Purposes) เพราะพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่อาจจะได้ผลของงานที่ทำออกมาเหมือนกัน

2. **คุณสมบัติทั่วไป (Trait Criteria)** เช่น ความคิดริเริ่ม (Initiative) มนุษยสัมพันธ์ (Friendliness) เป็นต้น การเลือกเกณฑ์โดยพิจารณาจากคุณสมบัตินี้นิยมใช้มาเป็นเวลานาน เนื่องจากมีความสะดวก เพราะสามารถประเมินพนักงานทุกคนในองค์กรโดยใช้คุณสมบัติเดียวกันได้ แต่ก็มีข้อจำกัดคือ ถ้ากำหนดปัจจัยเหล่านี้ไม่ชัดเจนพอ อาจทำให้ผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง

3. **ผลของงานที่ทำได้ (Outputs or Results of Work)** เช่น ยอดขายปริมาณการผลิต จำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการพิมพ์งาน เป็นต้น การวัดที่ผลของงานจะทำให้เกิดความผิดพลาดน้อย แต่อย่างไรก็ตามการใช้เกณฑ์แบบนี้ไม่เหมาะสำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อจุดประสงค์ด้านการพัฒนา (Development Purposes) เพราะไม่ได้บอกถึงวิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน แต่เหมาะสำหรับการใช้ประโยชน์ด้านการบริหาร

4. **ความถี่ในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน** สการ์เพลโล และ เลดวีนกา (Scarpello and Ledvinka. 1988 : 669 – 670) กล่าวว่า การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ซึ่งควรจะทำเป็นประจำและทำอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมไม่จำเป็นต้องรอแจ้งผลอย่างเป็นทางการ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนก็เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถสังเกตการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกวัน จากการวิจัยของเบอร์นาดีน และเบ็ตตี้ (Bernardin and Beatty) พบว่าการแจ้งผลการปฏิบัติงานควรจะทำบ่อยกว่าทุกๆ หกเดือนหรือทุกปี ทั้งนี้การแจ้งผลอย่างมีระบบต่อเนื่องเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและช่วยลดพฤติกรรมกาปฏิบัติงานที่ไม่ดี (Negative Performance Behaviors) ออกไป เป็นการเปิดโอกาสให้หัวหน้ากับพนักงานได้แลกเปลี่ยนทัศนะและความเข้าใจได้ทันทั่วทั้งที่ดีกว่าการแจ้งผลปลายปีรวมยอด เพราะพนักงานอาจจะปรับปรุงแก้ไขไม่ทันเนื่องจากเวลาได้ล่วงเลยผ่านมาช้านานแล้ว

#### 2.1.3.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 106) กล่าวว่า การวิเคราะห์ผลการงานจะได้ผลออกมาเป็นหลักใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือผลงานดีเด่น (Outstanding) ซึ่งมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามให้พนักงานรักษาระดับผลการปฏิบัติงานนี้เอาไว้ให้ได้ และส่งเสริมให้เขาทำงานให้ได้ผลมีค่าสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก

2. ผลการปฏิบัติงานพอดีกับมาตรฐานหรือผลงานเป็นที่น่าพอใจ (Satisfactory) มักจะได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีปกติ ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามหาทางช่วยเหลือให้พนักงานได้ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีค่าสูงขึ้นไปอีก

3. ผลการปฏิบัติงานมีค่าต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือผลงานไม่เป็นที่พอใจ (Unsatisfactory) ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรีบด่วนเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้พนักงานทำงานได้มีค่าสูงขึ้นจนได้มาตรฐาน โดยการจัดการฝึกอบรม ให้คำแนะนำหรือแนะนำในการทำงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การลดตำแหน่ง หรือถ้าผู้ทำงานไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ผลการงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ก็ต้องพิจารณาให้ออกจากงานไป

### 2.1.3.8 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้

เสนาะ ดิเยาว์ (2532 : 203) กล่าวว่า การนำผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้นั้นกระทำได้หลายทางขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่ากระทำเพื่ออะไร ซึ่งสามารถแยกได้ดังนี้

1. การกำหนดค่าตอบแทน เป็นวัตถุประสงค์ที่ใช้กันเป็นส่วนใหญ่ ที่เห็นได้ชัดเจนคือใช้ในเรื่องการปรับเงินเดือนประจำปีและผลประโยชน์อื่น ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้เงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานมีความเป็นธรรมสมเหตุสมผลมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. การเปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งหมายถึงการเลื่อนตำแหน่งรวมถึงการโยกย้ายตำแหน่ง และการลดตำแหน่งด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานมีบทบาทมากในเรื่องนี้ จะให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจทำให้การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม กล่าวคือ สามารถบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นนอกจากจะช่วยให้ทราบถึงค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานในตำแหน่งปัจจุบันว่าเป็นอย่างไรแล้ว ยังช่วยให้ทราบถึงศักยภาพ ลักษณะเด่นและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคนอีกด้วยว่าพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้นไปได้หรือไม่เพียงใด

3. การปรับปรุงการปฏิบัติงาน วิธีนี้มักนำไปใช้ในการวางแผนฝึกอบรม พัฒนาพนักงานและการวางแผนอาชีพ เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความตื่นตัว กระตุ้นความสนใจการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถมากขึ้น

4. การเลิกจ้าง ใช้ในกรณีที่ค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่เป็นที่พอใจ เป็นมาตรการขั้นสุดท้ายที่ควรใช้หลังจากที่ได้กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้โอกาสพนักงานในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเสียก่อน แต่ปรากฏเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าพนักงานไม่สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นได้

### 2.1.3.9 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานได้กระทำอย่างถูกต้อง นอกจากจะทำให้การบริหารงานขององค์กรได้รับผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ยังมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบุคคลอีกด้วย ดังนี้

#### 1. ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ข้อมูลของการประเมินผลจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวมทำให้สามารถปรับปรุงสมรรถภาพ และให้คำแนะนำหรือแนะแนว (Counseling) แก่ผู้ทำงานว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ โดยการกำหนดโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความเป็นจริงของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในองค์กร

1.2 การประเมินผลเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) การทำงานของหน่วยงานและองค์กร กล่าวคือ การพิจารณา ทบทวนผลการการทำงานทำให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนและความสามารถของพนักงาน จะให้ข้อมูลที่เป็นหลักอ้างอิง สำหรับการตัดสินใจเลื่อนขั้นและโยกย้าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนบุคลากรอันเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนองค์กรอีกทอดในคราวหน้าต่อไปให้ดีขึ้น

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน (Career Planning and Development) การประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ (Potential) ความสามารถลักษณะเด่นและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน จะเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้ คนให้เหมาะสมกับความสามารถของเขา (Put the right man in the right job)

1.4 เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Recruitment and Selection) กล่าวคือ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องผ่านวิธีการทดสอบหรือการคัดเลือก (Validating Selection Tests) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทำงาน จึงทำให้ทราบว่าวิธีการและเทคนิคในการคัดเลือกและสรรหาพนักงานที่ใช้อยู่สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามความประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เพื่อให้ได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.5 ประโยชน์ด้านการบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง (Compensation Programs) การทบทวนการประเมินผลยังเป็นหลักที่ใช้อ้างอิงในการเจรจาเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนที่เที่ยงธรรม ดังนั้นบริษัทบางแห่งจึงใช้ผลการประเมินเป็นหลักในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

## 2. ประโยชน์ที่มีต่อพนักงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงาน

2.1 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความอุตสาหะเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และมั่นใจว่าตนจะได้รับความยุติธรรมอย่างเต็มที่

2.2 ในการตั้งมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และในระหว่างการสนทนาหลังการประเมินผลผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชายังมีโอกาสแสดงความคิดเห็นของเขา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมและบางทีอาจเพิ่มความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การที่พนักงานมีส่วนช่วยในการตั้งเป้าหมายการทำงานจะช่วยขจัดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเป้าหมายของงานลงไปได้มาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด

2.3 ทำให้พนักงานฐานะของตนเองดีขึ้น รู้ว่าตนเองมีจุดเด่นจุดอ่อนอะไรบ้าง การประเมินผลจะให้ออกาสหัวหน้าและลูกน้องได้ปรึกษาหารือกัน อีกทั้งยังเป็นโอกาสเหมาะที่ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงการทำงานของคนในบังคับบัญชาอีกด้วย

2.4 การทบทวนการประเมินผลทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาจุดเด่นจุดด้อย ของพนักงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต้องวัดผลงานที่ทำเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งจะช่วยป้องกันความไม่ยุติธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้

อย่างไรก็ตาม วิธีการประเมินผลแต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อด้อยอันเป็นลักษณะที่พบได้โดยทั่วไป ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของผลการประเมิน ในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองและโดยผู้บังคับบัญชาร่วมกัน

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

แมคเฟอร์รอน (McPherran. 1966 : 11 – 18) ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจซึ่ง ได้แก่ การจัดการองค์การ การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องราวต่าง ๆ การยอมรับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลและงบประมาณ

วัตสัน (Watson. 1976 : 4- 7) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของครู อาจารย์ ด้วยการให้การยกย่องสรรเสริญ ให้ความร่วมมือ ให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไป ให้ความเชื่อถือยอมรับในความรับผิดชอบของครู อาจารย์ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กิลด์ฟอร์ด และเกรย์ (เสาวภาคย์ ตีวจา.2528 : 50 ; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970) ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัย 150 เรื่อง พบว่าปัจจัยแรกที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตั่วงานเองความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

เชปปาร์ด และเฮอริค (เสาวภาคย์ ตีวจา.2528 : 50 ; อ้างอิงจาก Sheppard and Herrick. 1972) ได้แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการงาน ตั่วงานเอง ความมั่นคง รายได้ และผู้บังคับบัญชา

เคฟเฟอร์ (เสาวภาคย์ ตีวจา. 2528 : 50 ; อ้างอิงจาก Keffer. 1976) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิค พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ตั่วงานเอง และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ไนท์ และซาสเซนราท (เสาวภาคย์ ตีวจา. 2528 : 51 ; อ้างอิงจาก Knight and Sassenrath. 1966) ได้ศึกษากลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 139 คน โดยข้อสอบที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ Iowa Picture Interpretation Test ส่วนผลสัมฤทธิ์นั้นวัดโดย Achievement Pretest เขาได้สรุปผลการศึกษาว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ทำงานเรียบร้อย ใช้เวลาในการทำงานน้อย และมีความจำดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ซอง (เสาวภาคย์ ตีวจา. 2528 : 50 ; อ้างอิงจาก Song. 1970) กล่าวไว้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งเสริมให้บุคคลดีเด่นในกิจกรรมด้านการเกษตร และเขาได้สรุปจากผลงานวิจัยในกลุ่มนักเรียนเกษตรกรรม 1,460 คน ในเกาหลีได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในทุกวิชาที่เรียน

ฮอสแมนน์ และคนอื่น ๆ (Hausman and others. 1976 : 338 – 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

โคเออร์เนอร์ (Koernor. 1981 : 43 – 44) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข จำนวน 32 คน จากสมาคมเยียมบ้านของบริษัท ฮาร์ทฟอร์ด พบว่า อายุประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้มีเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน



## 2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยยังมีน้อย แต่มีงานวิจัยอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบ้าง ดังนี้

โกศล มีคุณ (2518 : 37) ศึกษารูปแบบของผู้นำและสภาวะการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อขวัญและผลผลิตของกลุ่ม พบว่า สมาชิกของกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าสมาชิกกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตย แต่ผลผลิตของกลุ่มไม่แตกต่างกัน

เขียน แสงหนุ่ม (2518 : 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ มากกว่า เช่น ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ถึง งบประมาณที่ได้รับเพียงพอ หรือสถานการณ์ในเรื่องนั้น ๆ สำหรับความพอใจในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชาถืองานเป็นสำคัญ มีความพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชาที่ถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน

นิภา ทองไทย (2518 : 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเป็นปัจจัยเสริมแรงให้แก่ข้าราชการทำงานอย่างไม่ต้องกังวล ผู้ร่วมงานและบรรยากาศที่ดีในห้องทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรจะมีอยู่อย่างพร้อมมูล ความมั่นคงของงาน การมี อีสุภาพในการตัดสินใจ การมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็น ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงาน และความล่าช้าหรือคั่งงอตัวของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของข้าราชการในหน่วยงานนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ จึงควรจะได้มีการ อบรมข้าราชการอย่างน้อยปีละครั้ง

ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 217-218) ได้สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นว่าคนงานและพนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้เขาทำงานตามลำดับก่อนหลัง ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา
3. โอกาสที่จะก้าวหน้า
4. ค่าจ้างที่พอสมควร
5. ประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานและพนักงานจะได้รับ
6. ให้มีโอกาสรู้อะไรต่าง ๆ
7. ให้มีโอกาสดูลาพักผ่อนและมีวันหยุดพอสมควร
8. การแบ่งกำไรนอกจากค่าจ้างที่ได้รับ
9. ให้ได้ทำงานที่เหมาะสม

จूरรัตน์ ขาติมนตรี (2528 : 68-69) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารอยู่ในระดับมีปัญหามาก ปัญหาเหล่านี้ได้แก่ บุคลากรคนเดียวได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่บุคลากรต้องการสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรก้าวถอยงานกันและกัน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 24บุคลากรมีปัญหาส่วนตัวและปัญหาที่อยู่บนระดับสูง คือ บุคลากรต้องการคำปรึกษาแนะนำที่เหมาะสมจาก ผู้บริหาร

จิราภรณ์ ลิ้มสมบุรณ์ และ จินตนา บิลมาส (2529: 14-151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระดับราชการพลเรือน ได้แยกปัญหาการวิจัยเป็น 2 เรื่อง เรื่องแรกคือ “ส่วนราชการพลเรือนได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านใดและอย่างไร” ซึ่งพบว่า ปัญหาอันดับหนึ่งที่ส่วนราชการประสบเกี่ยวกับการปฏิบัติของข้าราชการคือ ปัญหาในด้านการขาดความรู้ ซึ่งได้แก่ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎ ระเบียบต่าง ๆ และการเป็นข้าราชการที่มีปัญหา รองลงมา คือ ปัญหาในด้านการขาดทักษะ ขาดทัศนคติที่เหมาะสมซึ่งได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่อุดมการณ์การรับราชการ ความรับผิดชอบ อุดมฐานะ ปัญหาสำคัญอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ล้วนส่งผลให้บุคคลทำงานเต็มความสามารถและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 3.1 เพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 :95) กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรม ผู้หญิงมักเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย และสุพัฒนา เตชาดิวงษ์ ณ อยุธยา (2526 : 7 – 8) ยังกล่าวว่าผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า และยังพบว่าผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็สมยอมต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง

จากผลการวิจัยของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2528 : 254) พบว่าข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องของจิตลักษณะความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ซึ่งส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ส่วนผลการวิจัยของฮาร์เรลล์ (ฮัซรี จิตต์ภักดี. 2536 : 15; อ้างอิงจาก Harrell. 1958) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ส่วนปลายมาส ขุนภักดี (2533 : 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรเรื่องเพศมีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากงานวิจัยข้างต้นพบว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายในงานบางอย่างที่ต้องการความประนีประนอม และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานได้เท่าเทียมกัน

#### 3.2 อายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้ โคน์ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2532 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Schein. 1978) ได้แบ่งระยะอายุการทำงานออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

- ระยะที่ 1 ระยะ 10 ปีแรกเป็นระยะที่มีไฟในการทำงาน ทำงานทุกอย่างทุกโอกาส
- ระยะที่ 2 ระยะ 10 ปีต่อมา อายุระหว่าง 30 – 40 ปี เป็นระยะที่มีประสบการณ์มาก มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานได้ดี
- ระยะที่ 3 อายุระหว่าง 40 – 50 ปี เป็นระยะที่เรียกว่า วัยกลางคน ทำงานแบบรักษาระดับและลดระดับลง คำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจมากกว่าเรื่องการปฏิบัติหน้าที่
- ระยะที่ 4 ระยะสุดท้าย อายุระหว่าง 50 – 60 ปี ส่วนมากทำงานแบบเกษียณตัวเองทางใจไม่มีการเติบโต

### 3.3 วุฒิการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิเหมาะสมและสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัญญัติ แก้วเกตุทอง . 2533 : 159) โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดี (Dub. 1975 : 59 – 64) เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปรับตัวและสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญา ในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า (สุรชาติ ณ หนองคาย . 2529 : 5 ; อ้างอิงจาก วรรณสิทธิ์ ไททยะเสรี . 2526) นอกจากนี้ ระดับการศึกษายังเป็นเครื่องบ่งชี้สถานภาพของวิชาชีพนั้น ๆ ในสังคมส่วนหนึ่งด้วย (ทัศนาศ นุญทอง . 2529 : 192 ; อ้างอิงจาก ปลายมาศ ชุณภักดี 2533)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจะพบว่าวุฒิการศึกษามีทั้งที่เกี่ยวข้อและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือในส่วนที่เกี่ยวข้อกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจมาจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ดีอยู่แล้ว ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาดำย่อมรู้ตัวเองจึงพยายามขวนขวายหาความรู้จากทางด้านอื่น ๆ เช่น จากผู้รู้จากผู้บังคับบัญชา และมีความมานะพยายามอดทนเพื่อการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้อกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองอยู่แล้วโดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิการศึกษา จึงส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.4 สถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถานภาพการสมรสเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงาน จะเห็นว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีผู้ปรนนิบัติ ดูแลและพึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้มีภาวะทางจิตดีกว่าผู้ที่โสด หม้ายหรือหย่าร้าง ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68 – 69) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย ในจังหวัดลำปาง พบว่าสถานภาพการสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร อิศเดชพงศ์ (2530 : 76) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน พบว่า แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่แต่งงานแล้วจะมีคะแนนการปฏิบัติงานสูงกว่าแพทย์ผู้อำนวยการที่ยังเป็นโสด

ดังนั้นสถานภาพการสมรสจึงมีทั้งที่เกี่ยวข้อและไม่เกี่ยวข้อกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลที่สมรสแล้วก็สามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้มากเท่ากับบุคคลที่ยังเป็นโสด หากคู่สมรสให้การช่วยเหลือดูแลครอบครัว อีกประการหนึ่งบุคคลที่สมรสแล้วจะมีสุขภาพจิตดีเพราะมีที่ปรึกษาและสามารถระบายสิ่งต่าง ๆ ได้ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน ส่วนบุคคลที่เป็นโสดไม่มีเรื่องต่าง ๆ มาให้กังวลใจก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถของตัวเอง สถานภาพการสมรสจึงน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

### 3.5 อายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อายุราชการ ในบางครั้งอาจใช้คำว่าประสบการณ์ในการทำงาน หรืออายุการทำงานนั้น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2532 : 131-132) ได้กล่าวว่า ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานมานานปีกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยของไดเออร์ และคนอื่น ๆ (Dyer and others. 1967 : 294) พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถึง 40 เรื่องของวอลด์แมนและอโวลิโอ (Waldman and Avolio. 1986 : 33 – 38) ที่พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าอายุราชการเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากอายุราชการหรือประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง สังเกตความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้อายุราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3.6 ประสบการณ์ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของเชลส์และพาริสแคทส์ (นิตยา เจียรนัยปรีเปรม. :2533:52 ; อ้างอิงจาก Saleh& Pasricah. 1975 *Emotion — Their Parametters and Measurment.*) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวลส์ (Vale. 1972:997) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน เช่นงานบางงานได้รับการยกย่องจากสังคม หรืองานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เป็นต้น ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ได้ศึกษา (2533:272-278) ได้ศึกษา *White Collar Workers in Thailand* (กรณีศึกษา ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลดิพาร์ทเมนต์สโตร์) พบว่า ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงานแต่มีความกังวลใจในเรื่องการบริหารงาน อายุที่สูงขึ้นกับหน้าที่ของพนักงานขาย ซึ่งจะไม่มีความมั่นคงในการทำงานในอนาคตอัตราการลาออกเป็นสัญลักษณ์ของการต้องการเปลี่ยนงานที่ดีกว่า มอมเลย์และคณะ (อพชา ชัยมงคล : 2538 ; 93 อ้างอิงจาก Mobley and others. 1978 *Emotions — Their Parametters and Measurment*) พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความพึงพอใจนั้นจะส่งผลต่อความคิดที่จะลาออกจากองค์กรโดยตรง จารุณี วงศ์คำแน่น (2537:87) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับผูกพันกับองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าประสบการณ์ทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน เช่นงานบางงานได้รับการยกย่องจากสังคม หรืองานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง

สั่งสมความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3.7 ฝ่ายงานที่ปฏิบัติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ฝ่ายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการศึกษาแห่งประเทศไทยมีฝ่ายงานหลายฝ่าย ทำให้พนักงานปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกันอันเป็นผลมาก การปฏิบัติงานในส่วนงานที่แตกต่างกัน ก็ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วยดังต่อไปนี้

(1) **สำนักผู้ว่าการ** หมายถึง สำนักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานด้านบุคลากร งานนิติการ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการประชุมของ กกท. ตลอดจนมีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย วิเทศสัมพันธ์ และสารสนเทศการกีฬา ประสานงาน กำกับ ดูแล และให้บริการแก่ส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก กกท. สอดส่องกับการปฏิบัติของส่วนงานใน กกท. ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการและควบคุมดูแลด้านสิทธิประโยชน์ ของ กกท. มีผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ

(2) **สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา** หมายถึง สำนักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้บริการกีฬา ผู้จัดสถานที่กีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ด้วยการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สมาคมกีฬา สหพันธ์กีฬานานาชาติหรือสถาบันการฝึกอบรมทางการกีฬาในต่างประเทศ โดยร่วมมือกับหน่วยงานดังกล่าวจัดวางหลักสูตรและกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละประเทศแต่ละระดับ ตลอดจนมีหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรกีฬาในความรับผิดชอบของ กกท. โดยร่วมมือกับสมาคมกีฬาที่เกี่ยวข้องจัดให้มีระบบทะเบียนบุคลากรทางการกีฬาในทุกระดับ มีผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากรกีฬาเป็นผู้บังคับบัญชา

(3) **สำนักงานกีฬาภูมิภาค** หมายถึง สำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมในภูมิภาค ประสานงานและให้ความร่วมมือกับองค์กรกีฬาในส่วนภูมิภาคในการดำเนินกิจการกีฬา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและดำเนินการกีฬาในส่วนภูมิภาคตามนโยบายของ กกท. ดูแลบำรุงรักษาสถานกีฬาในความรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์อุปกรณ์กีฬา การดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา มีผู้อำนวยการสำนักงานกีฬาภูมิภาค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(4) **สำนักงานกีฬาอาชีพ** หมายถึง สำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมให้นักกีฬาที่มีความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสม ให้เป็นนักกีฬาเพื่อการอาชีพ ประสานงานกับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำเอาการศึกษาและวิทยาการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพแก่นักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬา เช่น นักกีฬา ผู้จัดการ ผู้ตัดสิน ผู้ฝึกสอน ให้มีมาตรฐานเพื่อการอาชีพ คุ้มครองด้านความปลอดภัยและสวัสดิการอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม รวมทั้งจัดให้มีการควบคุมมาตรฐานของการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ มีผู้อำนวยการสำนักงานกีฬาอาชีพ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(5) **ฝ่ายนโยบายและแผน** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่วิเคราะห์แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกีฬา วางแผน ดำเนินการ ประสานงานในการจัดทำแผนกีฬาทั้งปวง ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานกลางในการกำกับเกี่ยวกับแผนการกีฬาของชาติร่วมกับส่วนราชการหรือองค์กรกีฬาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนและนโยบายกีฬาของ กกท. และจัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายและหลักปฏิบัติ โดยมี

แผนปฏิบัติประจำปี แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณ เพื่อหน่วยงาน กทท. ถือปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาเสนอแนะ แนวทางแก้ปัญหา และรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทั้งในส่วนของ กทท. และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**(6) ฝ่ายการคลัง** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน

อำนวยความสะดวก ประสานงาน และกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การรับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงินให้เรียบร้อย ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านพัสดุทั้งปวงให้เป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดควบคุม เก็บรักษา การใช้พัสดุ และยานพาหนะ ดำเนินการทางด้านการบัญชีให้เป็นไปตามระบบและการแยกประเภทที่ถูกต้อง ทั้งบัญชีการเงิน และบัญชีพัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของ กทท. การโอนพัสดุ ขึ้นทะเบียนบัญชีสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ และตรวจสอบพัสดุอุปกรณ์ที่แจกจ่ายให้หน่วยงานต่าง ๆ ไปใช้งาน การจำหน่ายพัสดุให้ตามประเภทและจำนวนตรงตามบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้ มีผู้อำนวยการฝ่ายการคลังเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**(7) ฝ่ายวิทยาศาสตร์การศึกษา** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการ

และสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ และเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานส่งเสริมศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก กทท. ดำเนินการใช้วิทยาศาสตร์การศึกษาในการส่งเสริมสมรรถภาพของนักกีฬาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมมือกับสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่มีส่วนงานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การศึกษา อาทิ โภชนาการ จิตวิทยา สรีรวิทยา ชีวกลศาสตร์ ให้บริการตรวจรักษาและฟื้นฟูสภาพการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการศึกษา โดยร่วมมือกับสถาบันการแพทย์ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**(8) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมและ

พัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬามวลชน กีฬาเพื่อสุขภาพ และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ตลอดจนให้มีสถานที่เล่นกีฬา สถานที่ฝึกซ้อม สถานที่แข่งขันศูนย์ฝึกกีฬาระดับขั้นพื้นฐาน และศูนย์ฝึกกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้เป็นไปตามนโยบาย รวมทั้งมีการบริหารจัดการสถานกีฬาและส่งเสริมสนับสนุนองค์กรและบุคลากรในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน มีผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**(9) ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสร้างอาคาร

สถานที่ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา การกำหนดแบบมาตรฐานอาคารและอุปกรณ์กีฬาเพื่อการจัดซื้อจัดจ้าง สักรวจ ออกแบบ ประเมินราคางานก่อสร้าง ตามโครงการรับผิดชอบในการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบ และมาตรฐานการก่อสร้าง ทำการศึกษาและดำเนินการตรวจสอบซ่อมบำรุง อาคาร สถานที่ สถานกีฬา พัสต และอุปกรณ์กีฬาในความรับผิดชอบจัดทำประมาณการราคาในการซ่อมบำรุงให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ ให้บริการการใช้อาคารสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬา ตลอดจนควบคุมดูแลการใช้ อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์กีฬาของผู้รับบริการให้เป็นไปตามระเบียบโดยเรียบร้อย จัดให้มีการบูรณะและพัฒนาสถานที่กีฬาในงานรับผิดชอบของ กทท. ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตามนโยบาย รวมถึงการบริการด้านวิชาการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬา แก่หน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน มีผู้อำนวยการฝ่ายสถานกีฬาและบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**(10) ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบประสานงาน

และงานให้การอุดหนุนส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะกรรมการกีฬาจังหวัด สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาจังหวัด กำกัด ดูแล และติดตามการบริหารงานขององค์กรกีฬาที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528 รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬายาวชนแห่งชาติ กีฬาแห่งชาติ การให้สวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาตามระเบียบข้อบังคับ

และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่กองทุนที่มีการจัดตั้งตามนโยบาย มีผู้อำนวยการฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

### 3.8 บุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์เหมือนกัน หากทราบว่าบุคคลมีบุคลิกภาพเป็นเช่นไร ก็อาจจะหาวิธีการส่งเสริมให้บุคคลผู้นั้นมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2533 : 395)

พรรณณี ช.เจนจิต (2528 : 20) กล่าวว่า “...บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและแนวความคิดแตกต่างจากคนอื่น...”

อัลพอร์ต (พรรณณี ช.เจนจิต. 2528 : 3 ; อ้างอิงจาก Allport. 1968) กล่าวว่า “...บุคลิกภาพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบของแต่ละบุคคล ทั้งทางด้านนิสัย ทัศนคติ ค่านิยมความเชื่อ ความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาในการปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อม...”

จุง (กันยา สุวรรณแสง. 2531 : 179 ; อ้างอิงจาก Jung. 1958) ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพไว้เป็น 2 ประเภทคือ

1. บุคคลประเภทเก็บตัว (Introvert) มีความสนใจในตนเอง เชื่อมมั่นในความคิดของตนเองมาก ยึดถือความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ คิดถึงตนเองเป็นสำคัญ เห็นแก่ตัว ชอบเสี่ยงจากการที่จะต้องติดต่อกับสังคม ชอบอยู่คนเดียว หลีกเลี่ยงการติดต่อกับคนหมู่มาก มีอารมณ์คงที่ เก็บความรู้สึกเก่ง ไม่ชอบแสดงอารมณ์ ไตร่ตรองก่อนแล้วจึงลงมือกระทำ ชอบการคิดพิจารณา มักใจลอย ชอบฝัน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวค่อนข้างยาก ปรับตัวในรูปการถดถอย ควบคุมความประพฤติของตนด้วยกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ถ้าเกิดวิปริตทางจิตใจมักจะเป็นประเภทแองไซตี้ (Anxiety)

2. บุคคลประเภทแสดงตัว (Extrovert) เป็นพวกที่มีความสนใจในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเองมากกว่าตัวเอง มีความตื่นตัวต่อสิ่งแวดล้อม มีความสุขที่จะติดต่อกับสังคม ชอบสมาคมในหมู่เพื่อน มีการแสดงออกทางอารมณ์ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน อารมณ์เปลี่ยนแปลงขึ้นลงบ่อย เป็นผู้ผสมผสานที่ดี ชอบกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่มีแผนล่วงหน้า ชอบกิจกรรมการเคลื่อนไหว ชอบการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้เร็ว ทำให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ดี เชื่อในสิ่งที่มีการพิสูจน์แล้ว ปรับตัวในรูปชดเชย ถ้าวิปริตทางจิตใจจะเป็นเภท ฮีสทีเรีย (Hysteria)

จากผลการวิจัยของนิพนธ์ แจ่งเอี่ยม (2519 : 79—80) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัวความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ เกษม กลัดแพ (2537 : 146—147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า 1) ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ และโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

ต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

จากการแบ่งบุคลิกภาพดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ คนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีแนวโน้มที่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นคนมีความสุข ชอบการเคลื่อนไหว และชอบสมาคมกับคนอื่น ซึ่งจะตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่คนเดียว คิดถึงตนเองเป็นสำคัญและไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น ดังนั้น บุคลิกภาพจึงน่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานของข้าราชการเป็นงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

### 3.9 สุขภาพจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังเช่น งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับประสิทธิผลของงานโดยลลิตา สุนทรวิภาต (2532 : 82) พบว่าหัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง) ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใด กลุ่มที่มีประสิทธิผลของงานสูงเท่านั้น ส่วนงานวิจัยของอุโฆษ ปิ่นสุวรรณ (2523 : 51 – 52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่า สุขภาพจิตมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ายิ่งสุขภาพจิตดีเท่าใดกลุ่มก็มีประสิทธิผลของงานสูงขึ้นเท่านั้น

### 3.10 ทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 3.10.1 ความหมายและลักษณะของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ระบบรัฐวิสาหกิจ (Bureaucracy) มาจากคำว่า "bureau" และ "cracy" ซึ่ง Webster's New International Dictionary (1950) ได้ให้คำจำกัดความของระบบรัฐวิสาหกิจ ไว้ว่า ระบบรัฐวิสาหกิจมีลักษณะเป็นระบบธุรกิจของรัฐบาลโดยการแบ่งฝ่ายหรือสำนัก แต่ละหน่วยงานมีฝ่ายเป็นผู้นำงานประจำ (Routine) พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมอนุรักษ์นิยมผู้อยู่ในระบบรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไปแล้วยึดกฎเกณฑ์เคร่งครัดเป็นทางการ บางครั้งความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่องานเป็นไปตามลำดับขั้น นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน เวเบอร์ (Robbin. 1990 : 148 : citing Weber. 1947) ได้ให้ความหมายของระบบรัฐวิสาหกิจเป็นรูปแบบขององค์กรที่ออกแบบเพื่อการบริหารในองค์กรขนาดใหญ่อย่างมีระบบ โดยความร่วมมือของบุคคลจำนวนมาก ระบบรัฐวิสาหกิจจึงเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กร (Bureaucracy is a form of organization) และมีอยู่ทั่วไปทั้งในองค์กรของรัฐบาลและธุรกิจเอกชนแต่จะมีอยู่ในองค์กรของรัฐบาลมากกว่า

ตามแนวคิดของทฤษฎีองค์กร ระบบรัฐวิสาหกิจ เป็นโครงสร้างองค์กรแบบหนึ่งซึ่ง เวเบอร์ (Robbin. 1990 : 148 ; citing Weber. 1947 ; Luthans. 1992) ได้สรุปว่ามีลักษณะสำคัญ 7 ด้าน ดังนี้

1. การแบ่งแยกงาน (Division of Labor) งานจะถูกแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ แบ่งแยกภารกิจงานตามลักษณะเฉพาะ ตามหน้าที่ ความสามารถ ความรับผิดชอบ บทบาทการประสานงานจะถูกควบคุมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ลักษณะขององค์กรที่ใช้ระบบราชการจึงมีโครงสร้างการ



บริหารแตกต่างกันตามระบบการแบ่งแยกงานขององค์กร การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสำคัญขององค์กรจึงต้องศึกษาโครงสร้างการบริหารงาน

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น (Well – Defined Authority Hierarohy) การแบ่งหน้าที่หลายระดับชั้นเพื่อการควบคุม ระบบราชการจะย้ำในรูปแบบที่องค์กรได้กำหนดขึ้น ได้แก่ กฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่

3. การจ้างงานเป็นระบบคุณธรรม (Employment Decision Based on Merit) การจ้างงานตามคุณสมบัติ ความสามารถและผลงานที่ปรากฏ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือการมอบหมายงานใหม่ หรือการเลื่อนตำแหน่ง จะยึดตามความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้

4. งานมีความเป็นทางการสูง (High Formalization) การปฏิบัติงานในระบบราชการ ยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด

5. เส้นทางอาชีพมั่นคง (Career Track for Employees) สมาชิกในองค์กรถูกจ้างไปเรื่อย ๆ แม้จะเกิดต้อถอย (bumout) หรือทักษะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงมีความมั่นคงในการทำงานสูง

6 การแบ่งแยกกันอย่างชัดเจนระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตในการทำงาน (Distinct Separation of Number' Organizational and Personal Lives) ความต้องการและความเป็นส่วนตัวจะถูกแยกออกจากกิจกรรมการทำงานในองค์กร ความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะเป็นแบบทางการและแบ่งแยกกระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

7. ความสัมพันธ์ไม่เป็นลักษณะบุคคล (Impersonal Nature) บุคคลจะติดต่อกันตามภาระหน้าที่ เนื่องจากสมาชิกไม่ใช่เจ้าขององค์กร การดำเนินงาน การวินิจฉัยงาน และการสั่งการจะต้องทำเป็นระเบียบเพื่อจัดเก็บเป็นหลักฐาน สะดวกในการตรวจสอบ และการคาดคะเนเหตุการณ์การปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต

ลักษณะระบบรัฐวิสาหกิจของเวเบอร์ (Weber) แสดงให้เห็นถึงการกำหนดเป้าหมายชัดเจน การมีอำนาจเพิ่มขึ้นตามตำแหน่ง การให้รางวัลสำหรับความพยายามในการทำงาน และการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นระบบที่ทำให้เกิดคุณภาพในการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติระบบราชการของเวเบอร์ (Weber) ถูกโต้แย้งว่าเป้าหมายของระบบรัฐวิสาหกิจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง กลายเป็นเป้าหมายของหน่วยย่อย ๆ หรือบุคคล กฎเกณฑ์ข้อบังคับถูกเน้นจนเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรระเบียบ จึงกลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า เป้าหมายขององค์กร ทำให้การบริหารองค์กรขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความเป็นทางการของระบบ รัฐวิสาหกิจทำให้เกิดความไม่มั่นคงในพฤติกรรมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้มีอำนาจตัดสินใจจะใช้กฎระเบียบเพื่อป้องกันตนเองมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบเพื่อสะดวกในการตัดสินใจ (Luthans. 1992 ; citing Robbin. 1990)

### 3.10.2 ปัญหาของระบบรัฐวิสาหกิจ

แม้ว่าระบบรัฐวิสาหกิจจะมีข้อดีดึงดูดให้คนจำนวนมากต้องการเข้าเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ในระบบรัฐวิสาหกิจก็มีจุดที่น่าสนใจหลายประการที่เป็นสาเหตุให้หน่วยรัฐวิสาหกิจปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้พนักงานจำนวนมากไม่มีความเต็มใจ ตั้งใจทำงาน ไม่อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ปัจจัยที่สำคัญของการที่องค์กรปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือด้อยประสิทธิภาพคือ บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารจึงให้ความสนใจในการค้นหาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่

ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร ปัญหาที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานแบบขอไปทีให้เสร็จ ๆ ไป และที่สำคัญก็คือ ปัญหาที่ทำให้พนักงานลาออกหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งปัญหาของระบบรัฐวิสาหกิจ มีดังนี้

1. ระบบรัฐวิสาหกิจเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์แบบทางการมาก ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบไม่เป็นทางการนั้นมีน้อย การดึงอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางของระบบรัฐวิสาหกิจไม่สนใจให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร

2. การกำหนดเป้าหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่เป็นลักษณะการวางแผนจากบนลงล่าง (Top — Down Planning) ทำให้พนักงานผู้น้อยขาดส่วนร่วมในการวางแผน ขาดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็น

3. โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะซ้ำซ้อน หมายถึง งานขึ้นเดียวกันหรืองานที่คล้ายกันมีหลายหน่วยงานดูแลรับผิดชอบ

4. ความขัดแย้งทางทัศนคติการทำงานของพนักงาน พนักงานในปัจจุบันแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ตั้งใจทำงานเพื่อรับใช้สังคมส่วนรวม ประเภทที่สองมีความตั้งใจที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ให้ตนเองและพรรคพวกโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานจึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันในเรื่องการปฏิบัติงาน

5. ภาวะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในระบบรัฐวิสาหกิจเป็นปัญหาของการปฏิบัติงานของพนักงาน การยึดถือเอาความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พอใจ โดยเฉพาะการจูงใจโดยการให้การลงโทษ ทำให้ระดับขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำลง

6. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยวิธีการหรือชั้นเชิงต่าง ๆ โดยเรื่องของผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำหรือขอให้ทำเป็นเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ มีคามอึดอัดอยู่ในใจจนทำให้ต้องลาออกจากงานหรือขอเปลี่ยนงานใหม่

7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระบบรัฐวิสาหกิจ การที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับสูงได้น้อย จะมีผลกระทบต่อความคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานเบื่องาน ปล่อยงานหรือผละจากงานไป

8. ปัญหาด้านค่าครองชีพ ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่ารายได้ของพนักงานมีปานกลาง น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

9. ปัญหาความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าและการรับเงินเดือนของพนักงาน การบริหารงานบุคคลของรัฐไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีหลายองค์กรที่ควบคุมการบริหารงานบุคคลของรัฐ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่พนักงานด้วยกัน

สรุป ปัญหาของระบบรัฐวิสาหกิจที่สำคัญ ที่ส่งผลให้ระบบรัฐวิสาหกิจไม่มีประสิทธิภาพก็คือพนักงานมีจำนวนมาก ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่อุทิศเวลาให้กับรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาด้านบุคลากร คือ ตัวพนักงานอันมีสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ระบบรัฐวิสาหกิจเป็นการรวมอำนาจ โครงสร้างของระบบรัฐวิสาหกิจมีความซ้ำซ้อน เป็นระบบอุปถัมภ์ มีการคอร์รัปชัน เป็นต้น

### 3.10.3 ทศนคติ

พิชไบน์ และไอเซน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 47 ; อ้างอิงจาก Fishbein and Ajzen. 1975) มีความเห็นว่าทศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึก และความเข้าใจ ทศนคติ หมายถึง ความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น

นอกจากนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2529 : 58) ก็ได้กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งจัดเป็นสิ่งจูงใจภายใน ที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี และเทพพนม เมืองแมนและสวิงสุวรรณ (2529 : 11) ก็ยังได้กล่าวไว้ว่า นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานจะมีบทบาทสำคัญต่อการมีสภาวะรับการจูงใจด้วย

ทศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบทางการรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Evaluative Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือมีความเชื่อเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ 2) ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และองค์ประกอบนี้ของทศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเธอด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2530 : 55 ) และ 3) องค์ประกอบทางความมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใด ๆ แล้ว สิ่งที่สองคล้องกันซึ่งติดตามมาคือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529 : 7)

เมื่อพิจารณานิยามของระบบรัฐวิสาหกิจและทศนคติประกอบกัน จึงให้คำนิยามได้ว่าทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความรู้สึก ละความพร้อมที่จะมุ่งกระทำ ในทางบวกหรือทางลบต่อลักษณะของระบบรัฐวิสาหกิจ อันได้แก่ โครงสร้างการบริหาร การมีระเบียบกฎเกณฑ์ การมอบหมายงานและการเลื่อนตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความมั่นคงในจรรยาวิสาหกิจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการลงระเบียบในการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจนั้น อรุณ รักธรรม (2532 : 41 -142) กล่าวไว้ว่า ทศนคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีทศนคติไม่ติดต่อกับงานรัฐวิสาหกิจและผู้รับบริการ ก็จะมีพฤติกรรมที่ขาดประสิทธิภาพด้วย หากสามารถพัฒนาทศนคติต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจให้มีทศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจได้แล้ว ย่อมส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ ถ้าบุคคลเห็นคุณประโยชน์ของการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความพอใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจแล้ว บุคคลนั้นเมื่อได้ทำงานรัฐวิสาหกิจก็มีความสุข ยินดี และพอใจในอาชีพ ตลอดจนชีวิตการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่องาน ต่อครอบครัว ต่อสังคม และประเทศชาติในที่สุด

### 3.10.4 การวัดทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

การวัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อระบบรัฐวิสาหกิจในครั้งนี้ จะวัดด้านความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึก และความพร้อมที่จะทำงาน ในการสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบราชการผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเองจากนิยามของทัศนคติและระบบรัฐวิสาหกิจ โดยแต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) และข้อความมีทั้งทางบวกและทางลบ

สรุป ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจภายในและกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ประการ คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ดังนั้น ทัศนคติต่อระบบราชการ หมายถึง ความรู้ในระบบรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ และพฤติกรรมการทำงานในระบบรัฐวิสาหกิจ บุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระบบรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบบรัฐวิสาหกิจแล้ว ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลทำให้สามารถปฏิบัติงานในระบบรัฐวิสาหกิจด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.11 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

จรรยา เรื่องประพันธ์ (2531 : 46) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการจะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางพยายามที่จะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชนะในการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

บุญศรี ศรีสุทธิสะอาด (ปริญญา ณ วังจันทร์. 2536 : 25 ; อ้างอิงจาก บุญศรี ศรีสุทธิสะอาด. 2516 : 32) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง กิจกรรมของมนุษย์ในอันที่จะพยายามไปสู่เป้าหมายอย่างมีระบบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงขับในระดับสูงของมนุษย์ที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอันเป็นความสำเร็จส่วนตัว ทั้งนี้อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากความวิตกกังวลว่าจะล้มเหลว ความต้องการที่จะเอาชนะและเป็นผู้นำในสิ่งแวดล้อม ความต้องการมีพลังในสังคมเหนือผู้อื่น หรือความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ

ดังนั้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล

#### 3.11.1 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาและเพื่อกำหนดองค์ประกอบในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน ดังต่อไปนี้

### 3.11.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1965 : 103 – 105) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมไว้ 3 ชนิดคือ

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากผู้อื่น

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ จะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคเคลแลนด์ได้เน้นความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสำคัญมาก และได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. จะเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป
3. เป็นผู้ที่มีความคิดวางแผนทุกอย่างจะสำเร็จก็เพราะความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้น มิใช่เพราะว่าโอกาสอำนวยให้
4. การกระทำกิจกรรมใดๆ นั้นมุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีมุ่งหมายหลักอยู่ที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จะเห็นว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมานะบากบั่นเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง การปฏิบัติงานมีการวางแผนและเป้าหมาย พยายามที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจต่อเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าเรื่องแรงจูงใจทางด้านอื่น เพราะถ้าพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้วย่อมเป็นผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้นอันจะทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.11.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (Atkinson, 1964 : 106) ได้คิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เขาเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $T_e$ ) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ ( $T_e$ ) ซึ่งได้มาจากผลคูณ ของ
  - 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $M_s$ )
  - 1.2 การรับรู้โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ ( $P_s$ )
  - 1.3 ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ ( $I_e$ )

ผลคูณของ

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ( $T_e$ ) ซึ่งได้มาจาก

2.1 แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ( $Ma_f$ )

2.2 การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ( $P_f$  ซึ่ง

เท่ากับ  $1 - P_g$ )

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic

tendency =  $T_{ext}$ ) ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น

ดังนั้น สูตรของแอทคินสัน คือ

$$T_e = T_g + T_f + I_g$$

$$= (M_g \times P_g \times I_g) + (M_{af} \times P_f \times I_{ext})$$

เมื่อ  $T_e$  = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

$M_g$  = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

$M_{af}$  = ความกลัวความล้มเหลว

$P_g$  = การรับรู้โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ

$T_{ext}$  = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพล

มาจากภายนอก

ในสมการนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งมั่น ความพยายาม ความอดทน เมื่อบุคคลคาดว่าจะมีการประเมินการทำเปรียบเทียบมาตรฐานอันดีเลิศ การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented Behavior) ในที่นี้ความกลัวความล้มเหลว หมายถึง ความวิตกกังวลว่าผลของการกระทำพฤติกรรมนั้น จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ทำให้ได้รับความอับอาย พฤติกรรมของผู้ที่กลัวความล้มเหลวจึงออกมาในลักษณะของการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว คือ ไม่ยอมกระทำพฤติกรรมหรือกระทำพฤติกรรมที่ยากมาก ๆ ที่ไม่มีโอกาสสำเร็จได้ การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นว่าการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ มีความเป็นไปได้ หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หรือมีความยากง่ายที่จะประสบความสำเร็จเพียงใด สิ่งชักจูงหรือผลประโยชน์ที่เป็นผลพลอยได้จากการกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น การได้รับการยอมรับจากสังคม เงินทอง หรือการได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น

จากสมการข้างต้น จะพบว่าแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จะเกิดขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความกลัวความล้มเหลว ถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสูงกว่าก็สามารถทำนายได้ว่าจะแสดงพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ แต่ถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าต่ำกว่าที่สามารถทำนายได้ว่าจะไม่แสดงพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนั้นพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และอิทธิพลจากภายนอกหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ อีกด้วย

### 3.11.1.3 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จัดได้ว่าเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง ซึ่งการวัดบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่วัดได้ยาก นักวิจัยได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปได้ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ . 2527 : 31)

1. วิธีการสังเกต
2. วิธีการทดสอบ ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกตินิสัยคนทั่วไป เป็นมาตรฐานซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอ ๆ เมื่อตกอยู่ในสภานั้น
3. การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องหมายเชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา เช่น ความสงบเสงี่ยม แล้วหลาย ๆ คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประมาณค่าอยู่ในขั้นไหน
4. การวิเคราะห์ตนเอง คือ การประมาณค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัย จะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน
5. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์มีหลักคล้าย ๆ กับการวิเคราะห์ตัวเองต่างกันว่าผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราคิดตามเพื่อให้เราวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประเมินค่าบุคลิกภาพของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ว่าตนถูกสอบบุคลิกภาพ

### 3.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 138) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกลักษณะมุ่งอนาคต ได้ศึกษาในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก ส่วนเฮย์แมน (Hayman, 1985) ได้ศึกษากับกลุ่มครูมัธยมศึกษาจำนวน 100 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เล็ก กาญจนผล (2528 : 5) ได้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงานของบุคคลอาชีพต่าง ๆ จำนวน 640 คน พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีลักษณะดังนี้ คือ จะเป็นบุคคลที่ทำงานหาญรุ่มหาญกล้า ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่รู้จักแบ่งเวลา จะพบความสำเร็จในขั้นต้นเท่านั้น หลังจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางหรือลดลง แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะเป็นคนที่รู้จักแบ่งเวลาเป็นและพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จจะเลือกงานตรงกับความชอบของตนมากที่สุด และจะต้องเป็นคนที่มีมั่นคงเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นคนที่มีภาวะทะเยอทะยานและทำงานหนัก แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะเป็นคนชอบเสี่ยงในการทำงานไม่หวาดหวั่นต่อสิ่งใดในเมื่อได้วางแผนและตัดสินใจแล้วจะไม่ประเมินค่าตัวเองต่ำ บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จแม้ว่าจะมีความสามารถอยู่ในตัวแล้วแต่ไม่กล้าเสี่ยงและหวาดกลัวจึงไม่กล้าแสดงออก

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและประสบความสำเร็จจากการทำงานในอาชีพต่าง ๆ ด้วย

## 3.12 ลักษณะมุ่งอนาคตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3.12.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

ดวงเดือน พันธุมนาวินและ เพ็ญแข ประจวบจันทึก (2520:33) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลใหญ่กว่าในอนาคตแทนรางวัลเล็กน้อย ซึ่งจะรับในทันทีหรือการงดการบำบัดต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือเพียงพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และอาจถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้

รัตนา ประเสริฐสม (2526 : 86) กล่าวว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถที่จะมอบการไกลและวาดภาพอนาคตของตน การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคตและความคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น

วราเทพ สวัสดิ์ และคนอื่น ๆ (2929 : 68) ได้กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองไว้ การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดีผลเสียที่ได้เกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนการควบคุมตนเองนั้น หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละ หรืออดทนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

เฮคคอกเซน (เทพวรรณ สิงหบุตร. 2540 : 52 ; อ้างอิงจาก Heckhausen 1967 ) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในระยะยาวของการทำงานคาดการณ์ไกล การวางแผนระยะยาว การมองผลที่จะส่งไปยังอนาคต รู้จักอดใจรอได้ หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน ลักษณะมุ่งอนาคตสูงนี้จะปรากฏมากในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุก ๆ ด้าน

ไมเคิล (Meschel. 1974 : 165) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่คาดการณ์ไกล และเล็งเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การคาดการณ์ไปข้างหน้าโดยอาศัยเหตุการณ์ในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียที่จะเกิดกับตนเองและส่วนรวมได้

### 3.12.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (2529 : 29) ได้ให้ลักษณะของผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. ความสามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม

2. หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต

3. รู้จัดปฏิบัติให้เกิดการอดได้ รอได้อย่างเหมาะสม

4. สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 130) ได้ให้ความสำคัญของการมุ่งอนาคตว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนั้น เกิดจากการสะสมของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตขอบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาทางธรรมชาติ บุคคลสามารถคาดการณ์สิ่งที่ได้เกิดขึ้นในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อจะรอรับผลที่ได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตคือ ลักษณะความสำคัญประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดี สามารถปฏิบัติงานตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้นได้ มีการประพฤติ การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร เชื้อมั่นในตนเอง มีความรับ



ผิดชอบสูง รู้จักจุดหมายของชีวิต สามารถวางแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม และใช้เป็นการสำรวจตนเอง จะต้องมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

### 3.12.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตกับการทำงานมีดังนี้ คือ

จากผลการวิจัยของจินตนา บิลมาต และคนอื่น ๆ (2529 : 184 – 192) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากพนักงาน กทท. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสัมพันธ์กันโดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า และพบอีกว่าในหมู่พนักงานที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำนั้น ในกลุ่มพนักงานเก่าเพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่า

บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ บุคคลที่สามารถปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม จึงเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าวมาแล้วพบว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์สูงเป็นผู้ยืนยันขันแข็งในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบสำคัญ ดังนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงซึ่งมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงนั้นจึงเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

### 3.13 รายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความสลับซับซ้อนอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับตั้งแต่ความต้องการทางด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น (ถวิล เกื้อกุลวงศ์.2528 : 113)

จากการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 – 204) สรุปว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมี

X

รายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

### 3.14 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของจรรุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 71 – 72) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูที่มีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิต แสดงว่าครูที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวมีแนวโน้มสุขภาพจิตดี ทั้งนี้ เพราะการดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแล

พ่อ แม่ บุตรธิดา หรือสามีภรรยา อันเป็นบุคคลใกล้ชิดและเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สามารถระบายความทุกข์หรือปัญหาจากการทำงานได้ด้วย ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตดี ส่วนครูที่มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายต่อสมาชิกในครอบครัว ส่วนค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้านและค่าผ่อนรถไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต ทั้งนี้เพราะถ้าหากครูมี รายได้ดีเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็จะไม่เครียด มีความสุข แต่ถ้าครูมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็จะมี ความเครียดมีความทุกข์ ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตไม่ดี

สรุปได้ว่าภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขในการมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคคลนั้นก็จะมีสุขภาพจิตดีส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.15 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานการกับสมาชิกในครอบครัวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของรูบินและแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 19 ; อ้างอิงจาก Rubin and Mcneil. 1981 ) พบว่า ครอบครัวที่บิดามารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นคงใจตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้กว้าง ๆ ไม่ใช่ย่ำนาจวบกับตลอดจนให้ความสนใจสิ่งต่างๆ อยู่แวดล้อมเด็ก เช่น เพื่อน กิจกรรมที่ได้กระทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กมีแนวโน้มที่จะเป็นคนยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคงไม่โลเลและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนเซคาส และ ซวอลป์ (Pinyuchon. 1992 ; citing Cecas and Schwalbe. 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วย บิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลาย จำนวน 128 ครอบครัว พบว่า การรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจใน ตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรมของมารดา และสัมพันธภาพระหว่าง บุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ดังนั้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ปกครองกับสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งคนที่มีความภาคภูมิใจตนเองจะกล้ากระทำการต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

### 3.16 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของคานิ่ง นกแก้ว (พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2537 : 81 ; อ้างอิงจาก คานิ่ง นกแก้ว. 2533) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการ ทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้า

วิโรจน์ สารรัตน์ (2526 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา โดยนำเอาทฤษฎีของ — คำจูนของเฮิร์ชเบอร์ก มาดัดแปลงเพื่อใช้ในการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับชวากับนโยบายและการบริหารงาน

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและเงินเดือน

ประดับ ชันทองทิพย์ (2536 : ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครู เทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

เซอร์จิโอวานนิ (ผ่องศรี แด่มทอง. 2538 : 46; อ้างอิงจาก Sergioivanni. 1973) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครู กลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

ควิตูกัว (วิมล ศรีประสิทธิ์. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก Quitugua. 1975) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ

ฮุสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380 – 391 ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การทุ่มเทในงาน และการเปลี่ยนงาน กับกลุ่มผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 241 คนของบริษัทขายปลีก 150 บริษัท พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มทำงาน และสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มทำงานกับผู้บริหาร

เฮิร์น (Heam. 1991 : 2215 – A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จากการรับรู้โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมททิว และฟาร์ (Mathieu and Farr. 1991 : 127 – 133) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองและโดยหัวหน้า พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยตนเองและโดยหัวหน้า

จากงานวิจัยจะเห็นว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สถานที่ สภาพการทำงาน สื่อและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

##### แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

###### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีทั้งหมด 517 คน เป็นพนักงานชาย 345 คน และพนักงานหญิง 172 คน

###### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 227 คน เป็นพนักงาน ชาย 152 คน และพนักงานหญิง 75 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane, 1976 : 886-887) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากประชากร โดยใช้ฝ่ายงานและเพศเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งฝ่ายงานในการกีฬาแห่งประเทศไทยทั้งหมด โดยจำแนกเป็น 4 สำนัก และ 6 ฝ่าย มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 524 คน ได้แก่ 1. สำนักผู้ว่าการ จำนวน 53 คน 2. สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา จำนวน 19 คน 3. สำนักงานการกีฬาภูมิภาค จำนวน 129 คน 4. สำนักงานกีฬาอาชีพ จำนวน 14 คน 5. ฝ่ายนโยบายและแผน จำนวน 21 คน 6. ฝ่ายการคลัง จำนวน 46 คน 7. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 32 คน 8. ฝ่ายส่งเสริมกีฬา จำนวน 26 คน 9. ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ จำนวน 143 คน 10. ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา จำนวน 34 คน
2. ผู้วิจัยแบ่งพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ในแต่ละฝ่ายงานออกเป็นเพศชาย จำนวน 345 คน และเพศหญิงจำนวน 172 คน
3. ผู้วิจัยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของยามาเน่ ซึ่งมีความเชื่อถือได้ร้อยละ 95 (Yamane, 1976 : 886-887) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 227 คน เป็นพนักงานชาย 152 คน และพนักงานหญิง 75 คน
4. ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วน ประชากร : กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2 : 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง แต่ละฝ่ายงาน ดังนี้

3.1	สำนักผู้ว่าการ	จำนวน 24 คน	เป็นชาย 14 คน	เป็นเพศหญิง 10 คน
3.2	สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา	จำนวน 8 คน	เป็นชาย 4 คน	เป็นเพศหญิง 4 คน
3.3	สำนักงานการกีฬาภูมิภาค	จำนวน 57 คน	เป็นชาย 48 คน	เป็นเพศหญิง 9 คน
3.4	สำนักงานกีฬาอาชีพ	จำนวน 7 คน	เป็นชาย 4 คน	เป็นเพศหญิง 3 คน
3.5	ฝ่ายนโยบายและแผน	จำนวน 10 คน	เป็นชาย 4 คน	เป็นเพศหญิง 6 คน
3.6	ฝ่ายการคลัง	จำนวน 20 คน	เป็นชาย 7 คน	เป็นเพศหญิง 13 คน
3.7	ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา	จำนวน 13 คน	เป็นชาย 7 คน	เป็นเพศหญิง 6 คน
3.8	ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	จำนวน 11 คน	เป็นชาย 6 คน	เป็นเพศหญิง 5 คน
3.9	ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ	จำนวน 62 คน	เป็นชาย 50 คน	เป็นเพศหญิง 12 คน
3.10	ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา	จำนวน 15 คน	เป็นชาย 8 คน	เป็นเพศหญิง 7 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงานและเพศ

ฝ่ายงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักผู้ว่าการ	29	14	24	10	53	24
2. สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา	9	4	10	4	19	8
3. สำนักงานการกีฬาภูมิภาค	109	48	20	9	129	57
4. สำนักงานกีฬาอาชีพ	8	4	6	3	14	7
5. ฝ่ายนโยบายและแผน	8	4	13	6	21	10
6. ฝ่ายการคลัง	17	7	29	13	46	20
7. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา	17	7	15	6	32	13
8. ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	14	6	12	5	26	11
9. ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ	116	50	27	12	143	62
10. ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา	18	8	16	7	34	15
รวม	345	152	172	75	517	227

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็น 11 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินตนเอง

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินของผู้บังคับบัญชา

## วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

### ตัวอย่างของแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เมื่อย่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )

1. เพศ ( ) ชาย  
( ) หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ..... ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. วุฒิการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส ( ) โสด  
( ) คู่  
( ) หม้าย
5. อายุราชการ ..... ปี (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นพนักงาน จนถึงปัจจุบัน หากเกิน 6 เดือน  
ให้นับเป็น 1 ปี)
6. ประสบการณ์ในการทำงาน ..... ปี
7. .ในปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ ในฝ่าย/สำนัก ไต  
ฝ่าย/สำนัก .....
8. ลักษณะงานที่ทำ ( ) ตรงกับความรู้ความสามารถ  
( ) ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ
9. รายได้
  - 9.1 รายได้ประจำของท่าน (เงินเดือนที่ได้รับ..... บาท/เดือน)
  - 9.2 ท่านมีรายได้พิเศษหรือไม่  
( ) มี ( ) ไม่มี
  - 9.3 รายได้รวม (รายได้ประจำและรายได้พิเศษรวมกัน..... บาท/เดือน)

10. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ( ) การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง
- ( ) ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว
- ( ) ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน
- ( ) ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของสมจิต อภิชนาพงศ์ (2523 : 73-75) และระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 122-123) และศึกษาจากเอกสาร ปรินญาณิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 16 ข้อ

2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 13 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 1.93-5.60

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .60

ตัวอย่างของแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>ด้านแสดงตัว</u> ข้าพเจ้ามักพูดตรงไปตรงมาตามที่ใจคิด	.....	.....	.....	.....	.....
00	<u>ด้านเก็บตัว</u> ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือมากกว่าเข้าสังคม	.....	.....	.....	.....	.....

### เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (แสดงตัว) ข้อความที่มีความหมายทางลบ (เก็บตัว)

	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย สมจิต อภิชนาพงศ์ (2523:73-75) และระจิตร เล็กอุทัย (2542:122-123)

คะแนนตั้งแต่ 13 – 38 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว

คะแนนตั้งแต่ 39 – 65 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60) ของ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่น ๆ (2539) ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบโดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อหนึ่งที่ตรงกับความคิดความรู้สึกของพนักงานมากที่สุด

ตัวอย่างของแบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน .....

- รู้สึกและมีสุขภาพดี  
 ดีกว่าปกติ     เหมือนปกติ     แย่กว่าปกติ     แย่กว่าปกติมาก
- รู้สึกว่าต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา  
 ไม่เลย     ไม่มากกว่าปกติ     ก่อนข้างมากกว่าปกติ     มากกว่าปกติมาก



### เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อแรก จะได้คะแนน 0 คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อหลัง จะได้คะแนน 1 คะแนน

### เกณฑ์ในการแปลความหมาย

จุดตัดคะแนนใช้การนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมดแล้วนำมารวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60) คือ 11/12 คะแนนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไปถือว่าผิดปกติ

คะแนน 0 - 11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของประกายทิพย์ พิชัย (2539 : 82-83) และระจิตราแล้ว เล็กอุทัย (2542 : 131-133) และศึกษาจากเอกสาร ปรินญาณินท์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวขึ้นมาโดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 20 ข้อ

4.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

4.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.55-5.10

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริง น้อยที่ สุด
0	<u>การปฏิบัติของพนักงานต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ข้าพเจ้าไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว .....	.....	.....	.....	.....	.....
00	<u>การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน</u> สมาชิกในครอบครัวกระทำตามคำสั่งของข้าพเจ้า .....	.....	.....	.....	.....	.....

## เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

## เกณฑ์ในการแปลความหมาย อ้างอิงจาก (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ครอบครัวดี	3.75 – 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ในครอบครัวดีพอใช้	2.26 – 3.74	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ในครอบครัวไม่ดี	1.00 – 2.25	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก

## ตอนที่ 5 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ ของ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536 : 146-148) และนางนุช โรจนเลิศ (2540 : 146-147) และศึกษาจากเอกสาร ปรินญาณิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจขึ้นมาโดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 22 ข้อ

### 5.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

5.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์ดร.พาสนา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.04-9.19

5.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .80

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกต่อระบบ รัฐวิสาหกิจ และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ คำตอบของท่านมีความ สำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของ ใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ และแนวโน้มที่ จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

#### ก. ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ

เห็นตัวอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านพอสมควร
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

- ข. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ
- |            |         |   |
|------------|---------|---|
| มากที่สุด  | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด                 |
| มาก        | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก                       |
| ปานกลาง    | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง |
| น้อย       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย                      |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด                |
- ค. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ
- |                 |         |   |
|-----------------|---------|---|
| เป็นประจำ       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด                 |
| บ่อยครั้ง       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านเกือบทุกครั้ง             |
| บางครั้ง        | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง |
| นาน ๆ ครั้ง     | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง                 |
| น้อยครั้งที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งที่สุด           |
- จนแทบจะไม่เกิดขึ้นเลย

**ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ**

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	<u>ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ</u> การทำงานรัฐวิสาหกิจเป็นงานบริการที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....
00	<u>ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ</u> ข้าพเจ้ารู้สึกอยากช่วยเหลือผู้มารับบริการเมื่อเขามีปัญหาและต้องการคำแนะนำ	.....	.....	.....	.....	.....
000	<u>ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานรัฐวิสาหกิจ</u> ข้าพเจ้าให้บริการผู้รับบริการทุกคนด้วยความยุติธรรม	.....	.....	.....	.....	.....

เกณฑ์การให้คะแนน	ข้อความที่มีความหมายทางบวก					
	ด้านความรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม			
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด	เป็นประจำ	ให้	5	คะแนน	
เห็นด้วย	มาก	บ่อยครั้ง	ให้	4	คะแนน	
ไม่แน่ใจ	ปานกลาง	บางครั้ง	ให้	3	คะแนน	
ไม่เห็นด้วย	น้อย	นาน ๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน	
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด	น้อยครั้งที่สุด	ให้	1	คะแนน	

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนตรงกันข้ามกับข้อความที่มีความหมายทางบวก

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีทัศนคติทางบวกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีทัศนคติปานกลางต่อระบบรัฐวิสาหกิจ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีทัศนคติทางลบต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อุลล กัศระ (2535 : 99-100) และบุญรับ คักคัมณี (2532 : ) ศึกษาจากเอกสาร ปรินญาณิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นมา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Lidert) จำนวน 16 ข้อ

6.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

6.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์ดร.พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

6.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ Hest เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.56-8.78

6.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพที่สุดเท่าที่ข้าพเจ้าสามารถทำได้	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....

## เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

## เกณฑ์ในการแปลความหมาย อ้างอิงจาก (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย

ตอนที่ 7           แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตของสมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 234) และชัยมงคล บัวช่วย (2540 : 82-83) และศึกษาจากเอกสาร ปริญาณิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตขึ้นมาโดยมี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 15 ข้อ

7.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

7.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

7.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็น รายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต จำนวน 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.74-7.86

7.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .52

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง           ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในกรเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจคือตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....

### เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

### เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย

### ตอนที่ 8 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

8.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศการทำงานของประกายทิพย์ พิชัย (2539 : 82-83) และระจิตรแล้ว เล็กอุทัย (2542 : 131-133) และศึกษาจากเอกสารบริษัทยาพันธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านสื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม

สิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานขึ้นมา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 20 ข้อ

#### 8.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

8.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้



8.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ Hest เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.63-6.81

8.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน</u> <u>1. ด้านสถานที่ทำงาน</u> สถานที่ทำงานตั้งอยู่ใจกลางเมือง ข้าพเจ้าไปมาสะดวก	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....
00	<u>2 ด้านสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก</u> <u>อำนวยความสะดวก</u> ในที่ทำงานมีสื่อ อุปกรณ์ การทำงานอย่างเพียงพอ	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....

### เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

### เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 — 5.00	หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 — 3.74	หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 — 2.25	หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี

### ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

9.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ของสุคนธ์ทิพย์ หนูนพล (2544: 149-150) และสุกัญญา แยมยิม (2541 : 100-102) และศึกษาจากเอกสาร ปริญญาโทที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานขึ้นมา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 18 ข้อ

#### 9.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

9.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

9.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.55-5.81

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
00	ข้าพเจ้ามีเพื่อนสนิทที่สามารถปรึกษาด้านการทำงานและด้านส่วนตัวได้	.....	.....	.....	.....	.....

## เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

## เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

**ตอนที่ 10** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

10.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ของสุคนธ์ทิพย์ หนูนพล (2544: 149-150) และสุกัญญา แยมยิ้ม (2541 : 100-102) และศึกษาจากเอกสาร ปรินญาณีพันธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาขึ้นมา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 30 ข้อ

#### 10.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

10.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะเกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

10.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ *t-test* เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 27 ข้อ มีค่า *t* อยู่ระหว่าง 1.21-6.78

10.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .943

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริง น้อยที่ สุด
00	<u>1. พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติ</u> <u>ต่อผู้บังคับบัญชา</u> ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหา ด้านส่วนตัวและด้านการงานกับผู้ บังคับบัญชาได้	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....
000	<u>2 พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชา</u> <u>ปฏิบัติต่อพนักงาน</u> ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจข้าพเจ้า	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	..... .....

## เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

## เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชชาติ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชชาติพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

- ตอนที่ 11      แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่
- 11.1    แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง
- 11.2    แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา

**11.1    แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง มีวิธีการสร้างดังนี้**

11.1.1    แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเองของอุบล ภัตตะ (2535 : 114) และธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : 116-119) และศึกษาจากเอกสาร ปรินญญาณีพันธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขึ้นมาโดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 22 ข้อ

11.1.2    การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

11.1.2.1    หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวชณี กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

11.1.2.2    การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 18 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.33-8.00

11.1.2.3    หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

**ตัวอย่างแบบสอบถาม**

คำชี้แจง      ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	การกระทำในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้ามาทำงาน ข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจงานในหน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา	.....	.....	.....	.....	.....
00	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมากแต่ข้าพเจ้าก็ไม่ทอดย	.....	.....	.....	.....	.....

#### เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

#### เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี

#### 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา มีวิธีการสร้างดังนี้

11.2.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536 : 115-117) อุบล ภัทระ (2535 : 115-116) และซาทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : 120-123) และศึกษาจากเอกสาร ปริญญา นิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาขึ้นมา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Lidert) จำนวน 14 ข้อ

11.2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

11.2.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวธณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

11.2.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.92-14.48

11.2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .73

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

- |                |         |   |
|----------------|---------|---|
| จริงที่สุด     | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด                 |
| จริง           | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก                   |
| จริงบ้าง       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง |
| จริงน้อย       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย                      |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด                |

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้และเข้าใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....
00	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขยันขันแข็งในการทำงานเป็นอย่างมาก	.....	.....	.....	.....	.....



### เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

### เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปส่งด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546 จำนวน 227 ฉบับ
4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ได้คืนมาครบทุกฉบับ
5. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ปรากฏว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยตอบครบทุกข้อ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปคิดว่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
  - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
  - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่
  - 3.1 หาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
  - 3.2 หาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Square
MS	แทน	Mean Square
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
$X_1$	แทน	เพศชาย
$X_2$	แทน	เพศหญิง
$X_3$	แทน	อายุ
$X_4$	แทน	วุฒิการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี
$X_5$	แทน	วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี
$X_6$	แทน	วุฒิการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี
$X_7$	แทน	โสด
$X_8$	แทน	คู่
$X_9$	แทน	หม้าย
$X_{10}$	แทน	อายุราชการ

X <sub>11</sub>	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X <sub>12</sub>	แทน	ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ : สำนักผู้ว่าการ
X <sub>13</sub>	แทน	ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ : ฝ่ายนโยบายและแผน , ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสถานศึกษาและบริการ
X <sub>14</sub>	แทน	ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ : ฝ่ายวิทยาศาสตร์การศึกษา , ฝ่ายส่งเสริมศึกษา ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการการศึกษา
X <sub>15</sub>	แทน	ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ : สำนักพัฒนาบุคลากรศึกษา , สำนักงานการศึกษามุขมณฑล สำนักงานกีฬาอาชีพ
X <sub>16</sub>	แทน	ลักษณะงานที่ทำ : ตรงกับความรู้ความสามารถ
X <sub>17</sub>	แทน	ลักษณะงานที่ทำ : ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ
X <sub>18</sub>	แทน	รายได้ประจำ
X <sub>19</sub>	แทน	มีรายได้พิเศษ
X <sub>20</sub>	แทน	ไม่มีรายได้พิเศษ
X <sub>21</sub>	แทน	รายได้รวม
X <sub>22</sub>	แทน	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง
X <sub>23</sub>	แทน	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว
X <sub>24</sub>	แทน	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้าน
X <sub>25</sub>	แทน	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ , ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ
X <sub>26</sub>	แทน	บุคลิกภาพ
X <sub>27</sub>	แทน	สุขภาพจิต
X <sub>28</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
X <sub>29</sub>	แทน	ทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ
X <sub>30</sub>	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X <sub>31</sub>	แทน	ลักษณะมุ่งอนาคต
X <sub>32</sub>	แทน	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
X <sub>33</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
X <sub>34</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคิดว่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ บุคลิกภาพ รายได้ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ (รายได้พิเศษ) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ (รายได้พิเศษ) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	152	77.0
	หญิง	75	13.0
	รวม	227	100.0
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	19.8
	ปริญญาตรี	157	69.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	25	11.0
	รวม	227	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	132	58.1
	คู่	91	40.0
	หม้าย	4	1.7
	รวม	227	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	
ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ	- สำนักผู้ว่าการ	28	12.3
	- ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา , ฝ่ายส่งเสริมกีฬา ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา	54	23.8
	- สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา , สำนักงาน การกีฬาภูมิภาค , สำนักงานกีฬาอาชีพ	36	15.9
	- ฝ่ายนโยบายและแผน , ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ	109	48.0
	รวม	227	100.0
ลักษณะงานที่ทำ	ตรงกับความรู้ความสามารถ	70	30.8
	ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	157	69.2
	รวม	227	100.0
รายได้พิเศษ	มี	107	47.1
	ไม่มี	120	52.9
	รวม	227	100.0
ภาวะความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	- การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตรธิดา และ ญาติพี่น้อง	121	44.1
	- ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว	99	25.6
	- ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน	67	13.7
	- ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ , ค่าไฟ , ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ	115	20.3
	รวม	402	100.0

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานชายมีจำนวนมากกว่าพนักงานหญิง คือเพศชายมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 เพศหญิงมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคือ มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และพนักงานระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่าพนักงาน ที่โสดมีจำนวนมากที่สุดคือ มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และพนักงานที่เป็นหม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เมื่อจำแนกตามฝ่ายงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง และฝ่ายสถานกีฬาและบริการมีจำนวนมากที่สุด คือมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักผู้ว่าการมีจำนวนน้อยที่สุด คือมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ทำพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติ ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถมีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และ

พนักงานที่ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถมีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 พนักงานที่ไม่มี รายได้พิเศษพิเศษ มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และพนักงานที่มีรายได้พิเศษ มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 เมื่อจำแนกตามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว พนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติ พี่น้อง มีจำนวนมากที่สุดคือ มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำ รายได้รวม บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำ รายได้รวม บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	N=227		การแปลผล
	$\bar{x}$	S	
อายุ	35.08	8.12	วัยกลางคน
อายุราชการ	8.42	8.29	น้อย
ประสบการณ์ในการทำงาน	10.40	8.03	น้อย
รายได้ (รายได้ประจำ)	11,523.08	7772.59	น้อย
รายได้รวม	15,543.08	12448.45	น้อย
บุคลิกภาพ	53.88	5.38	แบบแสดงตัว
สุขภาพจิต	6.55	9.15	ปกติ
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว	3.46	.47	ดีพอใช้
ทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ	3.59	.44	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.29	.43	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	N=227		แปลผล
	$\bar{x}$	S	
ลักษณะมุ่งอนาคต	3.39	.44	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.14	.64	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.51	.58	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3.35	.63	ดีพอใช้
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง	3.45	.50	ดีพอใช้
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	3.69	.50	ดีพอใช้

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ตัวแปรทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ 3.69 3.59 3.51, 3.46, 3.45, 3.39, 3.35, 3.29, 3.14 ส่วนตัวแปรสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปกติ คือ มีค่าเฉลี่ย 6.55 ตัวแปรอายุมีค่าเฉลี่ย 35.08 ตัวแปรอายุราชการมีค่าเฉลี่ย 8.42 ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 10.40 ตัวแปรรายได้ประจำมีค่าเฉลี่ย 11,523.14 ตัวแปรรายได้รวมมีค่าเฉลี่ย 15,543.08 และ ตัวแปรบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยแบบแสดงตัว คือมีค่าเฉลี่ย 53.88

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นการวิเคราะห์สมมุติฐานข้อ 1 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4





จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทักษะติดต่อ ระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ระดับรายได้รวม

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬา แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต

ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่ง ประเทศไทย มี 19 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด สถานภาพคู่ สถานภาพหม้าย ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักผู้ว่าการ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา, สำนักงานการกีฬาภูมิภาค, สำนักงานกีฬาอาชีพ ฝ่ายงานที่ ปฏิบัติที่ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา, ฝ่ายส่งเสริมกีฬา, ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา ลักษณะงานที่ทำ รายได้ ประจำ มีรายได้พิเศษ ไม่มีรายได้พิเศษ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านการดูแลสุขภาพในครอบครัว, ด้าน ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน, ด้านค่าใช้จ่ายภายในบ้าน และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระบวนการท่องเที่ยวและกีฬา โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในตาราง 5-6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	19.566	2.795	24.555**
Residual	139	15.823	.114	
Total	145	35.389		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬา แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 6 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้าง เป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย  
โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	F
X <sub>33</sub>	.242	.056	.292	.532	.283	57.180**
X <sub>33</sub> , X <sub>31</sub>	.259	.081	.228	.643	.413	50.630**
X <sub>33</sub> , X <sub>31</sub> , X <sub>34</sub>	.184	.048	.242	.678	.459	40.452**
X <sub>33</sub> , X <sub>31</sub> , X <sub>34</sub> , X <sub>13</sub>	-.107	.030	-.215	.704	.496	34.880**
X <sub>33</sub> , X <sub>31</sub> , X <sub>34</sub> , X <sub>13</sub> , X <sub>23</sub>	.128	.059	.129	.724	.524	31.053**
X <sub>33</sub> , X <sub>31</sub> , X <sub>34</sub> , X <sub>13</sub> , X <sub>23</sub> , X <sub>29</sub>	.192	.086	.166	.734	.539	27.302**

$$R = .734$$

$$R^2 = .539$$

$$SE = .278$$

$$a = .461$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาพิเศษแห่งประเทศไทยมี 6 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>33</sub>) ลักษณะการมุ่งอนาคต (X<sub>31</sub>) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X<sub>34</sub>) ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายนโยบายและแผน, ฝ่ายการคลังและฝ่ายสถานกีฬาและบริการ (X<sub>13</sub>) ความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว (X<sub>23</sub>) ทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ (X<sub>29</sub>) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาพิเศษแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 53.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย  
โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .461 + .242 X_{33} + .259 X_{31} + .184 X_{34} - .107 X_{13} + .128 X_{23} + .192 X_{29}$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย  
โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .292 X_{33} + .228 X_{31} + .242 X_{34} - .215 X_{13} + .129 X_{23} + .166 X_{29}$$

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการค้นคว้า

##### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาตัวแปรส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย

##### สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

##### ขอบเขตของการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

###### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ปฏิบัติงานในช่วงปี 2546 จำนวน 517 คน เป็นเพศชาย 345 คนและเพศหญิง 172 คน

###### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ปฏิบัติงานในช่วงปี 2546 จำนวน 227 คน เป็นพนักงานชาย 152 คน และพนักงานหญิง 75 คน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane, 1976 : 886-887) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) จากประชากร โดยใช้ฝ่ายงานและเพศเป็นชั้น (Strata)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็น 11 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6022
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60) มี 60 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7881
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8022
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7911
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5213
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8242
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8031
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9435
- ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่
- ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8357
- ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7357

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปส่งด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546 จำนวน 227 ฉบับ
4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ได้คืนมาครบทุกฉบับ
5. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ปรากฏว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยตอบครบทุกข้อ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปคิดว่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทักษะติดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ รายได้รวม

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย มี 19 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิกการศึกษาปริญญาตรี วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด สถานภาพคู่ สถานภาพหม้าย ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักผู้ว่าการ , ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา, สำนักงานการกีฬามุมิกค , สำนักงานกีฬาอาชีพ และ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา, ฝ่ายส่งเสริมกีฬา, ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา ลักษณะงานที่ทำ รายได้ประจำ มีรายได้พิเศษ ไม่มีรายได้พิเศษ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว , ด้านค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้าน , ด้านค่าใช้จ่ายภายในบ้าน และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{33}$ ) ลักษณะการมุ่งอนาคต ( $X_{31}$ ) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{34}$ ) ฝ่ายนโยบายและแผน, ฝ่ายการคลังและฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ( $X_{13}$ ) ความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ( $X_{23}$ ) ทักษะติดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ ( $X_{29}$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้ สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ร้อยละ 53.9

สมการที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย  
ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .461 + .242 X_{33} + .259 X_{31} + .184 X_{34} - .107 X_{13} + .128 X_{23} + .192 X_{29}$$

5.2 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย  
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .292 X_{33} + .228 X_{31} + .242 X_{34} - .215 X_{13} + .129 X_{23} + .166 X_{29}$$

## อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มี 10 ตัวแปร และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มี 1 ตัวแปร ตามลำดับรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 อายุ อายุของพนักงานที่ปฏิบัติงานในการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นพนักงานที่มีความพร้อม มีวุฒิภาวะ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานและสิ่งแวดล้อมได้ดี ดังที่ แมสลาซ (Maslach . 1982 : 60) ได้กล่าวว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิตมองชีวิตได้กว้างไกล สามารถปรับตัวให้สอดคล้องสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ดังนั้น อายุของพนักงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.2 อายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานนานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเองทั้งจากการฝึกอบรมหรือการดูงานศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมข่าวสาร พนักงานยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรยุทธ พินทุสมิต (2531 : 62) ที่ศึกษาการพัฒนาของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งพบว่าอายุราชการของพนักงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ เบ็ร็อง นครอินทร์ (2540 : 103) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม ได้พบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำคลองเปรม

ดังนั้น อายุราชการของพนักงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบต่างๆ เป็นอย่างดี มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถวินิจฉัยงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันได้ชัดเจนกว่า เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความคุ้นเคย สนับสนุน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องจากการติดต่อประสานงานกันเป็นประจำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานได้รับประสบการณ์จากการทำงานมาก จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดีกว่า สาเหตุเหล่านี้ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีประสบการณ์มากมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ดังที่ ละเมียด ติมอักษร (2516 : 56) กล่าวว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากจะช่วยให้รู้จักแก้ปัญหามากขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความรู้สึกวิตกกังวล ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของเสนาะ ดีเยาว์ (2526 : 200) ที่กล่าวว่า ผู้

ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คิวติงัว (Quitugua . 1975 : 1224 ) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน

ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.4 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เหมือนกัน หากทราบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพเป็นเช่นไรก็อาจหาวิธีการส่งเสริมให้พนักงานนั้นมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงานของพนักงานที่ต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้กับผู้รับบริการ เป็นงานที่ต้องให้ข้อมูลที่แม่นยำและเที่ยงตรง มีความกระตือรือร้นและทำงานให้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐสินี หาญกิตติชัย (2541 : 54) ที่พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสตูบและโบลันด์ (อัจฉรา วงศ์วิวัฒน์มจร. 2523 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1986) ได้ทำการศึกษาเชิงทดลองเพื่อรับรูสาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี พบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว จึงทำให้บุคลิกภาพของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ดังนั้น บุคลิกภาพของพนักงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี โดยเฉพาะความรักใคร่ผูกพันของสมาชิกในครอบครัว ความอบอุ่นปลอดภัย มั่นใจในตนเองถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวจะส่งมอบบรมให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากภายในครอบครัวไปสู่ ภายนอกครอบครัว ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างปกติ โดยเฉพาะประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี เมื่อเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ย่อมได้รับการช่วยเหลือ ดูแล และได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและผ่านปัญหานั้นๆ ไปได้ ดังที่กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์ (2530 : 5-7) กล่าวว่า ครอบครัวที่สัมพันธ์กันอย่างมีคุณภาพมักจะมีวิธีการที่ดีในการแก้ไขปัญหา หรือกู่สถานการณ์วิกฤตให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีเช่นเดิมได้ ทุกคนในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้กับปัญหา ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันคลี่คลายปัญหาให้ได้ในที่สุด แต่หากพนักงานมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลีดสโตน (Lidstone . 1997) ที่ทำการศึกษากับ ผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความขัดแย้งจากความรับผิดชอบ ในงานและครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีเหล่านี้



ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี สามารถทำความเข้าใจงานร่วมกัน ประสานงานระหว่างฝ่ายหรือสำนักได้ดีสอดคล้องกันเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องแก้ไขสามารถปรึกษาร่วมกัน ช่วยลดความรุนแรงของปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที นอกจากนี้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคี พนักงานมีความสุข สนุกในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมด้วย เหล่านี้ ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับ บุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ ถ้าเป็นไปในทางที่ดี ก็จะเป็นตัวป้องกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลีอก (1976 : 1297 - 1349) กล่าวว่าถ้าพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือและมีความเป็นมิตรพนักงานนั้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่พึ่งพาอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.7 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ให้ความรักเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ ฟรายด์แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried , Lander and Pickle , 1968 : 195) กล่าวว่าตัวแปรด้านความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์ต่อพนักงาน การติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจต่อพนักงาน สามารถวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้ ส่วน เฟรนซ์ (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์, 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก French , 1973) ได้ให้ความเห็นว่า การที่พนักงานในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่นั้น ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.8 ทักษะคิดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีทัศนคติทางบวกต่อระบบรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะการเข้าทำงานรัฐวิสาหกิจต้องผ่านการทดสอบหลายขั้นตอน ซึ่งถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อระบบรัฐวิสาหกิจแล้ว อาจทำให้ไม่มีความพยายามเพียงพอในการสอบเข้าทำงานรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 11) ยังได้กล่าวไว้ว่านอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานจะมีบทบาทสำคัญต่อการมีสภาวะรับรางวัลด้วย ดังที่อรุณ รักธรรม (2532 : 141-142) กล่าวว่า หากสามารถพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจให้มีทัศนคติที่ดีต่องานรัฐวิสาหกิจได้แล้ว ย่อมส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน

ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพร้อมและพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสุข ยินดีและพอใจ ในอาชีพตลอดจนชีวิตการทำงานของตน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ทศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.9 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะจิตลักษณะเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานยอมรับที่จะ ทำงานอย่างมาเนาะบากนั้น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานที่จะพบกับความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะต้องเป็นคนที่รู้จักแบ่งเวลา เป็นและเป็นคนที่มั่นคงเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น และเป็นคนทะเยอทะยานและทำงานหนัก ซึ่งสอดคล้อง กับ งานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 138) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.10 ลักษณะมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่ง อนาคตมาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเสี่ยงผลเสียที่ เกิดขึ้น ในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็น ลักษณะประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดี มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบสูง รู้จัก จุดหมายของชีวิต สามารถวางแผนทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงามและใช้เป็นการสำรวจตนเองจะได้มีความ มั่นใจในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ จินตนา บิลมาตและคนอื่นๆ (2529 : 184-192) ได้ศึกษาคุณ ลักษณะของข้าราชการพลเรือนในส่วนของลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง สัมพันธ์กันโดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย แสดงว่าลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่าจะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า และพบอีกว่า ในหมู่พนักงานที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำนั้น ในกลุ่มพนักงานเก่า เพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่า

ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.11 รายได้รวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ กีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมสูงมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะรายได้รวมสูงเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความสลับซับซ้อนอีกทั้งมีความ สัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้น ตามลำดับขั้น (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2528 : 113) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203-204) ที่พบว่ารายได้รวมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดย ผู้ที่มีรายได้รวมสูงจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้รวมต่ำกว่า

นอกจากนี้ วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ดังนั้น รายได้รวมของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต ดังนี้ สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย เนื่องจากผู้ที่มีสุขภาพจิตดีได้คะแนนน้อย (0-11) และผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่องได้คะแนนมาก (12-60) ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงแสดงว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะการมีสุขภาพจิตดีจะทำให้มองโลกในแง่ดีและสามารถแก้ไขปัญหาได้ เมื่อมีปัญหายุ่งยากซับซ้อน ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีสุขภาพจิตดีมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตอื่นๆ และพฤติกรรมหลายด้านของมนุษย์

ดังนั้น สุขภาพจิตของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย มี 19 ตัวแปร ตามลำดับรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เพศชายและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย แสดงว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสที่จะทำงานเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อค่าตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ความปรารถนาดังกล่าวเหล่านี้มีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี พนักงานชายและพนักงานหญิงบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะเพศชายและเพศหญิง ที่ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดีได้

ดังนั้น เพศชายและเพศหญิงของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.2 วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย แสดงว่า วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ของพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว พนักงานย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งต่อไปซึ่งปกติความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง (Maslow, 1954 : 80-92) วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ของพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง หรือเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถจากหน่วยงาน หรือองค์กร เพราะคำนึงถึงความแตกต่างของวุฒิการศึกษาของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

ดังนั้น วุฒิศึกษาของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.3 สถานภาพโสด สถานภาพคู่ สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แสดงว่าสถานภาพโสดของพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีและพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ สังคมปัจจุบันพนักงานที่เป็นโสดสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ หุ่เมทั้งกำลังกายและกำลังใจและเสียสละเวลาทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งเป็นพนักงานที่ไม่มีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว จึงทำให้พนักงานที่เป็นโสดสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ แสดงว่าสถานภาพคู่ของพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีและพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่สมรสแล้วถึงแม้จะมีบุตร แต่ส่วนมากก็ไม่ได้เลี้ยงดูบุตรด้วยตัวเอง ทำให้มีความคล่องตัวไม่แตกต่างกับคนที่ยังเป็นโสด ประกอบกับสถิติการสมรสของคนไทยปัจจุบัน บุคคลส่วนใหญ่จะสมรสเมื่อมีอายุมากขึ้นจึงทำให้ตัวเองมีความพร้อมทางครอบครัวสามารถทำกิจกรรมใดๆ ก็ได้ไม่แตกต่างจากคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทศนิ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง ที่พบว่าสถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย แสดงว่าสถานภาพหม้ายของพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีและพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายแม้จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำอันเกิดจากความผิดหวังหรือสิ้นหวังในชีวิตสมรสแต่ก็มีส่วนดีคือ ทำให้มีกำลังใจและมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานให้ได้ผลดีที่สุดเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับในผลงานของตนเองมากกว่าที่จะมองในส่วนชีวิตสมรสที่ล้มเหลว และยังทำให้บุคคลที่ผ่านชีวิตสมรสแล้วมีทัศนคติในการมองโลกที่กว้างขึ้นและยอมรับกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้มากขึ้นอีกด้วยและสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรินนา นกสกุล (2531 : 64) ที่พบว่าสถานภาพสมรสของนิสิตคณะทำปริญญาโทไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความสำเร็จในการทำปริญญาโท

ดังนั้น สถานภาพโสด สถานภาพคู่ สถานภาพหม้ายของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.4 ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักผู้ว่าการ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา สำนักงานการกีฬาภูมิภาค , สำนักงานกีฬาอาชีพ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายส่งเสริมกีฬา ฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แสดงว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานหรือสำนักดังกล่าว บางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีและพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ได้

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักผู้ว่าการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานด้านบุคลากร งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบดำเนินการและควบคุมดูแลด้านสิทธิประโยชน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาต่างๆ เช่น ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้บริการกีฬา ตลอดจนมีหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรกีฬาในความรับผิดชอบของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานสำนักงานการกีฬาภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมประสานงานและให้ความร่วมมือกับองค์กรกีฬาในส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและดำเนินการกีฬาในส่วนภูมิภาคตามนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานสำนักงานกีฬาอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้นักกีฬาที่มีความสามารถและมีศักยภาพที่เหมาะสมให้เป็นนักกีฬาเพื่อการอาชีพ คุ้มครองด้านความปลอดภัยและสวัสดิการอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนากีฬาของชาติ และเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกการกีฬาแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมและพัฒนา กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬามวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายองค์กรและสวัสดิการกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบประสานงาน และงานให้การอุดหนุนส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการกีฬาจังหวัด การแข่งขันกีฬาแห่งชาติ การแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ

ดังนั้นงานในหน้าที่หลักของพนักงานดังที่กล่าวมานี้ ก็คือการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ โดยเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม เป็นการปฏิบัติงานไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและต้องการให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิรพรด หุ่นเจริญ (จิราภรณ์ ไทยกิ่ง 2541 : 32 อ้างอิงจากพิรพรด หุ่นเจริญ. ; 2525 175) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายๆ ประการ เช่น ความรู้ ความสามารถของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในฝ่ายงานเดียวกันที่รู้สึกไม่ชอบและไม่ถนัดงานที่ตนปฏิบัติ

ดังนั้น ฝ่ายงานที่ปฏิบัติของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.5 ลักษณะงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แสดงว่าพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานแต่ละคนมีความถนัดในงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความถนัดตรงกับลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ก็จะชอบและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี พนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานลักษณะเดียวกัน แต่งานนั้นไม่ตรงกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน พนักงานรู้สึกเครียด กังวลกับการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานย่อมไม่ดี

ดังนั้น ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.6 รายได้ประจำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แสดงว่าพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีรายได้ประจำเพียงอย่างเดียวปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมาะสม รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมดี พนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนมีการรับผิดชอบมาก รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เกิดความเครียด ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมไม่ดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง การที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรจัดสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีมากกว่าคำนึงถึงระดับรายได้เพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ยอร์จ เอลตัน เมโย (Geroge Elton Mayo : 149) ที่เชื่อว่า

พฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจหรือแรงจูงใจทางการเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในด้านจิตใจที่ไม่เกี่ยวกับเศรษฐกิจหรือการเงินโดยตรง (ธงชัย สันติวงษ์. 2538 : 13)

ดังนั้น รายได้ประจำของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.7 มีรายได้พิเศษและไม่มีรายได้พิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แสดงว่าพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีรายได้พิเศษจะมีแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากสามารถหารายได้มาจุนเจือ ตัวเองและไม่ครอบครัวยุติเตอตรอน มีความสุขและมีความสุขเป็นอยู่ที่สุขสบาย พนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ไม่มีรายได้พิเศษ มีแต่รายได้ประจำ คือ เงินเดือน หากพนักงานมีรายได้พอเพียง กับค่าใช้จ่ายก็จะไม่เกิดผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน แต่พนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก เช่น ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน การดูแลสมาชิกในครอบครัว รายได้ประจำอย่างเดียวไม่พอเพียงปัจจัยเหล่านี้ก็สามารถทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี

ดังนั้น มีรายได้พิเศษ และไม่มีรายได้พิเศษของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.8 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดามารดา บุตร ธิดา ฯลฯ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แสดงว่าพนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะการดูแลสมาชิกในครอบครัวอันเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและเป็นที่ยกย่องทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่นใจ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือปัญหาต่างๆ กับบุคคลในครอบครัวได้ ทำให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดลงไปได้ไม่มากนักน้อย ถึงแม้ว่าจะเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนก็ตาม แต่ก็ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อย อีกประการหนึ่งพนักงานส่วนหนึ่งสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้เพราะสอบบรรจุที่จังหวัดหนึ่งแต่ทำเรื่องขอย้ายมาอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง ดังนั้นแม้ว่าพนักงานจะมีภาระในการเช่าซื้อบ้านและเบิกค่าเช่าบ้านได้ และจะต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นบ้างในการผ่อนชำระค่าเช่าซื้อบ้านกับธนาคาร แต่พนักงานก็มีความหวังในการมีบ้านเป็นของตนเองซึ่งเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่ง ดังนั้นการจ่ายค่าเช่าบ้านก็เป็นค่าใช้จ่ายที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจเพราะทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นแม้ว่าพนักงานจะมีภาระในค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ แต่ถ้าหากพนักงานมีรายได้ดีเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ซึ่งหมายถึงพนักงานอาจมีรายได้พิเศษหรือไม่มีรายได้พิเศษก็ได้ ก็จะทำให้พนักงานไม่เดือดร้อนมีความสุข ไม่เครียด ไม่กังวลกับค่าใช้จ่ายต่างๆ จะทำให้พนักงานสามารถทุ่มเทกำลังความคิดความสามารถให้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ พนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่มากมายจนเกินกำลังและความสามารถของพนักงาน รายรับ-รายจ่ายไม่สมดุลกัน แม้ว่าพนักงานจะมีความรักในสถาบันครอบครัวและมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเอง มากเท่าใด หากแต่เมื่อภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีมากเกินไป สุขภาพจิตก็ไม่ดี เกิดความเครียดไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี

ดังนั้น ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดามารดา บุตร ธิดา ฯลฯ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3.9 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (สถานที่ทำงาน สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย แสดงว่าพนักงานบางคน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะ สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี พนักงาน ย่อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพดี สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีแสงสว่าง อุดหนุนเหมาะสม อากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงดังรบกวน ทำให้พนักงานมีสมาธิในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานที่ดี จึงส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานได้ พนักงานมีความพึงพอใจ พนักงานย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างพร้อม อันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในงาน พนักงานบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ดี ทั้งนี้เพราะหากพนักงานขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่สภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตไม่ดี และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ดี

ดังนั้น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของ การศึกษาแห่งประเทศไทยมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นฝ่ายหรือสำนักต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายและสำนักจำเป็นต้องประสานงานกัน งานจึงประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเอื้อให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ หากพนักงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานและเพื่อนร่วมงานพร้อมจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรสามารถปรึกษาหารือกันได้ มีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน พนักงานย่อมมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้ามหากพนักงานมีสัมพันธภาพไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่าง ทำงาน ขาดการประสานงาน ไม่มีความสามัคคี ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความขัดแย้ง งาน ย่อมไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ดังที่เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อน ร่วมงานควรสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้องมีความรักใคร่กลมเกลียวกันคอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของ กลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงเวลา ได้ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความ สนุกสนาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยา มัทยาท (2541 : 103 – 104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลภาคตะวันออก พบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะส่งผลต่อการทำงานพยาบาล

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4.2 ลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นอันดับ 2 ทั้งนี้เพราะลักษณะมุ่งอนาคตหมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรอรับผลดี

หรือป้องกันผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นลักษณะประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดี มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบสูง รู้จักจุดหมายของชีวิต สามารถวางแผนทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงามและใช้เป็นการสำรวจตนเองจะได้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น งานรัฐวิสาหกิจเป็นงานที่ต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นไปตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพของตนเองที่มีอยู่

ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตของพนักงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นอันดับ 3 ทั้งนี้เพราะการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีลักษณะเฉพาะของตน ซึ่งมีผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมอบหมายให้รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยรับผิดชอบในฝ่ายและสำนักที่เกี่ยวข้อง ตามสายงานการบังคับบัญชา และได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการฝ่ายและผู้อำนวยการสำนักรับผิดชอบและความคุมดูแลพนักงานในฝ่ายหรือสำนักให้เป็นไปตามนโยบาย ถ้าผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการบริหารงานโดยคำนึงถึงความสำคัญของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี คือผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือพนักงาน ปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม สร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ กล่าวคือเป็นบุคคลที่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นและนำข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมาเป็นข้อแนะนำ ในการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ การบริหารที่ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ย่อมทำให้พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเฟรนซ์ (อังกฤษ โกลีย์ สวีสวี. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก French . 1964 : *The Personnel Management Process*) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้นผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม นอกจากนี้ประทวน โคตรสาร (2535 : 204 – 209) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4.4 ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง และฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นอันดับ 4 ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่วิเคราะห์แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกีฬา วางแผนดำเนินการ ประสานงานในการจัดทำแผนกีฬาทั้งปวงฯลฯ ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนอำนวยความสะดวก ประสานงาน และกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การรับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงินฯลฯ



และฝ่ายสถานกีฬาและบริการรับผิดชอบในการ จัดสร้างอาคาร สถานที่ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา การ กำหนดแบบมาตรฐานอาคารและอุปกรณ์กีฬาเพื่อการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติในแต่ละฝ่าย มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการให้บริการ แก่ผู้มารับบริการโดยเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้ประสบผลสำเร็จและต้องการให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานแต่ละคนอาจมีความถนัดในงานที่ต่างกัน พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถตรง และความถนัดกับลักษณะงานใน ฝ่ายหรือสำนักที่ตนปฏิบัติก็ชอบ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ขณะเดียวกันถ้างานเดียวกันนั้นไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความ ถนัด พนักงานก็จะรู้สึกเครียดกังวลกับการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ต่ำลง ดังที่กิลเมอร์ (Gilmer, 1966 : 380) กล่าวสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ หนึ่งคือลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดย่อมเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง และฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา

4.5 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัวส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็น อันดับ 5 ทั้งนี้เพราะหากพนักงานมีรายได้ดีเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งหมายถึงพนักงาน อาจจะมียาได้พิเศษหรือไม่มียาได้พิเศษก็ได้ ก็จะทำให้พนักงานไม่เดือดร้อน มีความสุข ไม่เครียด ไม่กังวล กับค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว จะทำให้พนักงานสามารถทุ่มเทกำลังความคิดความสามารถให้กับงานที่รับ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลกรวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 71) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 16,801 บาทขึ้นไป มีความสัมพันธ์ทางลบ กับสุขภาพจิต ซึ่งแสดงว่าครูเหล่านี้แนวโน้มมีสุขภาพจิตดีมาก เพราะมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีรายได้เพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ของพนักงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา

4.6 ทักษะคิดต่อระบบรัฐวิสาหกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ กีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะพนักงานการกีฬาแห่ง ประเทศไทยเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานรัฐวิสาหกิจ มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ย่อมส่งผลให้พนักงานการกีฬา แห่งประเทศไทยมีความตั้งใจ มีความพอใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2533 : 141 - 142) ที่กล่าวว่าทัศนคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ หากพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานให้มีทัศนคติทางบวกได้แล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นคุณค่าประโยชน์ของการทำงานอย่างเต็มที่กำลัง ความสามารถ มีความพอใจและพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ทักษะคิดต่อระบบรัฐวิสาหกิจของพนักงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ทราบว่ามีตัวแปร 6 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่ปฏิบัติที่ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง และฝ่ายสถานกีฬาและบริการ ภาวะความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว : ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ทักษะติดต่อระบบรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จะได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการวางนโยบาย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. จากผลการศึกษาพบว่าตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างสัมพันธภาพเหล่านี้ให้มีมากขึ้น ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ีระหว่างพนักงานด้วยกันทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีการพบปะสังสรรค์และได้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น
3. ฝ่ายงานที่ปฏิบัติควรจัดแหล่งความรู้ เพื่อให้เป็นศูนย์รวมและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่พนักงานและผู้สนใจทั่วไป เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อไป
4. หน่วยงานควรเปิดโอกาสและมอบหมายงานให้พนักงานได้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้นั้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับปรุงระบบการทำงาน รวมทั้งถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานต่างๆ ทราบ เช่น การจัดทำเอกสารเผยแพร่ การบรรยาย เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาแล้ว เช่น ลักษณะการบริหารจัดการ การปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการพัฒนาพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ควรศึกษาเหตุผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากระบวนการบริหารและการดำเนินการพัฒนาพนักงาน เนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงการบริหารและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงรัง. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์นามกุฎราชวิทยาลัย.
- กฤษณา นกสกุล. (2531). *องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำปฏิญานิพนธ์ ของนิสิตบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปฏิญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- กรม. การแพทย์. (2529). *คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กันยา สุวรรณแสง. (2531). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กำพล ทับทิมไทย. (2533). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อัดสำเนา.
- เกศินี ทีปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปฏิญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อัดสำเนา.
- เกษม กลัดแพ. (2537). *ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. ปฏิญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อัดสำเนา.
- เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ. (2527). *การทุจริตในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์.
- สำนักงาน. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2528). *สถาบันพัฒนาข้าราชการครบรอบ 5 ปี*. กรุงเทพฯ : เรื่องแสงการพิมพ์.
- คำนิง นกแก้ว. (2523). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2528). *"เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต," เยาวชนไทยกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, (เอกสารประกอบการอภิปราย).
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. ปฏิญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อัดสำเนา.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. (2529). *รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน* ✓ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- จิราภรณ์ โนราช. (2537). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชน ในภาคเหนือ*. ปฏิญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อัดสำเนา.

- ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2532). *การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- ชลธิ์ กุลประดิษฐ์. (2540). "บทบาทของข้าราชการในการบริการประชาชน," ผ่านเบญจเพส. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- ชลิต พูลศิริป. (2527). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา.
- ชัยชาญ ศรีทอง. (2524). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา.
- ชัยมงคล บัวช่วย. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคต ของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ชีรวัฒน์ นิจนตร. (2526). *สภาพเชิงจิตสังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ค. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา.
- ชูป กาญจนประกร. (2502). "รัฐประศาสนศาสตร์," *สังคมศาสตร์*. พระนคร : โรงพิมพ์มณฑลการพิมพ์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2527). "สรุปคำบรรยายเรื่อง โครงการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมเพื่อการทำงานราชการ," *รายงานการสัมมนาเรื่อง การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ*. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ.
- (2527 มิถุนายน – กรกฎาคม ). "การวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ," *ข่าวการวิจัยการศึกษา*. 7 (5) : 20 – 28 .
- (2528 กุมภาพันธ์ ). "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ," *วารสารข้าราชการ*. 20 (2) : 21 – 32.
- (2530). *การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการในสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม III*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2524). *ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ. (2529). *รายงานการวิจัยเรื่องการควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.

- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณเบล. (2514). *ปทานุกรมการบริหาร*. พระนคร :  
โรงพิมพ์ของสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). *อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยต่อ  
ผลงานโภชนาการของสถานีนามัย ในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (บริหารการจัดการ) กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์ และธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2529). *โลจิสติกส์กับการบริหารงานบุคคล  
ภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ประชาชน จำกัด.
- เทพวรรณ สิงหนุต. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต ความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษาและ  
เทคโนโลยีธุรกิจศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ภาควิชาพลศึกษาคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ. (2539 มกราคม - มีนาคม ). "GHQ ฉบับภาษาไทย."  
*วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 41 (1) : 65
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการ สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- นกลีลา สุขถิ่นไทย. (2530). *เอกสารประกอบการประเมินประสิทธิภาพอาจารย์ : คู่มือการสอน - รายงานผลการสอน  
- รายงานการให้บริการด้านต่างๆ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- นงนุช ไรจนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล :  
การวิเคราะห์ลิสเรล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นพเกตุ สุขสมเพียร. (2539). *ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน -  
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) ขอนแก่น :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- นพนธ์ สัมมา. (2523). *จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.  
(พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. (2519). *การศึกษานุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจตนเองของนัก  
เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิตต์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา)  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- เนืองนิตย์ จำแก้ว. (2537). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)  
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. อัดสำเนา.

- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). "วิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาไทย," ใน เอกสารประกอบคำบรรยายนิสิตปริญญาโท วิชาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 16. กระทรวงศึกษาธิการ, 2531. อุดลำนเนา.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. (2532) ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว,
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อุดลำนเนา.
- บุหลัน ทองกลีบ. (2535). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- ประกายทิพย์ พิชัย. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- ประดับ ชันทองทิพย์. (2536). ความพึงพอใจในงานของพนักงานคุรุเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดสมุทร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พีรพัฒนา.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2534). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานวิทยานิพนธ์ วพ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนเนา.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนเนา.
- ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์. (2521). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ, อุดลำนเนา
- ปลายเมศ ชุณภักดี. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดลำนเนา.
- ผ่องศรี นัตมทอง. (2538). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อุดลำนเนา.
- พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2537). การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, อุดลำนเนา.

- พจนานวณ ว่องตระกูล. (2541). "อดีต ปัจจุบันอนาคต ของ สข.," ใน ความฝัน สข. ครอบรอบ 26 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พินดา สินสุวรรณ. (2527). การเปรียบเทียบลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในวิชาสังคมศึกษาเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยการสอนโดยใช้เทคนิคการพยากรณ์กับการสอนแบบบรรยาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อุดลำนานา.
- พยอม วงศ์สารคดี. (2529). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต,
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, อุดลำนานา.
- พรรณี ช. เจริญจิต. (2528). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- พิรพรต หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อุดลำนานา.
- พิมพ์ใจ ศรีสัตยพันธ์. (2530). ทศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการ ในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อุดลำนานา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514 , 11 เมษายน ). "แนวความคิดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน," สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2514 ( 67) : 201 .
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. (2515). การวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- ภรณ์ มนูญพร. (2535). ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์ศึกษาศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนานา.
- มัญญ วงศ์นารี. (2517). ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., อุดลำนานา.
- รัตนา ประเสริฐสม.(2526). การสร้างจิตลักษณะส่งเสริมอนามัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ปรียญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนานา.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดลำนานา.
- ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชัย. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนไทยระดับนักบริหารอาวุโส. พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในจังหวัดสุรินทร์. ปรียญานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดลำนานา.



- ลลิตา สุนทรวิภาต. (2532). ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดลำนเนา.
- เล็ก กาญจนผล. (2528). จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์การ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนเนา.
- วรเทพ สวัสดิ์และคนอื่นๆ. (2526). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, อุดลำนเนา.
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. ม.ป.ป. เศรษฐกิจไทย ปัญหาพื้นฐานและแนวคิดในการแก้ไข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อุดมผล,
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. (2530). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการอำเภอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนเนา.
- วิมล ศรีประสิทธิ์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบอาชีพศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- วิรัตน์ ไวกุล. (2524). ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2526). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อุดลำนเนา.
- วิระผล สุวรรณนันต์. (2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์. (2533). การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการ, สำนักงาน ก.พ. (2527). รายงานการสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ., ม.ป.พ. อุดลำนเนา.
- สมจิต อภิขณาพงศ์. (2523). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว – เก็บตัวกับความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2523 จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเนา.

- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516, 31 พฤษภาคม). "อภิธานศัพท์การบริหาร." รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 276 (7) : 168
- สมพร อิทธิเดชพงศ์. (2530). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ คำริชอม. ม.ป.ป. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.720. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, อัดสำเนา.
- สวัสดิ์ สุกนธรังษี. (2538). หลักการกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน : เน้นกรณีปัญหาของระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- सानนท์ ฉายศรีศิริ. (2522). องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กองนโยบายและแผน. (2538). เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สข. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการกรม, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงานเลขาธิการกรม. (2540). แผนอัตราค่าจ้าง 5 ปี (2540 - 2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการกรม, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2541). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, สำนักปลัดกระทรวง.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (ม.ป.ป.) ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, สีมา สีมานันท์. (2522, 24 มีนาคม). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," วารสารข้าราชการ. 2538 (5) : 56 - 63 .
- สุพจน์ สิ้นสูงศรีวัฒน์. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2526). จิตวิทยาของสตรี. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2526). สุขภาพจิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สุเมธ เดียวอิตเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุเมธ วงศ์บุญย์ยง. (ม.ป.ป.) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนานักบริหาร, อัดสำเนา.
- สุรชาติ ณ หนองคาย. (2529). "รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเลือกตั้งของครูมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคาย," หนองคาย : ชมรมครูมัธยม หมวติวิชาสังคมศึกษา จังหวัดหนองคาย. หนองคาย : ม.ป.พ.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2532, 4 – 5 ธันวาคม ). "การพัฒนาบุคลากร," สารพัฒนาหลักสูตร. 2532 (93) : 95
- เสนาะ ดิเญวี่. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2528). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, อัดสำเนา.
- แสวง รัตนามงคลมาศ. (2514 , มกราคม ). "เทคนิคการใช้แนวความคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหาและสมมติฐานในการวิจัย," พัฒนบริหารศาสตร์. 11 (1) : 99 .
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อมร รักษาสัตย์. (2522). "บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ," เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- อรุณ รักรธรรม. (2532). พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : เอกสารการศึกษา  
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, อัดสำเนา.
- อารมณ์ จินดาพันธ์. (2536). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .อัดสำเนา.
- อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ. (2523). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.

- อุบล ภัตตะ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- อุไร สิงโต. (2522). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแสดงตัวกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน*. วิทยานิพนธ์ ด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา.
- ฮารริงตัน อีเมอร์สัน. *บริหาร. สมพงษ์ เกษมสิน แปลและเรียบเรียง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- Atkinson, John W. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York : D. Van Nostrand Reinhold.
- Beach, Dale S. (1980). *Personal : The Management of People at Work*. New York : MacMillan.
- Benson, John. (1983, Summer). "The Bureaucratic Nature of Schools and Teacher job Satisfaction," *The Journal of Educational Administration*. XXI (2) : 137 – 147 .
- Cooper, M.R. and others. (1979, January – February). "Changing Employee Value : Deepening Discontent," *Howard Business Review*. 57 (1) : 117 – 125 .
- Dyer, Elaine D. and others. (1967). *Nurse Performance Description : Criteria, Predictors and Correlates*. Salt Lake City, University of Utah Press.
- Elmore, Peterson and E. Grosvenor Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood Illinois : Richard D. Irwin.
- Eysenck, H. J. and W. Arnold. (1979). "Wvitzburg and Meilli Berne. Editions," *Encyclopedia of Psychology*. New York : The Seaburg Press.
- Fishbein Martin and Icek Ajzen. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Reading, Massacluette: Addison – Wesley Publishing Company.
- Hausman, R. K. and others. (1976). *Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2. Assessment and Study of Correlates*. DHEN Publ. HRA, Washington, D. C. V.S: Government Printing Office.
- Hayman, Muriel Jane. (1985 ,June ). "The Relationships Between Teacher Motivation and Teacher Effectiveness among Selected Secondary School Teachers," *Dissertation Abstracts International*.
- Hearn, James Joseph. (1991, January.) "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Perceived by Community College and Undergraduate Institution Personnel Serving Useful," *Dissertation Abstracts International*. 51 (7) : 2215-A .
- Huseiled, Mark A. and Nancy E. Day. (1991, June). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover ; A Substantive and Metho – dological Analysis," *Applied Psychology*. 76 (3) : 380 – 391 .
- Jagoda, M. (1970). "The Psychological Meaning of Various Criteria of Positive Mental Health," in *Social Psychology and Mental Health*. By H. Wecholer, et.al., New York : Holt, Rinehart and Winston,
- Lortie, Dan C. (1975). *School Teacher*. Chicago : The University of Chicago Press,

- Luthans, Fred. (1992). *Organization Behavior*. New York : McGraw – Hill,
- Mathieu, John E. and James L. Farr. (1991,February). "Further Evidence for the Discrimination Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Satisfaction," *Applied Psychology*. 76 (1) : 127 – 133 .
- McClelland, David C. (1965). "The Impulse to Modernization in Myron Weiner Modernization," *The Dynamic of Growth*. New York : Basic Book.
- Meschel, W. (1974). "Processes in Delay of Gratification," in L. Gerkowitz (ed)," *Advances in Experimental Social Psychology*. New York : Academic Press.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw – Hill.
- Quitugua, Franklin Joseph. (1985 , September). :An Investigation of Factors Which Affect Teacher Satisfaction and Tenure," *Dissertation Abstracts International*. 36 (1) : 1244-A .
- Reyes, Prdro. (1990 , July / August,). "Individual Work Orientation and Teacher Outcomes," in *The Journal of Educational Research*. 83 (6) : 327 – 335 .
- Ridding, L.W. (1966 , November). "An Investigation of Personality Measures Associated with Over and Under Achievement in English and Arithmetic." *British Journal of Educational Psychology*. 83 (1) : 327 – 335
- Rowland, Virgil K. (1970). *Evaluating and Improving Managerial Performance*. New York : McGraw – Hill.
- Ryan, Thomas A. and P.C. Smith. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York : Ronald Press.
- Sergiovanni, Thomas J. (1973). "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," *Exploration in Educational Administration*. St. Louise University of Queensland Press.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : MacMillan.
- Strube, Micheal J. and Susan M. Bonald. (1986, May). "Postperformance Attributions and Task Persistence Among Type A and B Individual ; Clarification," *Journal of Personality and Social Psychology*. 50 (2) : 413 – 420 .
- Vida Gulbinas Scarpello and James Ledvinka. (1988). *Personnel and Human Resource Management : Environments and Functions*. The United States of America : PWS – Kent Publishing.
- Waldman, David A. and Bruce J. Avolio. (1986, June). "A Meta Analysis of Differences in Job Performance," *Journal of Applied Psychology*. 71 (1) : 33 – 38.
- Wayne, F. Cascio. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Singapore : McGraw – Hill.

Wayne, Mondy R. and Robert M. Noe. (1990). *Human Resource Management*. United States of America : Allyn and Bacon.

Weber, Max. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Trans. By Talcott Parsons. New York : Charles Scribner's Sons

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก.**

- 1. หนังสือรับรอง**
- 2. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล**
- 3. หนังสือขออนุญาตใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต**
- 4. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 10121/4415

วันที่ ๔๐ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสิริรัตน์ สวยสม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา" โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ เวย์น กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นางสาวสิริรัตน์ สวยสม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 10121 4763



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสิริรัตน์ สวดยสม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา" โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหาร จำนวน 1:0 คน และพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน ๕๐ คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสิริรัตน์ สวดยสม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3195788 มือถือ 01-6262229

ที่ ทม 1012/5๐16



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกีฬาแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสิริรัตน์ สวยสม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา" โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 226 คน ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสิริรัตน์ สวยสม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร ณะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3195788 มือถือ 01-6262229

ที่ ศธ๐๕๑๗.๐๖(๕)/๖๕๕



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์  
คณะแพทยศาสตร์ รพ.รามาธิบดี  
๒๗๐ ถ. พระรามหก ราชเทวี  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง อนุญาตให้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต (GHQ) ไปใช้

เรียน คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม ๑๐๑๒/๕๐๑๕  
ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นางสาวสิริรัตน์ สายสม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการ  
ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ขออนุญาตนำแบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ-๖๐)  
ไปใช้ เพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกีฬาแห่ง  
ประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ผมยินดีอนุญาตให้นำแบบคัดกรองอาการสุขภาพจิต ( Thai GHQ-๖๐) ไปใช้ และโปรดแจ้ง  
ผลการใช้ด้วยพร้อมนี้ได้แนบวิธีการใช้และการคิดคะแนน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนา นิลชัยโกวิท)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ  ชาย  
 หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ..... ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. วุฒិการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส  โสด  
 คู่  
 หม้าย
5. อายุราชการ ..... ปี (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นพนักงาน จนถึงปัจจุบัน หากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
6. ประสบการณ์ในการทำงาน ..... ปี
7. ในปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ ในฝ่าย/สำนัก ไจ  
ฝ่าย/สำนัก .....
8. ลักษณะงานที่ท่านทำ  ตรงกับความรู้ความสามารถ  
 ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ
9. รายได้
  - 9.1 รายได้ประจำของท่าน (เงินเดือนที่ได้รับ..... บาท/เดือน)
  - 9.2 ท่านมีรายได้พิเศษหรือไม่  
 มี  ไม่มี
  - 9.3 รายได้รวม (รายได้ประจำและรายได้พิเศษรวมกัน..... บาท/เดือน)
10. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ)
  - การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง
  - ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว
  - ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน
  - ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่พูดตรงไปตรงมาตามใจคิด					
2.	คนอื่นคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงมีชีวิตชีวา					
3.	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ง่าย					
4.	ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
5.	ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นกลุ่ม					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อมีคนจ้องมองขณะทำงาน					
7.	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อเห็นคนอื่นทำงาน					
8.	ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือมากกว่าเข้าสังคม					
9.	ข้าพเจ้าทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
10.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่จริงจังกับงานและคิดอย่างรอบคอบก่อนจะลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
11.	ข้าพเจ้าไม่พอใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
12.	ข้าพเจ้าชอบทำงานไปเรื่อยๆ โดยไม่หวังผลสำเร็จในการทำงาน					
13.	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<b><u>การปฏิบัติของพนักงานต่อสมาชิกในครอบครัว</u></b>					
1.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
2.	เมื่อสมาชิกในครอบครัวผิดหวัง ข้าพเจ้าให้กำลังใจแก่สมาชิกในครอบครัวเสมอ					
3.	ข้าพเจ้าแสดงความชื่นชม เมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จ					
4.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยให้ความสนใจกับเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว					
5.	ข้าพเจ้าแสดงความรักแก่สมาชิกในครอบครัว ด้วยการแสดงความห่วงใยในเรื่องสุขภาพ การเรียน การทำอาหารที่ชอบให้รับประทาน					
6.	ข้าพเจ้าต้องหารายได้พิเศษเพื่อมาจุนเจือสมาชิกในครอบครัว					
7.	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในบ้าน ได้แก่ ค่าไฟ ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์					
8.	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน					
9.	ข้าพเจ้ามีภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดูบิดา มารดา การเลี้ยงดูบุตรธิดา การเลี้ยงดูญาติ					
	<b><u>การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน</u></b>					
10.	เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา เขาไม่ชอบปรึกษาข้าพเจ้า					
11.	สมาชิกในครอบครัวตั้งใจปฏิบัติตามสิ่งที่ข้าพเจ้าคอยตักเตือน					
12.	สมาชิกในครอบครัวไม่รบกวนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าไม่สบายใจ					
13.	สมาชิกในครอบครัวไม่ทำให้ข้าพเจ้าเสียใจในความประพฤติของเขา					
14.	สมาชิกในครอบครัว ไม่กระทำตามคำสั่งสอนของข้าพเจ้า					
15.	สมาชิกในครอบครัวแสดงความเคารพข้าพเจ้าหลังจากกลับมาจากนอกบ้าน					
16.	สมาชิกในครอบครัว มักจะหงุดหงิดที่ข้าพเจ้าคอยเตือนให้ทำกิจวัตรประจำวัน					

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องานวิจัยครั้งนี้ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

**ก. ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบรัฐวิสาหกิจ**

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านพอสมควร
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	การทำงานรัฐวิสาหกิจเป็นงานบริการที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
2.	การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของทางรัฐวิสาหกิจทำให้ข้าพเจ้าสบายใจในการทำงาน					
3.	ปัญหาความล่าช้า ในการทำงานของระบบรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่เกิดจากการยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป					
4.	พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ					
5.	การทำงานรัฐวิสาหกิจ เป็นงานบริการที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่นมาก ทำให้ขาดความเป็นตัวของตัวเองไป					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจในการทำงาน เพราะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดมากเกินไป ของระบบรัฐวิสาหกิจ					
7.	งานรัฐวิสาหกิจเป็นงานที่ให้มีความสำคัญกับการให้บริการประชาชนทุกคนด้วยความเสมอภาค					
8.	งานรัฐวิสาหกิจคำนึงถึงคุณค่าของประชาชน และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีรับบริการ					



ข. ด้านความรู้สึกต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยจะมีมนุษย์สัมพันธ์กับ ผู้มารับบริการ					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเมื่อต้องรับฟังผู้มารับบริการ พูดในเรื่องปัญหาของเขา					
3.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ทำงานรัฐวิสาหกิจ					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อระเบียบกฎเกณฑ์ ที่มากเกินไป ของระบบรัฐวิสาหกิจ					
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดย เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกอยากช่วยเหลือผู้มารับบริการ เมื่อเขามีปัญหาและต้องการคำแนะนำ					
7.	ข้าพเจ้าภูมิใจต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ และ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานด้วยความยุติธรรม					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระเบียบ และกฎเกณฑ์ ของการทำงานรัฐวิสาหกิจ					

ค. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงานรัฐวิสาหกิจ

เป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งที่สุด จนแทบจะไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่ผู้มารับบริการที่ ข้าพเจ้าพึงพอใจและถูกใจ					
2.	ข้าพเจ้าจะเลือกบริการเฉพาะเรื่องที่ข้าพเจ้า มีความถนัดและสามารถปฏิบัติได้					
3.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามความสามารถที่มีอยู่ ในปัจจุบัน					

### ตอนที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง  
ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพที่สุด เท่าที่ข้าพเจ้าสามารถทำได้					
2.	ข้าพเจ้าได้รับเบียดเบียนในการทำงานนอกสถานที่ น้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับความเหน็ดเหนื่อยของข้าพเจ้า					
3.	งานในตำแหน่งของข้าพเจ้ามีความมั่นคงไม่แพ้งานใน ตำแหน่งอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
4.	จากตำแหน่งนี้ ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งในหน้าที่ การงานที่สูงกว่าเดิมได้ยาก					
5.	ข้าพเจ้าอยากจะทำลาออกหรือโอนย้าย ถ้ามีโอกาสได้งานที่มี ฐานะเท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน					
6.	เจ้าหน้าที่ในฝ่ายของข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของ ข้าพเจ้าว่าเป็นบุคคลที่จะทำให้การดำเนินงานของฝ่าย ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
7.	เจ้าหน้าที่ในฝ่ายมักจะมาปรึกษาหารือและขอคำแนะนำ จากข้าพเจ้า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกสบายใจมากกว่านี้ ถ้าเจ้าหน้าที่บางคนในฝ่ายของข้าพเจ้าย้ายไปอยู่ที่อื่น					
9.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสนใจที่จะรับฟังและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี					
10.	ข้าพเจ้ามีอิสระในการคิด ทำ และรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่					
11.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานของหน่วยงาน					
12.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจที่ผลงานของข้าพเจ้ายังไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
13.	ข้าพเจ้าคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นนักบริหารที่มีความสามารถบุคคลหนึ่ง					
14.	ภาระหน้าที่ที่ข้าพเจ้าได้รับไม่เพียงพอ กับการดำเนินงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
15.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย					

#### ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งตอบแทนที่ดีที่สุด ในการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คือตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน					
2.	ข้าพเจ้าคิดว่า การเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ควรคาดหวังผลประโยชน์หรือผลตอบแทนใดในอนาคต					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
3.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นการหาความทุกข์ใส่ตัว เพราะต้องทำงานมากกว่าคนอื่น					
4.	หน่วยงานของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ แมในสาขาที่ไม่ตรงกับสายงานเดิม					
5.	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
6.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
7.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรได้รับผลประโยชน์ หรือค่าตอบแทนตามความเหมาะสม					
8.	ผู้บริหารของข้าพเจ้าไม่ให้การสนับสนุนข้าพเจ้า ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
9.	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานน้อย แม้ข้าพเจ้าจะทุ่มเทให้กับการทำงาน					
10.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ที่ดี					
11.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ					
12.	ข้าพเจ้าทำงานเสมอต้นเสมอปลาย โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ					
13.	ผู้บริหารของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

### ตอนที่ 8 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<b>ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน</b> <b>สถานที่ทำงาน</b>					
1.	บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและสะอาด					
2.	สภาพห้องทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน					
3.	ขนาดของห้องทำงานแคบเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวน พนักงาน					
4.	สภาพห้องทำงานมีกลิ่นรบกวนทำให้รู้สึกหงุดหงิด เช่น กลิ่นอาหารที่นำมารับประทานในห้อง เป็นต้น					
5.	สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความเหมาะสม					
6.	สถานที่ทำงานไม่ช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน					
7.	สภาพห้องทำงานไม่มีความเป็นระเบียบ					
8.	ห้องทำงานมีหนูและแมลงต่างๆ					
9.	ห้องทำงานปราศจากกลิ่นต่างๆ เช่น กลิ่นเหม็นจากห้องน้ำ					
10.	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดห้องทำงาน ไว้สะดวกสบาย					
	<b>สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>					
11.	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพดี เหมาะสม กับการใช้งาน					
12.	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ โทรสาร ฯลฯ ที่ช่วยใน การทำงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน					
13.	สื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน					
14.	เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่เก่าและชำรุด					
15.	เครื่องมือ เครื่องใช้สามารถใช้งานได้ดี					
16.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย					

**ตอนที่ 9** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง  
ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ในที่ทำงาน					
2.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับในงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน					
3.	เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของข้าพเจ้า					
4.	เพื่อนมีส่วนช่วยให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นผลสำเร็จ					
5.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนเมื่อ ปฏิบัติภารกิจสำเร็จ					
6.	เพื่อนขอคำแนะนำจากข้าพเจ้าเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว					
7.	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนเมื่อประสบ ปัญหาในเรื่องงาน					
8.	เพื่อนร่วมงานไม่ปดลอบโยนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ากลัวใจ					
9.	ข้าพเจ้าไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
10.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้า เมื่อ ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ					
11.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
12.	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นบ่อยๆ ในการปฏิบัติงาน					
13.	ในหน่วยงานมักจะมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
14.	ข้าพเจ้าไม่มีความสนิทสนมและเป็นกันเองในระหว่าง เพื่อนร่วมงาน					
15.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
16.	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี					

**ตอนที่ 10** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง  
ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<b>1. พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา</b> ข้าพเจ้าเอาใจใส่ในการทำงาน ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้					
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม					
4.	ข้าพเจ้ากล้าเมื่อต้องเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
5.	ข้าพเจ้าไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชา					
6.	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าปรึกษาปัญหาส่วนตัว					
7.	ข้าพเจ้าทำงานในหน้าที่ ตามที่เห็นว่าเหมาะสม					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าปฏิบัติตัวไม่เป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา					
9.	ข้าพเจ้าไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า					
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ใจเพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ					
11.	ข้าพเจ้าไม่ชอบการปกครองของผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า					
12.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
13.	<b>2. พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน</b> ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่ข้าพเจ้ากรณีถูกกลั่นแกล้ง					
14.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมที่ทำเป็นอย่างดี					
15.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
16.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ					
17.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
18.	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงานของข้าพเจ้า					
19.	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
20.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาไม่ปกป้อง และคุ้มครอง ข้าพเจ้าให้ได้รับความเป็นธรรม กรณีถูกกลั่นแกล้ง					
21.	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน					
22.	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ามีสิทธิและเสรีภาพ ในการปฏิบัติงาน					
23.	ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังเหตุผลของข้าพเจ้า					
24.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม					
25.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรม โดยมี หลักการในการประเมินผลงานดี					
26.	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปกป้องคุ้มครองท่านให้ได้รับ ความเป็นธรรม กรณีถูกกลั่นแกล้ง					
27.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน					

**ตอนที่ 11** แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

**ตอนที่ 11.1** แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน  
5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในขณะนี้ ในระยะ แรกที่เข้ามาทำงานข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจงานใน หน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา					
2.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นพิเศษสร้างความ ลำบากใจและยุ่งยากแก่ข้าพเจ้า					
3.	ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและ ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี					



ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
4.	ข้าพเจ้าทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมาและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวได้ดี					
5.	ข้าพเจ้าเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นผลดีต่อหน่วยงานและมีส่วนสนับสนุนให้งานโดยส่วนรวมของหน่วยงานเจริญมากขึ้น					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องให้บริการแก่ผู้มารับบริการ					
7.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ					
8.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายมีมากจนเกินกำลังและความสามารถ					
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เป็นอิสระด้านความคิดในการทำงาน					
10.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
11.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ข้าพเจ้าก็ไม่หือถอย					
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เพราะคิดว่าเป็นงานที่ทำหายและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นตามลำดับ					
13.	ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เป็นอิสระ ในด้านการกระทำในการทำงาน					
15.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
16.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
17.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าและมักจะยกย่องชมเชยอยู่เสมอ					
18.	ข้าพเจ้าไม่มีอิสระในการจัดระบบงานตามที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสม					

**ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินผล  
การทำงานโดยผู้บังคับบัญชา**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง  
ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้และเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
2.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ					
3.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขยันขันแข็งในการทำงานเป็นอย่างมาก					
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
5.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
6.	เมื่อทางหน่วยงานมีงานด่วนหรืองานพิเศษต่างๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะรับอาสาที่จะช่วยงานจนประสบผลสำเร็จ					
7.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
8.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
9.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์					
10.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					

**ภาคผนวก ข.**  
**ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก**

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.29	9	2.01
2	2.47	10	5.60
3	3.45	11	1.93
4	4.56	12	2.61
5	5.60	13	4.58
6	2.91		
7	2.44		
8	2.89		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.60

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน  
กับสมาชิกในครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )
1	4.248	9	3.612
2	3.740	10	2.558
3	3.395	11	4.250
4	4.782	12	2.804
5	3.754	13	2.826
6	3.593	14	4.086
7	2.659	15	3.108
8	2.761	16	5.105

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )
DA1	5.196	3	9.192
2	5.738	4	4.248
3	1.682	5	4.591
4	6.369	6	3.333
5	3.608	7	4.044
6	6.395	8	3.883
7	3.737	DC1	1.477
8	3.342	2	1.069
DB1	4.456	3	1.047
2	3.411		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.726	9	2.419
2	2.182	10	5.485
3	4.745	11	5.283
4	3.878	12	3.373
5	8.782	13	3.702
6	3.583	14	2.980
7	3.397	15	6.215
8	1.569		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )
1	4.005	8	3.108
2	0.703	9	1.386
3	2.887	10	3.810
4	1.877	11	1.745
5	2.982	12	7.867
6	6.883	13	3.862
7	2.842		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .52



ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อม  
ในที่ทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )
1	1.941	9	6.062
2	3.878	10	0.258
3	3.450	11	4.708
4	1.633	12	3.464
5	2.502	13	3.291
6	2.802	14	6.819
7	2.020	15	3.389
8	5.385	16	4.529

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.633	9	3.138
2	4.027	10	3.148
3	2.157	11	4.178
4	4.861	12	3.900
5	2.350	13	5.811
6	4.190	14	5.136
7	1.046	15	3.850
8	3.552	16	1.555

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง  
พนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.165	15	1.745
2	2.049	16	2.419
3	3.012	17	2.931
4	0.425	18	3.423
5	1.213	19	3.959
6	4.506	20	3.603
7	0.762	21	4.066
8	4.399	22	2.360
9	4.082	23	3.621
10	0.791	24	4.621
11	4.395	25	5.661
12	6.277	26	4.506
13	4.679	27	6.789
14	5.650		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานการประเมินโดยตนเอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )
1	0.784	10	5.292
2	5.165	11	6.940
3	3.591	12	7.361
4	5.563	13	4.802
5	8.000	14	4.942
6	4.596	15	3.928
7	4.190	16	1.132
8	2.558	17	1.721
9	2.683	18	1.337

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( t )
1	2.92	6	11.85
2	4.73	7	14.48
3	4.27	8	10.41
4	6.95	9	4.94
5	8.35	10	7.28

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .73

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาวสิริรัตน์ สวยสม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46/14 หมู่ 9 หมู่บ้านพุนรินทร์ แขวงทรายกองดินใต้ เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510 โทรศัพท์ 0 - 2916 - 9670
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีอยุธยา
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน
พ.ศ. 2529	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (วิชาเอกโสตทัศนศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) กรุงเทพมหานคร