

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)
การกีฬาแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
ดวงใจ สมุทวานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)
การกีฬาแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
ดวงใจ สมุทวานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)
การกีฬาแห่งประเทศไทย ของ ดวงใจ สมุทวานิช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรීทอง)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรීทอง)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้สมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาอย่างสูง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง อาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และที่กรุณาให้คำปรึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ประธานคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง กรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวคิดและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณสันติภาพ เตชะวณิช ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย และเจ้าหน้าที่ของการกีฬาแห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย ช่วยประสาน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณศศิภา ไสวงาม เจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และแบบสอบถาม ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จ

ขอขอบคุณผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณวิทยา พวงไพโรจน์ สามีที่ให้ความช่วยเหลือ ในการให้กำลังใจ และทุนทรัพย์ ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณเพ็ญพิมพ์ พิณจรรย์สิน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างสูง ในการให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และแบบสอบถาม ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสามารถสำเร็จได้

ขอขอบคุณ คุณณิชาภัทร คล้ายจินดา ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถาม และขอขอบคุณ คุณวาสิตา ทองคำฟู ที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้ จนสามารถสำเร็จได้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมใจ ผู้มีพระคุณทุกท่าน บิดา เรือเอก ดนัย สมุทวานิช และทุกคนในครอบครัวสมุทวานิช บุรพจารย์ ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมสร้างปัญญาแก่ผู้วิจัยมาจนบัดนี้

ดวงใจ สมุทวานิช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	2
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตขอบการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ.....	10
ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	10
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ.....	14
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	18
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	26
งานวิจัยในประเทศ.....	26
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	29
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยปฏิบัติงาน.....	31
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	33
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	36
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	50
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	50
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	79
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
อภิปรายผลของการศึกษาค้นคว้า.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต.....	59
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้าน.....	61
3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	62
4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	64
5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	66
6 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	67
7 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69
8 แสดงผลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	71
9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตาม ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	72
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	73
11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตาม ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	74
12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	75
13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	111
15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	113
16 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต.....	113

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)
การกีฬาแห่งประเทศไทย

บทคัดย่อ
ของ
ดวงใจ สมุทวานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ดวงใจ สมุทวานิช. (2549). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)*
การกีฬาแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 234 คน เป็นชาย 104 คน และหญิง 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามบุคลิกภาพ และแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า

1. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีพอใช้
2. ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลทดสอบรายคู่พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดีกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
7. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางและมากมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**MORALE IN WORKING OF ASSISTANT TO CENTRAL
OPERATION OFFICERS OF SPORTS AUTHORITY
OF THAILAND**

AN ABSTRACT

BY

DOUNGJAI SAMUTVANICH

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

May 2006

Doungjai Samutvanich. (2006). *Morale in Working of Assistant to Central Operation Officers of Sport Authority of Thailand*. Master Project, M.E.D. (Educational Psychology).

Bangkok : Graduate School, Srinakharinawit University.

Project Advisor : Inst. Wilailuck Pongsopar.

The purposes of this research were to study and compare of the morale in working of assistant central operation officers of Sport Authority of Thailand . The variables were gender, age, educational level , marital status ,working experience, personality and further orientation.

The 234 samples : 104 males and 130 females were assistant control operation officers in the year 2005 . The research instruments were the questionnaires of morale in working , personality and further orientation . The data was analyzed by t-test and one way analysis of variance.

The results were as follows :

1. The level of the morale in working of assistant central operation officers of Sport Authority of Thailand were moderate .

2. There were significantly difference of the morale in working between males and females assistant central operation officers at .05 level .

3. There were no significantly difference of the morale in working among different age of assistant central operation officers.

4. There were no significantly difference of the morale in working among different educational level of assistant central operation officers.

5. There were no significantly difference of the morale in working among different marital status of assistant central operation officers.

6. There were significantly difference of the morale in working among different working experience of assistant central operation officers at .05 level. The result of comparison found that assistant central operation officers' low working experience had more morale in working than assistant central operation officers' moderate working .

7. There were significantly difference of the morale in working between assistant central operation officers' type A and type B personality at .01 level .

8. There were significantly difference of the morale in working between assistant central operation officers' moderate and high further orientation at .01 level.

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยปกติจะต้องอาศัยทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) หรือปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารมีอยู่ 4 ประการคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Method or Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4M's ในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการเป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตาม (นรินทร์ แจ่มจรัส. 2544: 5) โดยเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารเพราะคนมีส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2544 : 65)

พนักงานหรือบุคลากรจัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะพนักงานหรือบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร บริหารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการจัดการต่าง ๆ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรก็คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 214) เนื่องจากการมีกำลังขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ ทำให้ผลผลิตของงานสูงไปด้วย ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของขวัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การของตน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ขวัญจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของงานในองค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 453-454) ฉะนั้น ผู้นำจึงควรสร้างขวัญ และความพอใจให้แก่สมาชิกในองค์การ เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม. 2531 : 203) สรุปว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย (อุทัย หิรัญโต. 2531: 162)

“การกีฬาแห่งประเทศไทย” เรียกโดยย่อว่า “กกท.” ได้จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เพื่อจัดตั้งการกีฬาแห่ง

ประเทศไทยขึ้นแทน “องค์การส่งเสริมการค้าแห่งประเทศไทย” และให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการค้า และควบคุมการดำเนินกิจการการค้าได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้การบริหารงานของกิจการการค้าแห่งประเทศไทยสอดคล้องกับการบริหารราชการแบบใหม่ ตามนโยบายรัฐบาล จึงได้นำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้มีการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของกิจการการค้าแห่งประเทศไทยที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในเชิงรุกภายใต้บทบาทหน้าที่หลักในการประสาน สนับสนุน ควบคุมและกำกับดูแล ด้านการค้า โดยเฉพาะการกระตุ้นให้คนไทยทุกคนใช้การค้า และการออกกำลังกายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสุขภาพ และนำไปสู่การมีสุขภาพดี อย่างยั่งยืนตลอดไป การจัดทำแผนกลยุทธ์ของกิจการการค้าแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อประเมิน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดของกิจการการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน และเป้าหมาย (กิจการการค้าแห่งประเทศไทย 2548 : Online)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกิจการการค้าแห่งประเทศไทย ด้านจุดอ่อนและข้อจำกัดพบว่า กิจการค้าแห่งประเทศไทย มีโครงสร้างใหญ่แต่มีอัตรากำลังจำกัด จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังกำหนดไว้ การบริหารจัดการด้านบุคลากรยังขาดประสิทธิภาพ มีการบรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากร ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิและการที่ กิจการค้าแห่งประเทศไทยมีจำนวนบุคลากรค่อนข้างน้อย ทำให้ไม่เพียงพอตามภารกิจหน้าที่ ทั่วประเทศ บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเชิงการบริหารจัดการ ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ขาดจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของและการพัฒนาองค์กร ขาดความสามัคคี และมีความไม่โปร่งใส (กิจการการค้าแห่งประเทศไทย 2548 : Online) จากข้อมูลดังกล่าวขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) กิจการค้าแห่งประเทศไทย จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ไม่ควรจะละเลย เพราะขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ ทำให้ผลผลิตสูง และส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอีกด้วย

เนื่องด้วยเพื่อนของผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ที่การค้าแห่งประเทศไทย และได้ปรารภถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) กิจการค้าแห่งประเทศไทย แก่ผู้วิจัยปัญหาส่วนใหญ่พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) กิจการค้าแห่งประเทศไทย ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดงานบอย สัมพันธภาพไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา งานที่ทำได้ปริมาณน้อย ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) กิจการค้าแห่งประเทศไทย หลายคนมีความรู้สึกที่เงินเดือนน้อย สวัสดิการไม่ดี และผู้วิจัยยังได้มีโอกาสเข้าไปเยี่ยมชมที่การค้าแห่งประเทศไทยจึงได้สังเกตแล้วพบปัญหาสอดคล้องกับที่กล่าวข้างต้น ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ น่าจะส่งผลกระทบต่อ

ปฏิบัติงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงานได้ทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น เพื่อศึกษาว่าเพราะเหตุใดผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงมีปัญหาในการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยให้ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 26 คน ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ โดยใช้คำถามดังต่อไปนี้

คำถามข้อแรก ถามว่า “ในขณะที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีปัญหาด้านใดมากที่สุด”

จากคำตอบที่ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยตอบ เรียงลำดับจากปัญหาที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า มีปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้ช่วยปฏิบัติงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.53 ได้แก่ เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ดี สัมพันธภาพไม่ดีระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ปัญหาในเรื่อง ปริมาณงานมีมากกว่ากำลังคน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.76 ได้แก่ จำนวนงานที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวันนั้นมีมากกว่าจำนวนคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงที่ใกล้มีการแข่งขันกีฬา ปัญหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีไม่เพียงพอ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.84 ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานประเภทคอมพิวเตอร์จะเสียบ่อย ซ่อมล่าช้า ไม่มีเครื่องสำรองให้ ต้องรองจนกว่าจะซ่อมเสร็จ จึงสามารถทำงานต่อได้ และปัญหาเอกสาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.84 ได้แก่ เอกสารต่าง ๆ วางไม่ตรงหมวดหมู่ กล่าวคือเมื่อมีคนนำเอกสารไปใช้แต่เวลาเก็บมักจะวางไม่ตรงหมวดหมู่ ทำให้การค้นหาเอกสารต่าง ๆ ล่าช้าเสียเวลา

คำถามข้อที่สอง ถามว่า “จากปัญหาข้อที่หนึ่ง ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด”

จากการตอบคำถามของ ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ดี สาเหตุเพราะระบบราชการไม่ดี ขาดการวางแผนด้านนโยบายที่ดีทำให้ฐานเงินเดือนน้อย และในเรื่องการอนุมัติเงินค่าสวัสดิการต่าง ๆ มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับหน่วยงาน อื่น ๆ ปัญหาสัมพันธภาพไม่ดีระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา สาเหตุเพราะผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานต่างก็ไม่มีการเปิดใจพูดคุยกันจึงทำให้เกิดการเข้าใจผิดกัน ปัญหาไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สาเหตุเพราะไม่มีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน ปัญหาไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สาเหตุเพราะไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง ปัญหาปฏิบัติงานไม่สำเร็จ สาเหตุเพราะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องงานได้ด้วยตนเอง ปัญหาไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุเพราะไม่พึงพอใจในนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทยและงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัญหาไม่มีความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุเพราะเป็นเพียงผู้ช่วยปฏิบัติงานจะเลิกจ้างเมื่อไหร่ก็ได้เพราะสัญญาจ้างเป็นเพียงปีต่อปีเท่านั้น ปัญหาไม่มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุเพราะไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ปัญหาปริมาณงานมีมากกว่ากำลังคน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในแต่ละวันมีมากกว่ากำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงที่ใกล้มีการแข่งขันกีฬา สาเหตุ

เพราะงบประมาณของการกีฬาแห่งประเทศไทยมีไม่เพียงพออัตรากำลังคนที่จ้างในการปฏิบัติงาน จึงน้อยกว่าปริมาณงาน ปัญหาวัสดุสำนักงานมีไม่เพียงพอ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานประเภท คอมพิวเตอร์จะเสียบ่อยมาก ซ่อมล่าช้า ไม่มีเครื่องสำรองให้ต้องรอจนกว่าจะซ่อมเสร็จจึงสามารถ ทำงานต่อได้ สาเหตุเพราะงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีไม่เพียงพอ และปัญหาเอกสาร ได้แก่ เอกสารต่างๆวางไม่ตรงหมวดหมู่ ทำให้การค้นหาเอกสารต่าง ๆ ล่าช้าเสียเวลา สาเหตุ เพราะพนักงานที่รับเข้ามาปฏิบัติงานในแผนกเกี่ยวกับเอกสารยังขาดความรู้ความสามารถในการจัด เรียบเรียงเอกสาร

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่าผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังที่พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน (2525:130) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญว่า “ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยม กันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างกายที่เรียกว่าขวัญหนีขวัญหาย” และหาก ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยขาดขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้ขาด ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2537 : 298) กล่าวว่า ขวัญของคนมีส่วน เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิตคือ เมื่อขวัญของคนงานสูงผลผลิตก็สูงด้วย และเมื่อขวัญของคนงานต่ำ ผลผลิตก็จะตกต่ำตาม เมื่อคนงานมีขวัญดีเขาจะทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การเป็น สำคัญก่อนแล้วจึงนึกถึงวัตถุประสงค์ของตนเอง และในทางตรงกันข้ามเมื่อขวัญของคนงานตกเขาจะ ทำงานโดยคำนึงถึงตัวเองก่อนแล้วจึงคิดถึงงานที่หลัง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬา แห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับของการกีฬาแห่งประเทศไทย สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวาง นโยบายเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็น ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 234 คน เป็นชาย 104 คน และหญิง 130 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 วุฒิการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 บุคลิกภาพ
 - 1.7 ลักษณะมุ่งอนาคต
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ ตั้งใจทำงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้สำเร็จ พยายามร่วมมือกันทำงาน และต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะให้หน่วยงานประสบความสำเร็จดังจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้แก่ พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

1.3 ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกชอบ สนุกสนานของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะ ตรงกับความรู้ความสามารถ คิดว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์และเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหน่าย

1.4 ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความตั้งใจ สนใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเวลาที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้แก่ โอกาสที่พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้อุทิศสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

1.6 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พนักงานควรจะได้รับโดยหน่วยงานได้จัดทำให้แก่พนักงานทั้งที่เป็นรายเดือนและรายวันอยู่เป็นประจำ ประกอบด้วย การให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าอาหาร และค่ารถ

1.7 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้ช่วยปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ช่วยปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนี้

1.7.1 การปฏิบัติตนของผู้ช่วยปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือ การให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติตนตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

1.7.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ช่วยปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุนให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม รั้งฟังความคิดเห็น และการให้ความเป็นกันเอง

1.8 ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นในหน้าที่การงานของตนเอง มีความมั่นคงถาวรไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกปลดออก หรือการได้หลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

2. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง พนักงานชั่วคราวที่มีสัญญาจ้างเป็นรายปีต่อปี ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของการกีฬาแห่งประเทศไทย เขตหัวหมาก แต่ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการประจำของการกีฬาแห่งประเทศไทย

3. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

4. อายุ ได้แก่

4.1 อายุระหว่าง 18 – 30 ปี

4.2 อายุระหว่าง 31 – 45 ปี

4.3 อายุระหว่าง 46 – 60 ปี

5. วุฒิการศึกษา ได้แก่

5.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

5.2 ระดับปริญญาตรี

5.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. สถานภาพสมรส ได้แก่

6.1 โสด

6.2 คู่

6.3 หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

7.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย คือ อยู่ในช่วงระหว่าง 1 - 3 ปี

7.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง คือ อยู่ในช่วงระหว่าง 4 - 7 ปี

7.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก คือ อยู่ในช่วงมากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

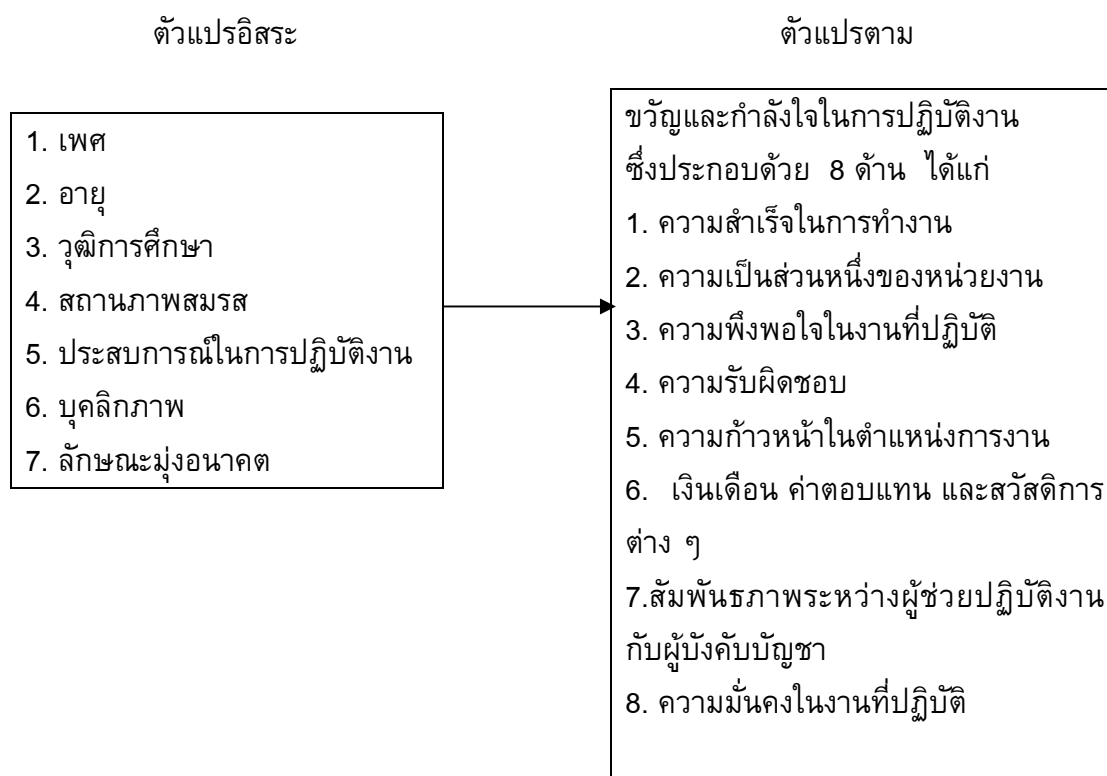
8. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่แสดงออกมาหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) ออกเป็น 2 แบบ คือ

8.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ได้แก่ การแสดงออกของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีความทะเยอทะยานต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตขยันขันแข็ง มักมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายไว้สูง มีความมานะอดทนพยายามทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทุ่มไม่ติดกับการทำงานที่ล่าช้า ใจร้อน มักพูดเสียงดังและเร็ว และถูกกระตุ้นให้โกรธง่ายและก้าวร้าวง่าย

8.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี ได้แก่ การแสดงออกของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะชอบดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่ชอบที่จะฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉื่อยชา และชอบพักผ่อน ไม่ชอบทำงานที่ต้องใช้เวลาแบบเร่งรีบ มีแรงขับในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถทางด้านการพิจารณา มีความรอบคอบมากกว่าบุคลิกภาพแบบ เอ

9. ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของ ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสีย ตลอดจนสามารถควบคุมตนเองให้กระทำหรือเว้นการกระทำบางอย่างตามความต้องการของตนเองเพราะเล็งเห็นผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาต่อตนเองและผู้อื่นในภายหลัง

กรอบแนวคิดในการศึกษา



จากกรอบแนวคิดในการศึกษา อธิบายได้ว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับไม่ดี และผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์ประกอบ แตกต่างกันตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี
2. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ชายและหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยฝ่ายปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)
การกีฬาแห่งประเทศไทย
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

สำหรับความหมายของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า **Morale** ซึ่งมีบุคคลได้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ทั้งที่มีความหมายคล้ายคลึงกันและมีความหมายที่แตกต่างกันไปคือ อรุณ รัชธรรม (2522 : 20) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจว่า สภาพที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือกันต่อสู้อุปสรรคและพยายามที่จะให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525:130) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญว่า “ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างกายที่เรียกว่าขวัญหนีขวัญหาย”

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 217) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญกำลังใจว่า เป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ คนแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นกัน

สุเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 54) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานให้ในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเกี่ยวกับบรรยากาศของหน่วยงานก็ได้

เสถียร เหลืออร่าม (2529 : 76-77) ขวัญกำลังใจ หมายถึง การแสดงอาการทางจิตใจของคนที่ได้พบเห็นรอบ ๆ ตัว ซึ่งมีอิทธิพลในการทำงานของแต่ละคน จากความหมายของขวัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าขวัญนับเป็นสภาวะของจิตใจเป็นความรู้สึกทำที่หรือเจตคติที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2531 : 16) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือสภาพจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การตามนัยความหมายของขวัญอาจแบ่งพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคลและขวัญของกลุ่ม

อุทัย หิรัญโต (2531 : 160) ให้คำนิยามขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่าขวัญ คือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติ ที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ถ้าผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานก็เรียกว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงกันข้ามก็เรียกว่าขวัญไม่ดีหรือขวัญต่ำ นอกจากนี้ อุทัย หิรัญโต (2531 : 160) ยังให้ความหมายของขวัญไว้อีกแง่หนึ่งอย่างกะทัดรัดว่า ขวัญคือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดี และความมั่นใจ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535:20) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกภาวะทางจิตใจ หรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การตามความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

วิจิตร อวาระกุล (2536:200) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 8) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาวะจิตใจซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงาน และการเสียสละต่อหน้าที่

เกริก วยัคฆานนท์ (2539 : 279) ได้กล่าวว่า “ขวัญและกำลังใจ” เป็นคำนิยมใช้ควบคู่กันเสมอ ทั้งนี้เพราะตามความหมายแล้วคำทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกันมาก คนที่ขวัญสูงจึงอาจกล่าวได้ว่ามีกำลังใจสูงด้วยเช่นกัน แต่เมื่อศึกษาถึงความหมายที่แท้จริงของคำทั้งสองนี้แล้ว จะพบว่าคำว่าขวัญมีนัยของความหมายที่กว้างและครอบคลุมมากกว่าคำว่ากำลังใจมาก บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดี จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีความสุข และมององค์การเสมือนบ้านของตนเอง กล่าวกันว่า “พนักงานโดยทั่วไปมักไม่ไร้ความสามารถแต่มักขาดขวัญและกำลังใจมากกว่า ขวัญและกำลังใจจึงเปรียบเสมือนเส้นเลือดแดงที่คอยหล่อเลี้ยงองค์การให้สดชื่นอยู่เสมอ คนที่ขาดขวัญและกำลังใจ จะขาดความสุขในการทำงานและแสดงออกถึงความท้อแท้ หดหู่ในชีวิต”

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 416 – 417) กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะ เมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจของหมู่คณะสูง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะต่ำผลงานก็จะต่ำไปด้วย

1.1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน

การบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ก็มีความมุ่งหมายอย่างเดียวกัน คือ การระดมทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ขวัญของหมู่คณะจึงมีความสำคัญในการบริหารงานเป็นอย่างมาก

การบริหารงานตามแนวคิดซึ่งให้ความสำคัญของปัจจัยในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นพิเศษนั้น ถือได้ว่า กำลังขวัญหรือขวัญเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 45) ทั้งนี้เพราะขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รัชธรรม. 2527 : 203) ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2531 : 161 – 162) ได้เสนอว่า ความสำคัญของขวัญ พอจำแนกได้ดังนี้คือ

- (1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
- (2) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
- (3) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
- (4) ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort)
- (5) ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

(6) ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

(7) ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อุทัย หิรัญโต จึงสรุปว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางแผนนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี ได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย ระบบวัดผล

ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัล และการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลาออก คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นสิ่งเหล่านี้คือตัวบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

การทำงานนั้นอาจพิจารณาได้เป็น 2 ประการ คือ ขวัญของแต่ละบุคคล (individual morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกออกได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นส่วนใหญ่ขวัญของสมาชิกแต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำขวัญของแต่ละคนในหมู่คณะก็ต่ำลงด้วย เพราะขวัญขององค์การที่ดีจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์แก่กุลต่อการปฏิบัติงานอย่างมากมายดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 341 – 342) กล่าวว่าขวัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- (1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (2) สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
- (3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
- (4) สร้างความสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
- (5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ
- (7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

สนั่น อินทรประเสริฐ (2538 : 3) สรุปว่า ขวัญและกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะว่าถ้าหากบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน และมีความโกรธ ความก้าวร้าวหงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สำหรับขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคการบริหารงานตามแนวที่เน้นมนุษย์เป็นสำคัญ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรการบริหารอันสำคัญยิ่ง อันจะมีผลกระทบต่อ

การปฏิบัติงานของคนในองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อจะได้ให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้พยายามคิดค้นวิธีการจูงใจ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่ศึกษาจะได้หยิบยกมากล่าวดังนี้

1.1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 336) กล่าวถึงสาระสำคัญของทฤษฎีคือ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนนี้ไม่สิ้นสุด และเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มีอยู่ 5 ระดับด้วยกันคือ

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต หากร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตจะดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และความปลอดภัย จากการได้รับภัยอันตรายทั้งกายและจิตใจ

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเกียรติ และศักดิ์ศรี เช่น การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ความต้องการมีฐานะดีเด่น และการมีตำแหน่งสูงในองค์กร

(5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสำเร็จความสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพและความสมบูรณ์ในชีวิต เช่น ผู้หญิงต้องการเป็นแม่ในอุดมคติ ผู้ชายต้องการเป็นนักบริหาร เป็นต้น

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วนที่จัดไว้ในระดับสูงคือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคมและความต้องการสมหวังในชีวิตกล่าวคือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคคล และ

สำหรับความต้องการระดับต่ำเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอก ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพของการทำงาน

1.1.3.2 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1950 : 60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ

- (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
- (2) ปัจจัยค้ำจุน Maintenance factor)

ทั้ง 2 มีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบ ยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(1.3) ลักษณะของงานที่จะปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอก ได้แก่

(2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

(2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(2.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

(2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

(2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอริชเบิร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

1.1.3.3 ทฤษฎี X และ Y ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 220) แห่ง Massachusetts Institutes Technology กล่าวว่า ธรรมชาติของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 คือ คนที่เป็นแบบทฤษฎี X จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมภายนอกเปรียบเสมือนคนงานนั้น ๆ เป็นเด็ก ๆ คือ จะต้องคอยบังคับ ชูขึ้นเป็นต้น และ ประเภทที่ 2 คือ คนที่เป็นแบบทฤษฎี Y จะขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตนเองอย่างแท้จริงคือ ถือว่าคนที่เป็นแบบทฤษฎี Y นี้เปรียบเสมือนคนงานนั้นเป็นผู้ใหญ่แล้ว

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

- (1) คนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกหรืออู้งาน
- (2) คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนจะต้องถูกบังคับ ควบคุม แนะนำ และมีบทลงโทษไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- (3) คนทั่วไปชอบมีผู้นำ มีความประสงค์ไม่ยอมรับผิดชอบไม่มีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความปลอดภัยเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สันนิษฐานธรรมชาติของคนไว้ดังนี้

- (1) การใช้พลังงานและสมองในการทำงาน เป็นธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน
- (2) การควบคุมภายนอก และการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- (3) การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นผลลัพธ์
- (4) สภาพคนทั่ว ๆ ไป เรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
- (5) ประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา องค์กรจะต้องเปิดเผยกว้างขวางไม่คับแคบเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
- (6) ภายใต้เงื่อนไขของสังคมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะต้องนำออกมาใช้อย่างเต็มที่

หากจะเปรียบเทียบแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (Mcgregor) กับแนวคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์(Maslow) กล่าวคือ ตามทฤษฎี X นั้นบุคคลมีความต้องการในระดับต่ำ 3 ลักษณะที่ มาสโลว์จัดไว้คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม สำหรับตามทฤษฎี Y นั้น บุคคลมีความต้องการในระดับสูง 2 ลักษณะที่ มาสโลว์ จัดไว้คือ ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสมหวังในชีวิต นอกจากนี้ เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 18-19) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ว่า ผู้บริหารที่ยอมรับธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นั้น ต้องวางโครงสร้างในรูปแบบของการควบคุมบังคับกดขี่ขูดรีดอย่างใกล้ชิด การจูงใจเน้นที่การจ่ายค่าตอบแทนด้วยเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบวินัย อำนาจหน้าที่ และคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ สำหรับผู้บริหารที่ยอมรับธรรมชาติของคนตามทฤษฎี Y คือคนที่มีความขยันใฝ่ใจได้ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ ต้องจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านั้นสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคุมไปกับเป้าหมายของหน่วยงาน การจูงใจจึงควรตอบสนองด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย

1.1.3.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ ดังนั้นนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดี จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2526 : 76) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีมี 6 ประการคือ

- (1) ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ
- (2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- (3) ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบายของกลุ่มและองค์การ
- (4) ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- (5) สภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบาย ความลำบาก เป็นต้น
- (6) สุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคลในองค์การ

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162-163) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการคือ

- (1) บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
- (2) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล ตรงกับความถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถ เขาจะเกิดความพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา
- (3) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่ดีถูกหลักอนามัย สะอาดมีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจและตั้งใจในการทำงานด้วยอารมณ์แจ่มใส ขวัญก็จะดีขึ้น
- (4) ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน จะมีผลทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้น
- (5) โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง โดยปกติทุกหน่วยงานจะมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ เสมอ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ระบายความคิดเห็นให้ฟังบ้าง เขาจะได้หายคับข้องใจและมีขวัญดีขึ้น

(6) การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยบำเหน็จความดี เช่น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะทำให้เขามีกำลังใจในการทำงานและมีขวัญที่ดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 163-164) ยังได้ชี้ให้เห็นว่าขวัญมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้คือ

- (1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและความสำเร็จขององค์การ

(2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

(3) ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

(4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี

(5) สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน

(6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพของจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานเอง รวมทั้งสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วย

1.1.4 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดีและไม่ดี

การที่ผู้บริหารจะสามารถบำรุงและเสริมสร้างขวัญให้สมบูรณ์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงลักษณะและองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ มีขวัญดีและไม่ดีอย่างไร ดังนี้

เสนาะ ดิแยวี และคนอื่น ๆ (2525 : 276-268) ได้ให้ข้อสังเกตว่าคนที่มีขวัญดีนั้น จะมีพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้คือ

(1) เต็มใจที่จะร่วมทำงานเพื่อให้จุดประสงค์ของบริษัทบรรลุผล

(2) มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

(3) อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ

(4) แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไป

(5) มีความสนใจในงานอย่างมาก

(6) มีความคิดริเริ่ม

(7) มีความภาคภูมิใจในองค์การ

อารี เพชรมุต (2530 : 50) ได้เสนอแนวคิดของนักจิตวิทยาซึ่งระบุว่า บุคคลที่มีขวัญดีนั้นเป็นดังนี้

(1) เป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่รวมตัวกันเหนียวแน่นและเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันเพราะมีแรงจูงใจภายนอก สมาชิกในกลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาเอกลักษณ์และบูรณาการของกลุ่ม

(2) หากจะมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มก็จะพยายามที่จะขจัดปัญหาร่วมกันและเผชิญกับปัญหาร่วมกันได้

(3) กลุ่มจะพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้กลุ่มมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะมีความปรารถนาดี และมีจิตมิตรใจต่อกัน

(5) สมาชิกในกลุ่มทุกคนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม

(6) สมาชิกในกลุ่มจะเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ลักษณะบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มและมีการติดต่อสังสรรค์เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

(7) กลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าให้กลุ่มคงอยู่ และพัฒนาไปเรื่อย ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 159) ยังได้สรุปว่าบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมต่อไปนี้

(1) มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน

(2) มีความผูกพันต่อองค์กร

(3) อยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ

(4) แม้อำนาจจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหา

ให้ลุล่วงไป

(5) มีแรงจูงใจและความสนใจงานอย่างมาก

(6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(7) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สำหรับลักษณะที่แสดงว่าคนในองค์กรมีขวัญไม่ดีนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นและเสนอทัศนะไว้หลากหลาย เช่น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 99) ให้ความเห็นว่า การมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำหรือขวัญไม่ดีนั้น จะเห็นได้จากสิ่งต่อไปนี้

(1) ภายใต้ภาวะที่มีความกดดัน กลุ่มจะแยกออกจากกันและจะแตกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ที่ขัดแย้งและเป็นศัตรูกัน

(2) ความขัดแย้งภายในเริ่มมาจากความไม่ไว้วางใจและวิพากษ์วิจารณ์ที่มีต่อกัน

(3) กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาที่กลุ่มมีอยู่เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกังวลใจ จะสร้างและเริ่มวิธีการแก้ปัญหาใหม่ที่เป็นสำหรับการที่จะให้กลุ่มด้วยกันอยู่รอด

(4) การปราศจากอารมณ์แบบเป็นมิตรในระหว่างพวกสมาชิก ทำให้กลุ่มมีความลำบากในการที่จะสร้างหรือเริ่มวิธีการแก้ปัญหาใหม่ที่เป็นสำหรับการที่จะให้กลุ่มอยู่ด้วยกันรอด

(5) มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มและค่านิยมของกลุ่มไม่สอดคล้องต่อกัน สมาชิกมีเป้าหมายและมีทัศนคติทางด้านลบต่อกัน

(6) สมาชิกขาดความรู้สึกในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

อาร์ เพชรสุด (2530 : 50) ได้เสนอข้อสรุปของนักจิตวิทยาว่ากลุ่มหรือบุคคลที่มีขวัญไม่ดีนี้มีลักษณะดังนี้

(1) กลุ่มมักจะรวมกันแบบหลวม ๆ ไม่มีบูรณาการและพร้อมที่จะแตกแยกออกเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย

(2) ภายในกลุ่มมักจะมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน อันเนื่องมาจากขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นการทำลาย

(3) เมื่อกลุ่มเผชิญปัญหาความขัดแย้งหรือมีความกังวล กลุ่มก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้

(4) ในบรรดาสมาชิกในกลุ่มก็ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่มีความรู้สึกเป็นมิตรระหว่างกัน ดังนั้นก็เป็นการยากที่กลุ่มจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อความคงอยู่ของกลุ่มได้

(5) กลุ่มจะขาดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนก็อาจมีเป้าหมายและค่านิยมแตกต่างไปจากกลุ่มได้ ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน

(6) สมาชิกในกลุ่มขาดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันภายในกลุ่ม

ลีลา สินธุเคราะห์ (2530 : 132-133) มีความเห็นว่า บรรยากาศขององค์การที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญไม่ดี มีดังนี้

(1) มีการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นโดยความสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมาอย่างผิดปกติ

(2) มีความเฉื่อยชาหรือมีความเฉื่อยหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

(3) มีการขาดการลามมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก

(4) มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ

(5) มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน

(6) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้ว่าการตอบผู้บังคับบัญชาด้วยคำพูดแบบถามคำตอบคำ หรือด้วยการไม่มองหน้าในเวลาที่ถูกทักท้วงหรือในเวลาที่เขาตอบผู้บังคับบัญชา

(7) มีการเชื้อพังก้า ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ มักแข็งข้อ หรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ

(8) มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์

(9) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อคนอื่น ไม่พูดจาด้วยหรือติดต่อเรื่องอะไรกับเพื่อนร่วมงานก็ทำไปด้วยความรีบร้อน

(10) ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินเกรงไปเกรงมาด้วยความขี้เกียจ หรือลุ่ม ๆ คล่ำ ๆ งานอยู่เสมอ แต่งานไม่เสร็จสักที ดูคล้ายกับเขายุงอยู่ตลอดเวลา

(11) มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ

(12) มีการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความไม่พอใจ เช่น กระแทกกระแทกสิ่งของ เครื่องใช้ ปิดเปิดประตูอย่างแรง เป็นต้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่มีขวัญไม่ดีจะมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลเสียในการทำงาน

1.1.5 การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สุชา จันทน์เอม (2524 : 90-91) ได้เสนอเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรได้แก่สิ่งต่อไปนี้

(1) ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไปหน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้ทำการสำรวจตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิต อันนี้เนื่องมาจากขวัญของงานตกต่ำลงหรือไม่การตรวจระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

(2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงานและการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กรย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดงานและลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจ และนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่าเหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดอาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานได้ดี ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมึเหตุผลที่เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

(3) การลาออกจากงานหรือการโยกย้าย แม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกหรือขอโยกย้ายมาก ๆ ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นสิ่งที่น่าสังเกตและเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุที่ทำให้ขวัญลดลงไป และจะหาทางแก้ไขปรับปรุงบำรุงขวัญอย่างไร

(4) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์ที่กล่าวโทษของคนในองค์กรก็ดี หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดการบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้ดำเนินไปอย่างปกติ คนงานทุกคนได้รับการเอาใจใส่ดูแลเสมอหน้ากัน ดังนั้น การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้ถึงสภาพขวัญในการทำงานได้

(5) การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้งหรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพของขวัญในการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็ได้ผลคุ้มค่า

(6) การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่า

แบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ผู้สัมภาษณ์มีความรู้ความสามารถและเทคนิคของการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็ถือว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่ง

เสนาะ ดิยาวี (2526 : 300-301) ได้เสนอวิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวิธีที่สำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

(1) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะโดยอาศัย การสนทนาร่วม หรือการสังเกตจากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริงอาจเป็นการแสร้งทำ

(2) การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของคนงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดแก่ตนเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะทำเป็นแบบมาตรฐาน โดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้ในการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

(3) การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจ ทศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีของขวัญและกำลังใจของคนงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยให้พนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่ทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร อย่างไรก็ตามวิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

(4) การเก็บบันทึก (Record Keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยความสะดวกเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึก ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานเกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การทำงานสาย การร้องทุกข์ หรืออื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของงานและการบันทึกต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานทำได้หลายวิธีเช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามและการประเมินจากผลงาน เป็นต้น

1.1.6 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุชา จันทน์เอม (2524 : 91-93) ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่หรือองค์การ ขวัญเป็นเปรียบเสมือนแกนกลางของบุคคลในอันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์การ และวิธีที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานนั้นเราอาจทำได้ ดังนี้

(1) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทาง รับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน หรือสถานการณ์ หรือค่านิยมใด ๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการ แรกที่ควรจะได้รับ การส่งเสริมให้มีขึ้น

(2) การวางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัด ให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การสับโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ดี เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อม สามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่าง ๆ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการ ปฏิบัติงานขององค์การได้

(3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์ที่จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคน โดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่การ บริหารงานบุคคลที่ดี มิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่ สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

(4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้น เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถ และความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ จึง อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเรา หวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อจะ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็น ความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้อง หาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น

(5.1) อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป

(5.2) เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปรีกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก่ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ จะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

(5.3) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครอง เมตตา ให้ความอบอุ่น ใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ต้อง

คำหนึ่งถึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คือคน ไม่ใช่เครื่องจักรที่จำต้องทนกับความกดดันต่าง ๆ จนเกินขอบเขต

(5.4) เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแล้ว ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือ ให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ

(5.5) ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ และพลอยทำให้ไม่เกิดความมั่นคงในการทำงานในองค์กรการนั้น

(5.6) ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนทำอะไรอยู่ หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์กรและขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชา จะต้องผสมผสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้เสมอ

(5.7) การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะทำให้อัตราของพนักงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง ก็คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่คนงาน ซึ่งหมายความว่า ให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้ธรรมดา เช่น จัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ การให้สวัสดิการจะช่วยให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือบุคคลแรกที่คนงานจะหันหน้าขอพึ่งพาก็คือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่งองค์กรคือคนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด น่าจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลืออย่างดีที่สุด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับคนงานอีกทางหนึ่ง คนงานจะมีขวัญดีขึ้นเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรที่ตนสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

(5.8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนทำงานเกิดขวัญดี เพราะคนทำงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรงมาปฏิบัติงาน จะช่วยให้ขวัญผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

สมคิด บางโม (2543 : 3) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในหน่วยงานเพื่อให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพ และอยู่ในองค์กรได้นาน

(1) ผู้บริหารจะต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ ด้วยความเห็นอกเห็นใจ เป็นที่พึงได้เมื่อเขามีปัญหา หาโอกาสช่วยเหลือเมื่อโอกาสอำนวย มีพฤติกรรมแสดงให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

(2) พยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะดวก แสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรจัดให้พร้อม ตลอดจนบริการน้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมให้สะดวกเพียงพอ

(3) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่นั้นมิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งข้อนี้มักมีปัญหาอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารบางคนชอบกระทำตามใจตนเอง เช่น การย้ายสับเปลี่ยน พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญอย่างยิ่ง

(4) บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า และทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้การศึกษาต่อการอบรมและดูงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี เช่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์ (2524 : 85-86) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออ (2530 : 75) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบงานอยู่ในระดับสูง ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

สงวนต์ ชุกกลิ่น (2533 : 78-91) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครู อาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรโดยภาพรวมพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูโรงเรียนเอกชนที่ทำการสอนอยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบระดับขวัญ

ตามตัวแปร จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่สอนในระดับชั้นที่ต่างกัน มีขวัญที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า ด้านความรู้สึกความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จในหน่วยงาน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และทำการสอนในพื้นที่ที่ต่างกัน พบว่า ทุกด้านมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 94 – 96) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีขวัญในการทำงานในระดับปานกลางเกือบทุกข้อยกเว้นด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่พนักงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ระดับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพพบว่า

(1) พนักงานชายและหญิง มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพศชายมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนเพศหญิงมีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ

(2) พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง พนักงานอายุ 30 ปีลงมา มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานต่ำกว่า 21 ปีลงมา มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ

(3) พนักงานทุกระดับการศึกษา มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับ ปวส. และ ปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับต่ำ และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

(4) พนักงานทุกกลุ่มสถานภาพ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานทุกสถานภาพ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือหม้าย มีขวัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ

(5) พนักงานทุกกลุ่มประสบการณ์ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และ

พนักงานทุกกลุ่มประสบการณ์ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ

(6) พนักงานตำแหน่งผู้จัดการกับเลขานุการ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานตำแหน่งวิศวกร หัวหน้างาน ช่างเทคนิค ผู้ฝึกสอนและพนักงานปฏิบัติการ มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

(7) พนักงานทุกสถานที่ทำงาน มีขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่ทำงานที่โรงงานโคราช มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่ทำงานที่โรงงานเทพารักษ์และเวลโกรว์ มีขวัญในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ

ผลการเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

(1) พนักงานชายและหญิง มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสมรส มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี กับ 6-10 ปี มีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(6) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(7) พนักงานที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขวัญในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(8) ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งที่พนักงานต้องการให้มีเพิ่มเติม คือ การจัดฝึกอบรม เพิ่มเงินเดือน ค่าแรงงาน โบนัส และค่ากะ การแก้ไขปัญหาหน้างาน ให้อวดเร็วและทันเวลา จัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลา ควรมีงานล่วงเวลาเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ และสิ่งที่ต้องการปรับปรุงคือ โรงอาหาร และเพิ่มจำนวนบริการรถรับ ส่งพนักงาน และวิธีการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม

1.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แกลโลเวย์ (Galloway. 1975 : 1941-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษานิมลรัฐมิสซิสซิปปี กับขวัญของครู พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูในทางบวก พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ยังมีอัตราสูงขวัญของครูยิ่งสูงไปด้วย และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ส่งผลต่อขวัญของครูมากที่สุด แต่พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ไม่ส่งผลต่อขวัญของครู

ฟอล์คคินส์ (Folkins. 1977 : 5783-A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า อายุ และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เพอร์รี่ (Perry. 1977 : 4038-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ของครูกับครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีความสัมพันธ์ทางลบ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่

คุก (Cook. 1980 : 2839-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูง ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวมีขวัญสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่าง

ระหว่างขวัญกับสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษาของครู

เดวิด (David. 1980 : 4218-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ คือระหว่างขวัญของครูกับการเรียนรู้ต่อลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ระหว่างขวัญของครูและอายุระหว่างการรับรู้ของครูต่อลักษณะความเป็นผู้นำของครูใหญ่กับอายุของครู และระหว่างขวัญของครูกับระยะเวลาในการทำงาน

จอร์จ (George. 1980-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับความเพียงพอในการสื่อสาร การตัดสินใจความเป็นผู้นำ และขวัญในกรมการศึกษาแห่งมิสซิสซิปปี ระหว่างปี 1976-1980 จากการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญนั้น พบว่า ขวัญของหน่วยงานจะสูงหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ และศึกษานิเทศก์

เจมส์ (James. 1980 : 3042-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญของผู้สอนเด็กที่มีข้อบกพร่องทางการเห็นในเขตที่ราบสูงเทือกเขาร็อกกี และข้อมูลสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการละทิ้งอาชีพครู ผลการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญ พบว่า ครูที่มีกำลังขวัญต่ำมีแนวโน้มที่จะละทิ้งอาชีพครูมากกว่าครูที่มีกำลังขวัญสูง

สวาริงจิม (Swaringim. 1982 : 1785-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยการสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล และครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน ผลการวิจัย พบว่า ขวัญของครูทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการคือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียนและความกดดันจากชุมชน และมีอยู่ 4 ด้าน ที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

เจมส์ (James. 1983 : 185-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครูในรัฐหลุยส์เซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิลคอกซ์ (Wilcox. 1993 : 3079-A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและไอโอจำนวน 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงานผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจ และกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

บอยด์ (Boyd. 1994 : 3274-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง (1) การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางอาชีพ ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพที่มีผลต่อระดับขวัญหรือไม่ และ (2) สิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญและกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่า สถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู และนอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนการสอน การที่ผู้บริหารมีความเข้มแข็งเป็นผู้ให้การสนับสนุนครูทั้งภาระงานและเรื่องส่วนตัว การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

2.1 เกณฑ์ในการรับสมัครงานและ อัตราค่าตอบแทน

ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัตราลูกจ้างชั่วคราวนั้น มีหลักเกณฑ์ในการรับสมัคร และได้รับค่าตอบแทนใหม่รายเดือนตามคุณวุฒิตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป ดังต่อไปนี้

(1) คุณวุฒิต่ำกว่าคุณวุฒิ ป.ว.ช.	อัตราค่าตอบแทน เดือนละ	5,620 บาท
(2) คุณวุฒิ ป.ว.ช.	อัตราค่าตอบแทน เดือนละ	6,280 บาท
(3) คุณวุฒิ ป.ว.ส.	อัตราค่าตอบแทน เดือนละ	7,430 บาท
(4) คุณวุฒิปริญญาตรี	อัตราค่าตอบแทน เดือนละ	8,350 บาท
(5) คุณวุฒิปริญญาโท	อัตราค่าตอบแทน เดือนละ	9,890 บาท

ในปีงบประมาณ 2545 ได้ดำเนินการจัดจ้างอัตราลูกจ้างชั่วคราวช่วยปฏิบัติงานโดยกำหนดค่าสวัสดิการไว้ให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิเกี่ยวกับการลา ดังนี้

- (1) การลาป่วย สิทธิในการลา ไม่เกิน 30 วันทำการ
- (2) ลาคลอดบุตร สิทธิในการลา ลาได้ 90 วัน
- (3) เข้ารับการระดมพล สิทธิในการลา ไม่เกิน 30 วัน
- (4) ทดลองความพร้อมเข้ารับการฝึกวิชาทหาร สิทธิในการลา ไม่เกิน 2 เดือน
- (5) ตรวจสอบคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร ตลอดระยะเวลา (แสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับและอยู่คัดเลือกเท่าที่จำเป็น

ไปกลับและอยู่คัดเลือกเท่าที่จำเป็น

- (6) การฝึกอบรม ดูงาน การปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น ที่เป็นครั้งคราวภายในประเทศและต่างประเทศ (ขออนุมัติเป็นราย ๆ ไป) สิทธิในการลา ไม่เกิน 30 วัน

2.2 สวัสดิการ

สวัสดิการที่ผู้ช่วยปฏิบัติงานจะได้รับคือ ค่ารักษาพยาบาลภายใน 1 ปี ไม่เกิน 5,000 บาท

2.3 การปฏิบัติงานและหน้าที่รับผิดชอบของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

การปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงานนั้น มีหน้าที่รับผิดชอบตามโครงการต่าง ๆ ที่ทางการกีฬาแห่งประเทศไทยกำหนดมาให้ ซึ่งแต่ละโครงการนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละโครงการนั้นอาจจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับโครงการนั้น ๆ ซึ่งภายใน 1 ปี จะมีโครงการหลายโครงการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตัวอย่างเช่น

2.3.1 โครงการเตรียมนักกีฬาและส่งเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ครั้งที่ 21 ณ ประเทศฟิลิปปินส์ งานตามหน้าที่มีดังนี้

(1) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง, ค่าที่พักของนักกีฬาและค่าตอบแทนของคู่ซ้อม และเจ้าหน้าที่ ในการเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อเตรียมนักกีฬาซีเกมส์

(2) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายค่าอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาซีเกมส์

(3) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายส่งนักกีฬาไปฝึกซ้อมและแข่งขันในต่างประเทศและค่าเบี้ยเลี้ยงฝึกซ้อมต่างประเทศ โครงการเตรียมนักกีฬาซีเกมส์

(4) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนผู้ช่วยปฏิบัติงานในโครงการเตรียมนักกีฬาซีเกมส์

(5) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน ให้กับบุคคลภายในและภายนอกที่ปฏิบัติงานเป็น แพทย์ พยาบาล นักกายภาพ นักจิตวิทยาและหมอนวด ประจำคลินิกกีฬา โครงการเตรียมนักกีฬาซีเกมส์

(6) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโครงการเตรียมนักกีฬาซีเกมส์

(7) ตรวจสอบเอกสารและทำเรื่องขอเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของแต่ละสมาคมในโครงการเตรียมนักกีฬาซีเกมส์

2.3.2 โครงการเตรียมและส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเอเชียนอินดอร์เกมส์ ครั้งที่ 1 ประเทศไทย (10 สมาคม)

(1) ตรวจสอบ เบิก ค่าเบี้ยเลี้ยงของนักกีฬา

(2) ตรวจสอบ เบิก ค่าที่พักของนักกีฬา

(3) ตรวจสอบ เบิก ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่

(4) ตรวจสอบ ยืม เบิก ค่าจัดซื้ออุปกรณ์กีฬา (ผ่านกองพัสดุ)

(5) ตรวจสอบ ยืม เบิก ค่าใช้จ่ายฝ่ายวิทยาศาสตร์ เช่น นักกายภาพ พยาบาลฯ

(6) ตรวจสอบ ยืม เบิก ค่าใช้จ่ายสถานที่ฝึกซ้อม

(7) ตรวจสอบ ยืม เบิก ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมของคณะกรรมการฯ เช่น ค่าเบี้ย ค่ารับรอง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ

(8) ตรวจสอบ เบิก ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าสนามฝึกซ้อม ฯลฯ

(9) รวมถึงการดูแลการเงิน การวางฎีกาประกอบการเบิกจ่าย

(10) ทำใบสำคัญจ่าย, ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย, ใบโอน และเขียนเช็ค

(11) ทำยอดสรุปคงเหลือในบัญชีแต่ละเดือน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ (2523 : 51 – 52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สงศรี ชมภูวรงค์ (2527 : 38-42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในอันดับสุดท้าย และความเจริญก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งอยู่อันดับรองสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

ลลิตา สุนทรวิภาค (2532 : 82) พบว่า หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ปปป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใด กลุ่มก็มีประสิทธิภาพผลของงานสูงเท่านั้น

มะลิ ภูสันติสัมพันธ์ (2533 : 77) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ.ศ.ช) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระดับขวัญของครูการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ.ศ.ช.) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่เหลืออีก 7 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านสภาพภาพและการได้รับการยอมรับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : 80) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอ จำนวน 567 คน พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญที่อยู่ในระดับสูง คือ ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

สภาพและการยอมรับนับถือการระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพความพึงพอใจของหน่วยงานและความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด และสำหรับส่วนประกอบของขวัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

เกษม กลัดแพ (2537 : 146-147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ และโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ชนิษฐา พวงสุวรรณ (2547 : 68 – 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเครดิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

(1) หัวหน้างานและพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 25-45 ปี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย หัวหน้างานทำงานมาเป็นระยะเวลามากกว่า 3 ปี และน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 3 ปีเท่ากัน ส่วนพนักงานทำงานมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีส่วนใหญ่

(2) หัวหน้างานมีภาวะผู้นำตามการประเมินตนเองโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างกระบวนการแบบทำทหาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ การเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้นำมีภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้นำมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

(3) พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

ขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

(4) การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าตามการรับรู้ของตนเองในด้าน การสร้างกระบวนการแบบทำทาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม การทำให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบัตรเครดิตด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าตามการรับรู้ของพนักงานในด้าน การสร้างกระบวนการแบบทำทาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม การทำให้คนอื่น ได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบัตรเครดิตด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ภาวะผู้นำของหัวหน้าตามการรับรู้ของพนักงานในด้าน การทำให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบัตรเครดิตโดยภาพรวมและรายด้าน คือความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากอย่างเห็นได้ชัด ส่วนภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้าน คือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ระหว่าง 0.21 – 0.65 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการประเมินตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน

ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการประเมินตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 โดยพนักงานเพศชายมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านการประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย

4.1 ประวัติการกีฬาแห่งประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทย 2548 : Online)

การกีฬาแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า “กกท” ได้จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เพื่อจัดตั้งการกีฬาแห่งประเทศไทย ขึ้นแทน “องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย” (ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2507) และให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬา และควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยนัยของพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทยได้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล

การบริหารงานของกีฬาแห่งประเทศไทยนั้น บริหารโดยคณะกรรมการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง มีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และมีผู้ว่าการ การกีฬาแห่งประเทศไทย รับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของ การกีฬาแห่งประเทศไทย

4.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

4.2.1 วิสัยทัศน์ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์การหลักในการพัฒนากีฬาทุกระดับ เพื่อให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย

4.2.2 พันธกิจ พัฒนากีฬาทุกระดับให้ได้มาตรฐานสากลและเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม พัฒนากีฬาและบุคลากรทางการกีฬาให้มีขีดความสามารถเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ให้ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านกีฬาอย่างมีคุณภาพ พัฒนากีฬาอาชีพให้เป็นระบบและได้มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมืออาชีพ ตลอดจนบูรณาการกีฬากับการท่องเที่ยว เพื่อสร้างงานและรายได้ภายใน 5 ปีแรกมุ่งให้ประเทศเป็นผู้นำด้านกีฬาสากล ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

4.2.3 วัตถุประสงค์ มุ่งเน้นดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ในพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 เป็นสำคัญ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการและเตรียมการ เพื่อรองรับกฎหมายที่จะเกิดขึ้น ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือเจตนารมณ์แห่งกฎหมายนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อวงการกีฬาและประชาชนในชาติ ได้แก่

(1) ส่งเสริม และสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มรักกีฬา ดูกีฬา และเล่นกีฬาอย่างต่อเนื่อง และรวมตัวเป็นประชาคมเครือข่ายกีฬาทุกระดับ

(2) พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้

(3) พัฒนากีฬาที่ได้รับความนิยมให้เป็นกีฬาอาชีพ ให้นักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬาอาชีพ ได้มาตรฐานและเป็นระบบ

(4) บริหารจัดการแบบมืออาชีพ รวมทั้งบูรณาการกีฬากับการท่องเที่ยวเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ และเพิ่มมูลค่าทางกีฬา

4.3 การแบ่งส่วนงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

เพื่อความชัดเจนในการดำเนินกิจการกีฬา และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการกีฬาเป็นส่วนรวมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2519 จึงกำหนดนโยบายการส่งเสริม และบำรุงกีฬาขึ้นเป็นการยืนยันหลักการบริหารกีฬาระหว่างกรมพลศึกษาและการกีฬาแห่งประเทศไทย ดูและรับผิดชอบกิจการกีฬาประชาชนขณะเดียวกันได้พิจารณาว่าเพื่อประโยชน์แก่การพิจารณากลับกรองในด้านนโยบายทั่วไป สมาคมกีฬาสมัครเล่น หรือคณะกรรมการกีฬาดังกล่าวที่ประสงค์ติดต่อกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้เสนอเรื่องผ่านการศึกษาแห่งประเทศไทยพิจารณาและประสานก่อน และในทางกลับกันหากหน่วยงานราชการใดมีเรื่องติดต่อกับสมาคมกีฬาสมัครเล่น หรือคณะกรรมการกีฬาดังกล่าว ก็ให้ติดต่อผ่านการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็นส่วนการบริหารงานตามความสอดคล้องกับภารกิจที่บัญญัติในพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกเป็น 4 สำนัก และ 6 ฝ่าย ได้แก่

- (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 การกีฬาแห่งประเทศไทย ตลอดจนมีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย วิเทศสัมพันธ์ และสารสนเทศการกีฬา ประสานงานกำกับ ดูแล และให้บริการแก่ส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก การกีฬาแห่งประเทศไทย สอดส่องกับการปฏิบัติของส่วนงานใน การกีฬาแห่งประเทศไทย ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบดำเนินการและควบคุมดูแลด้านสิทธิประโยชน์ ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ เป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ

(2) **สำนักพัฒนาบุคลากรกีฬา** หมายถึง สำนักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคลากรทางการกีฬาด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้บริหารกีฬา ผู้จัดการสถานที่กีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ด้วยการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สมาคมกีฬา สหพันธ์กีฬานานาชาติหรือสถาบันการฝึกอบรมทางการกีฬาในต่างประเทศ โดยร่วมมือกับหน่วยงานดังกล่าวจัดวางหลักสูตรและกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละประเทศแต่ละระดับ ตลอดจนมีหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรกีฬาในความรับผิดชอบของ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยร่วมมือกับสมาคมกีฬาที่เกี่ยวข้องจัดให้มีระบบทะเบียนบุคลากรทางการกีฬาในทุกระดับ มีผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากรกีฬาเป็นผู้บังคับบัญชา

(3) **สำนักงานกีฬาภูมิภาค** หมายถึง สำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมในภูมิภาค ประสานงานและให้ความร่วมมือกับองค์การกีฬาในส่วนภูมิภาคในการดำเนินกิจการกีฬา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและดำเนินการกีฬาในส่วนภูมิภาคตามนโยบายของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ดูแลบำรุงรักษาสถานกีฬาในความรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์อุปกรณ์กีฬา การดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา มีผู้อำนวยการสำนักงานการกีฬาภูมิภาค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(4) **สำนักงานกีฬาอาชีพ** หมายถึง สำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมให้นักกีฬาที่มีความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสม ให้เป็นนักกีฬาเพื่อการค้า ประสานงานกับหน่วยงาน หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำเอาการศึกษาและวิทยาการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพแก่นักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬา เช่น นักกีฬา ผู้จัดการ ผู้ตัดสิน ผู้ฝึกสอน ให้มีมาตรฐานเพื่อการค้า ค้ำครองด้านความปลอดภัยและสวัสดิการอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม รวมทั้งจัดให้มีการควบคุมมาตรฐานของการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ มีผู้อำนวยการสำนักงานกีฬาอาชีพ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบควบคุมมาตรฐานของการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ มีผู้อำนวยการสำนักงานกีฬาอาชีพ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(5) **ฝ่ายนโยบายและแผน** หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่วิเคราะห์แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกีฬา วางแผน ดำเนินการ ประสานงานในการจัดทำแผนกีฬาทั้งปวง ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงาน

กลางในการกำกับเกี่ยวกับแผนการกีฬาของชาติร่วมกับส่วนราชการหรือองค์กรกีฬาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนและนโยบายกีฬาของ การกีฬาแห่งประเทศไทย และจัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายและหลักปฏิบัติโดยมีแผนปฏิบัติประจำปี แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณเพื่อหน่วยงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย ถือปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนให้เป็นอย่างดีอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา และรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ทั้งในส่วนของ การกีฬาแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(6) ฝ่ายการคลัง หมายถึง ฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนอำนวยความสะดวกทางการเงินและกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม การรับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงินให้เรียบร้อย ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านพัสดุทั้งปวง ให้เป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดควบคุม เก็บรักษา การใช้พัสดุ และยานพาหนะ ดำเนินการทางด้านการบัญชีให้เป็นไปตามระบบและแยกประเภทที่ถูกต้อง ทั้งบัญชีการเงิน และบัญชีพัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของ การกีฬาแห่งประเทศไทย การโอนพัสดุ ขึ้นทะเบียนบัญชีสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์และตรวจสอบพัสดุอุปกรณ์ที่แจกจ่ายให้หน่วยงานต่าง ๆ ไปใช้งาน การจำหน่ายพัสดุให้ตามประเภทและจำนวนตรงตามบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้ มีผู้อำนวยการฝ่ายการคลังเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(7) ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา หมายถึง ฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนากีฬาของชาติ และเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานส่งเสริมกีฬาที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก การกีฬาแห่งประเทศไทย ดำเนินการใช้วิทยาศาสตร์การกีฬาในการส่งเสริมสมรรถภาพของนักกีฬาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา ที่มีส่วนงานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา อาทิ โภชนาการ จิตวิทยา สรีระวิทยา ชีวกลศาสตร์ ให้บริการตรวจรักษาและฟื้นฟูสภาพการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา โดยร่วมมือกับสถาบันการแพทย์ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

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

(9) ฝ่ายสถานกีฬาและบริการ หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสร้างอาคารสถานที่ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา การกำหนดแบบมาตรฐานอาคารและอุปกรณ์กีฬาเพื่อการจัดซื้อ

จัดจ้างสำรวจ ออกแบบ ประเมินราคางานก่อสร้าง ตามโครงการรับผิดชอบในการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบ และมาตรฐานการก่อสร้าง ทำการศึกษาและดำเนินการตรวจสอบซ่อมบำรุง อาคาร สถานที่ สถานกีฬา พัสต และอุปกรณ์กีฬาในความรับผิดชอบจัดทำประมาณการราคาในการซ่อมบำรุง ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ ให้บริการการใช้อาคารสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬา ตลอดจนควบคุมดูแลการใช้อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์กีฬาของผู้รับบริการให้เป็นไปตามระเบียบโดยเรียบร้อย จัดให้มีการบูรณะและพัฒนาสถานที่กีฬาในงานรับผิดชอบของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตามนโยบาย รวมถึงการบริการด้านวิชาการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬา แก่หน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน มีผู้อำนวยการฝ่ายสถานกีฬาและบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

(10) ฝ่ายองค์การและสวัสดิการกีฬา หมายถึง ฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบประสานงาน และงานให้การอุดหนุนส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะกรรมการกีฬาจังหวัด สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมกีฬาจังหวัด กำกับ ดูแล และติดตามการบริหารงานขององค์การกีฬาที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ กีฬาแห่งชาติ การให้สวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาตามระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะเจ้าหน้าที่กองทุนที่มีการจัดตั้งนโยบาย มีผู้อำนวยการฝ่ายองค์การและสวัสดิการกีฬา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.4 แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545 – 2554

เพื่อให้การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยสอดคล้องกับการบริหารราชการแบบใหม่ ตามนโยบายรัฐบาล จึงได้นำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้มีการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในเชิงรุกภายใต้บทบาทหน้าที่หลักในการประสานสนับสนุน ควบคุมและกำกับดูแล ด้านการกีฬาโดยเฉพาะการกระตุ้นให้คนไทยทุกคนใช้การกีฬาและการออกกำลังกายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสุขภาพและนำไปสู่การมีสุขภาพอย่างยั่งยืนตลอดไป การจัดทำแผนกลยุทธ์ได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมประชาคม การกีฬาแห่งประเทศไทย ทุกส่วนในการร่วมคิดร่วมทำ และการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะการนำไปสู่แผนงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในแต่ละปี อันหมายถึงความสำเร็จของแผนดังกล่าว และกระบวนการที่มีความสำคัญควบคู่กัน คือ การติดตามประเมินผลเพื่อการปรับแผน และกลยุทธ์การดำเนินงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่วางไว้ แผนกลยุทธ์ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อประเมิน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดที่สำคัญของ การกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน และเป้าหมายบริการสาธารณะ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ ได้แก่

- (1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเชิงรุกของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- (2) เพื่อประกอบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
- (3) เพื่อประสานแนวทางดำเนินงานกับส่วนราชการในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และสะดวกในการจัดทำแผนบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

4.4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง อันเป็นลักษณะเด่นของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของ การกีฬาแห่งประเทศไทย หรือแสดงถึงศักยภาพความสามารถและสถานการณ์ภายใน การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่เป็นบวก ที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ในขณะที่จุดอ่อนเป็นการดำเนินงานที่ การกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่สามารถกระทำได้ดี หรือเป็นสภาวะการณ์ ภายใน การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่เป็นลบ ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเท่าที่ควร

สำหรับโอกาสเป็นปัจจัยและสภาวะการณ์ภายนอก ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของ การกีฬาแห่งประเทศไทย และช่วยให้บรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่อุปสรรคเกิดจากปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ขัดขวางการทำงานของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งในการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคนั้น การจำแนกปัจจัยอาจเป็นสิ่งที่ทำให้สภาวะการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายมาเป็นอุปสรรค และในทางกลับกันอุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกัน ซึ่งการกีฬาแห่งประเทศไทย อาจมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น

จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกโดยการระดมความคิดเห็นจากประชาคมการกีฬาแห่งประเทศไทย สามารถสรุปศักยภาพขององค์กรและสภาวะการณ์ภายนอกที่สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

4.4.2 จุดแข็งและโอกาส

- (1) การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจ มีโครงสร้างการบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติการกีฬาที่ให้อำนาจในการบริหารการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานด้านกีฬาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรกีฬา ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานส่วนใหญ่ และจากอำนาจตามหน้าที่กฎหมายกำหนดยังทำให้ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรกีฬาภาครัฐที่มีความคล่องตัวด้านการบริหารงานมีโอกาสในการหารายได้ของตนเอง นอกจากนั้น ยังมีเครือข่ายในการพัฒนาการกีฬากระจายอยู่ครอบคลุมทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลสมาคมกีฬาอาชีพ สมาคมกีฬาจังหวัด และศูนย์กีฬาตำบล จึงเป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง

การบริหาร ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่เป็นจุดแข็งสำคัญในการพัฒนา และเผยแพร่การกีฬา ได้อย่างครอบคลุมทั่วประเทศและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

(2) ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีบทบาทเป็นหน่วยงานหลักในการประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนฯ ซึ่งการกีฬาแห่งประเทศไทย มีโอกาสที่จะสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสาน ให้มีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกพื้นที่ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งในด้านกีฬาและประสบการณ์ด้านการส่งเสริมกีฬา จึงทำให้มีศักยภาพสูงในการพัฒนาให้บรรลุผล ตามเป้าหมายในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การจัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาขึ้นเป็นกระทรวงใหม่ของการปฏิรูประบบ ราชการ ทำให้เกิดการพัฒนานโยบายด้านการกีฬาของชาติ มีการผลักดันและทรัพยากรของส่วน ราชการต่าง ๆ ร่วมมือกันสนับสนุนการกีฬา และมีการบูรณาการแผนกีฬากับการท่องเที่ยว ทำให้ สามารถจัดกิจกรรมกีฬาได้หลากหลายรูปแบบมากขึ้น

(4) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ สนามกีฬา และศูนย์ วิทยาศาสตร์การกีฬา มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐาน มีสนามกีฬาให้ประชาชน ได้เล่นและออกกำลังกายในทุกจังหวัด ทั่วประเทศ มีศูนย์อุปกรณ์กีฬาในจังหวัด อำเภอ ตำบล รองรับความต้องการของชุมชนทุกระดับ

(5) การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานหลักที่ได้รับงบประมาณด้านการกีฬาจาก รัฐบาล จึงได้เรียกภาคเอกชนด้านต้นทุนที่สามารถให้บริการในราคาถูกลง และนอกเหนือจากนั้น การกีฬาแห่งประเทศไทย ยังมีกองทุนต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาการกีฬาด้วย

(6) กระแสสังคมทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีความตื่นตัวในเรื่องกีฬาสูงขึ้น และจากการ ประสบความสำเร็จของนักกีฬาไทย รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการเล่นกีฬาทำให้คนไทยเล็งเห็น ถึงความสำคัญของเกมกีฬามากขึ้น จากความตื่นตัวของประชาชนที่มีต่อความเคลื่อนไหวในวงการกีฬา ทำให้ประชาชนมีความรู้ และเข้าใจในประโยชน์ของกีฬาและการออกกำลังกาย มีการใช้กีฬาเพื่อ พัฒนาสุขภาพ และในระดับท้องถิ่นมีความตื่นตัวในการรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร จัดการกีฬาเพิ่ม

(7) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้ข่าวสารความนิยมด้านกีฬาต่าง ๆ แพร่หลาย ทั่วโลก สื่อต่าง ๆ ในประเทศไทยจึงมีอิทธิพลอย่างมากในการกระตุ้นให้ประชาชนสนใจ กีฬามากขึ้นและ ข้อมูลด้านกีฬายังได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้สนใจกีฬาหลากหลายมากขึ้น

(8) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน และแก้ไขปัญหาสังคม โดยส่งเสริมให้ใช้กีฬาเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพชีวิต ลดปัญหา ยาเสพติด และขยายการส่งเสริมการพัฒนาการกีฬาของชาติ โดยกำหนดนโยบายกระจายการสนับสนุนการกีฬาให้ ลงไปสู่ระดับตำบลหมู่บ้านอีกด้วย

(9) หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการสนับสนุนการกีฬามากขึ้น เช่น กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายในการส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพมวลชน สถาบันการศึกษา ได้ให้ความร่วมมือในการพัฒนาความรู้ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ สนับสนุนด้านงบประมาณ นอกจากนี้ภาคเอกชนให้ความสนใจจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมกีฬาเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

(10) การขยายตัวของอุตสาหกรรมกีฬาและธุรกิจกีฬามีแนวโน้ม กว้างขวางครอบคลุมกีฬาทุกประเภททุกระดับ ทำให้มีการพัฒนาอุปกรณ์กีฬาและจัดกิจกรรมกีฬาในประเทศไทยให้มีคุณภาพ และปริมาณเพียงพอและในราคาที่เป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งมีผลทำให้การพัฒนากีฬามีความยั่งยืนในระยะยาวได้

4.4.3 จุดอ่อนและข้อจำกัด

(1) แม้ว่า การกีฬาแห่งประเทศไทย จะมีรูปแบบการบริหารจัดการเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่ยังอ้างอิงระเบียบของราชการ ระเบียบข้อบังคับ หลายประการไม่ชัดเจน ลำสมัย แนวทางในการปฏิบัติงานของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคยังไม่ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานและประสานงานการทำงานมีข้อขัดแย้งและอุปสรรคมาก ขาดการสร้างแนวความคิดที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน ทำให้การพัฒนาองค์การโดยภาพรวมขาดประสิทธิภาพ

(2) การปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนที่ผ่านมา ยังไม่เป็นไปตามแผนเพราะขาดยุทธศาสตร์ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย บางครั้งแผนปฏิบัติงานไม่ชัดเจน การประสานแผนขาดประสิทธิภาพ มุ่งการปฏิบัติงานในรูปแบบการแก้ปัญหามากกว่าการป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการกีฬาจำนวนมากหลายหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ไม่นำแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

(3) เนื่องจาก การกีฬาแห่งประเทศไทย มีโครงสร้างใหญ่แต่มีอัตรากำลังจำกัด จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังกำหนดไว้ การบริหารจัดการด้านบุคลากรยังขาดประสิทธิภาพ มีการบรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากร ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิ และการที่ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีจำนวนบุคลากรค่อนข้างน้อย ทำให้ไม่เพียงพอตามภารกิจหน้าที่ ทั่วประเทศ บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเชิงการบริหารจัดการ ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ขาดจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของ และการพัฒนาองค์การ ขาดความสามัคคี และมีความไม่โปร่งใส

(4) การจัดงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬา มุ่งใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก จึงไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และแนวทางตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ จำเป็นต้องหาทางระดมทุนเพื่อจัดกิจกรรมกีฬาให้เพียงพอและเกิดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการดำเนินงานตามโครงการที่เหมาะสม นอกจากนี้ปัญหาเศรษฐกิจที่เรื้อรังยังมีผลที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนากีฬา อาทิเช่น สภาพเศรษฐกิจทำให้อุปกรณ์เครื่องกีฬามีราคาแพง ซึ่งเป็นเหตุให้ประชาชนยากจนขาดทักษะทางกีฬา เพราะไม่มีเงินซื้ออุปกรณ์ทางการกีฬา ทำให้การพัฒนากีฬาและระบบการบริหารการกีฬาของประเทศไทยไปไม่ถึงจุดหมาย

(5) การจัดทำฐานข้อมูลด้านกีฬาไม่เป็นระบบ ขาดการประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารทั้งภายในและภายนอก การกีฬาแห่งประเทศไทย ให้ทั่วถึงหรือการนำเสนอข้อมูลที่เบี่ยงเบนจากความเป็นจริงของสื่อมวลชนมีผลในทางลบต่อการกีฬา ทำให้มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

(6) ความเชื่อมโยงของการปฏิบัติงานกับส่วนราชการในสังกัด หรือสังกัดต่างกระทรวง จำเป็นต้องมีนโยบายและเป้าหมายแน่นอน มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานที่มีลักษณะเป็นแผนบูรณาการ ซึ่งต้องระบุผู้รับผิดชอบงานให้ชัดเจน มิฉะนั้นจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

(7) การดำเนินงานด้านการกีฬาที่ผ่านมา มีการแข่งขันการบริหารจากฝ่ายการเมืองทำให้การทำงานไม่เป็นอิสระ บางครั้งการบริหารงานกีฬาของชาติผูกขาดโดยระบบและข้อบังคับของผู้มีอำนาจ ในแต่ละยุค จากการปฏิบัติงานที่อยู่ใต้กระแสการเมืองนี้ทำให้งานมีการเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนากีฬาให้ต่อเนื่องในระยะยาวได้

4.4.4 แผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545-2554

4.4.4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนไทยและประชาชนทั่วประเทศรักกีฬา และเล่นกีฬาอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการพัฒนากีฬา

4.4.4.1.1 มาตรการ

(1) กระตุ้นให้ประชาชนเล่นกีฬาเพื่อให้เกิดความรัก และชื่นชมความสำเร็จจากกีฬา โดยประชาสัมพันธ์ กิจกรรมกีฬาทุกระดับ ผ่านสื่อทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

(2) ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ดีด้านกีฬาแก่ประชาชนทุกกลุ่มรวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลทางการกีฬา ทั้งด้านกติกาและเทคนิคการเล่นกีฬาทุกประเภท การจัดประชุม จัดนิทรรศการ การสาธิต การอบรม และสัมมนา ตลอดจนให้บริการข้อมูลข่าวสารทางการกีฬาทั้งในส่วนกลางและระดับท้องถิ่น

(3) ปรับโครงสร้างและวิธีการประชาสัมพันธ์ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีการประสานเชื่อมโยงกับสื่อทุกแขนง

(4) ปรับกลไกให้ประชาชน ชุมชนระดับท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์ทางการกีฬาให้แพร่หลาย ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ

(5) จัดหาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการออกกำลังกาย เล่นกีฬา แก่เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มรวมทั้งผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง

(6) สร้างและเพิ่มพูนประสบการณ์ทางการกีฬา ให้แก่อาสาสมัครและผู้นำกีฬาในระดับท้องถิ่น ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทั่วประเทศ โดยจัดระบบสะสมประสบการณ์ที่นำไปยกระดับวิทยฐานะได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับชุมชน ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

4.4.4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างองค์การเครือข่ายกีฬาให้มีความเข้มแข็ง และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการบูรณาการด้านกีฬาทุกระดับและทุกภาคส่วน

4.4.4.2.1 มาตรการ

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การกีฬาทุกระดับ และมีระบบแลกเปลี่ยนบุคลากร ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ด้านกีฬา เป็นเครือข่ายความร่วมมือครอบคลุมทั่วประเทศ และให้องค์การกีฬาในทุกภูมิภาคจัดกิจกรรมกีฬา

(2) ปรับกลไกความร่วมมือระหว่าง การกีฬาแห่งประเทศไทย กับสมาคมกีฬาและองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศและการยกระดับมาตรฐานกีฬาร่วมกัน

(3) กำหนดกลไกในการเปิดโอกาสให้องค์กรต่าง ๆ สามารถเข้ามาสนับสนุนและพัฒนากีฬา โดยให้มีการเชื่อมโยงกลไกความร่วมมือทุกระดับ เป็นเครือข่ายกีฬาที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับชุมชน ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

(4) สร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจเอกชน ในลักษณะการประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชา

(5) สนับสนุนความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนทางการกีฬากับองค์กรและสถาบันทางการกีฬาทั้งในและต่างประเทศ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.4.4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถของนักกีฬาและบุคลากรในการแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นแบบอย่างที่ดี

4.4.4.3.1 มาตรการ

(1) เร่งสร้างนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาให้ได้มาตรฐานสากล และเพียงพอ เพื่อยกระดับมาตรฐานกีฬาสู่นานาชาติ โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬาให้มีความรู้และประสบการณ์ตามหลักเกณฑ์ของสหพันธ์กีฬานานาชาติแต่ละชนิด จัดทำเกณฑ์ มาตรฐาน หลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา การประเมินผล ดูงาน และการสอบเลื่อนระดับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(2) จัดกลไกในการแสวงหา คัดเลือก และพัฒนานักกีฬาที่มีความรู้ความสามารถทางการกีฬาประเภทต่าง ๆ ทั่วประเทศอย่างเป็นระบบ

(3) ส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาในการเพิ่มสมรรถภาพและศักยภาพของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

(4) ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาทุกระดับ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการสร้างมาตรฐานทางวิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล

(5) ให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาทั้งระดับจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติอย่างต่อเนื่องทุกระดับ โดยปรับปรุงกลไกและเตรียมความพร้อมในการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของสหพันธ์กีฬานานาชาติทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนควบคุมการใช้ยาและสารต้องห้าม โดยเฉพาะการจัดตั้งศูนย์การฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาที่มีมาตรฐานสากลสำหรับเพื่อการฝึกซ้อม ฝึกอบรม วิเคราะห์ วิจัย และนิเทศน์การกีฬาในทุกภาคทั่วประเทศ

(6) จัดตั้งศูนย์อุปกรณ์ทางการกีฬาที่มีมาตรฐานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยร่วมมือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาทุกระดับ พร้อมทั้งให้มีการวิจัย พัฒนาและทดสอบอุปกรณ์กีฬาที่ผลิตในประเทศให้ได้มาตรฐานสากล

4.4.4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาและถ่ายทอดวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกีฬาให้แก่ นักกีฬาและบุคลากรกีฬา ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ

4.4.4.4.1 มาตรการ

(1) ศึกษา วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการกีฬาให้หลากหลาย และมีการประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย มีเครือข่าย เชื่อมโยงทุกระดับ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการทำการวิจัยเพิ่มมากขึ้น และเน้นการให้ความสำคัญขององค์ความรู้ทางด้านกีฬา

(2) ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนารูปร่าง และสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา และประชาชน โดยการสร้างเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกาย ขนาดรูปร่าง รูปแบบการฝึกซ้อม การออกกำลังกายอย่างเหมาะสมทุกกลุ่ม

(3) วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จทางกีฬา ของผลงานต่าง ๆ ทั้งในด้านนักกีฬา สมาคมกีฬา เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการถ่ายทอดแก่กลุ่มเป้าหมาย และชนิดกีฬา

(4) ประสานความร่วมมือภายในและระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนานักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา โดยการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้บริหาร องค์การกีฬา และให้การศึกษาค้นคว้าหลักสูตร ร่วมการฝึกซ้อม ร่วมการปฏิบัติงานร่วมงานการวิจัย ขอรับเงินทุนอุดหนุนและเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การกีฬาระหว่างประเทศ และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลทางการกีฬาให้สมบูรณ์

(5) รณรงค์ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬา และผลักดันให้สมาคมกีฬา และองค์กรกีฬาต่าง ๆ นำวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีการกีฬามาใช้พัฒนาความสามารถของนักกีฬาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมสารต้องห้ามให้แก่ักกีฬา

(6) รวบรวมผลการวิจัยด้านกีฬาให้เป็นระบบ และมีรูปแบบที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยเน้นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นหลัก

(7) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการกีฬา (Sport Technology Transfer Center) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยกำหนดโครงสร้างภายใน ประกอบด้วย ศูนย์ฝึกซ้อมกีฬา ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา ศูนย์สารสนเทศการกีฬา ศูนย์จัดการอบรมการประชุมสัมมนาและบริการ และมีสถานักวิชาการด้านการกีฬาเป็นที่ปรึกษา มีการปฏิบัติการในเชิงรุก เช่น มีหน่วยถ่ายทอดวิชาการเคลื่อนที่ เพื่อทดสอบสมรรถภาพทางกายและการบริการทางวิชาการ มีการวิจัยส่งเสริมกีฬาทั้งในระดับภาค และระดับจังหวัด เพื่อแสวงหาผู้มีความเป็นเลิศทางการกีฬาและเพื่อสุขภาพของประชาชนทุกคน

4.4.4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาในชนิดกีฬาที่ได้รับความนิยมให้เป็นกีฬาที่ได้มาตรฐานสากล

4.4.4.5.1 มาตรการ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการคัดเลือก การฝึกซ้อม การแข่งขัน เพื่อสร้างผลสำเร็จจากการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้นตามมาตรฐานของสหพันธ์กีฬาอาชีพนานาชาติ

(2) กำหนดชนิดกีฬาที่มีศักยภาพเป็นกีฬาอาชีพได้ โดยศึกษาความเป็นไปได้ จากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น นักกีฬาเด่น ความนิยม มาตรฐาน แหล่งเงินทุน เป็นต้น และระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคมกีฬาอาชีพ สโมสรกีฬาอาชีพ และองค์การกีฬาอาชีพ และปรับปรุงกลไกให้มีความคล่องตัวในการร่วมมือกันจัดแข่งขันกีฬาอาชีพต่าง ๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง

(4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดเกณฑ์ผลประโยชน์ให้กับนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพอย่างโปร่งใสเป็นธรรม

(5) สนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอน การแข่งขันกีฬา และการพัฒนากีฬาของไทยอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกีฬามวยไทย ตรีศร้อและกีฬาพื้นบ้าน

(6) สร้างแรงจูงใจให้ประชาชนดูและเล่นกีฬาเพื่อการอาชีพโดยประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่อง

(7) จัดตั้งสถาบันกีฬาอาชีพ เพื่อสร้างบุคลากรกีฬาอาชีพโดยตรง

(8) สนับสนุนการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดตั้งกองทุนนักกีฬา ซึ่งมีจุดประสงค์ให้เป็น สวัสดิการสงเคราะห์ และดูแลเรื่องรายได้ ความเป็นอยู่ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

4.4.4.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาองค์การกีฬา อย่างเป็นระบบให้มีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการเองได้ ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.4.4.6.1 มาตรการ

- (1) ให้มีแผนพัฒนากีฬาอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือจากสมาคมกีฬา ต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง
- (2) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริม การเพิ่มองค์การกีฬาอาชีพให้มากขึ้นและให้บริหารจัดการโดยยึดหลัก ชรรมาภิบาล โดยมีการ กำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานองค์การกีฬาอาชีพ สมาคมกีฬา สโมสร และเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
- (3) ส่งเสริมให้องค์การกีฬาอาชีพสามารถเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์กีฬาอาชีพ นานาชาติได้ ส่วนองค์การกีฬาสมัครเล่นและองค์การกีฬาที่อาชีพให้ภาครัฐทำหน้าที่พี่เลี้ยง ให้มี ความพร้อมพัฒนาไปสู่กีฬาอาชีพได้
- (4) ส่งเสริมให้มีการดำเนินการธุรกิจกีฬาเพื่อการอาชีพ โดยประสานให้เข้ามาสู่ ธุรกิจที่มีการ ส่งเสริมการลงทุน การปรับปรุงมาตรฐานด้านภาษี
- (5) ส่งเสริมให้มีการจัดแข่งขันในรูปแบบที่สอดคล้องกับสหพันธ์กีฬาอาชีพ นานาชาติอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

4.4.4.7 ยุทธศาสตร์ที่ 7 ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง ระบบบริหารจัดการ และ กระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น ทันสมัย รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและมีการประเมินผลงานที่ชัดเจน

4.4.4.7.1 มาตรการ

- (1) ปรับปรุงโครงสร้างของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ให้กะทัดรัดและจัดระบบ บริหารให้คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย กระจายอำนาจการตัดสินใจในแต่ละระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ติดตาม กำกับงานให้เป็นไปตามแผน ประเมินผลงาน และนำผลกลับมาปรับปรุงงาน อย่างสม่ำเสมอ
- (2) จัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนงาน แผนเงิน แผนคน ตลอดจน กระตุ้นให้ ทุกหน่วยงานใช้แผนเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นหลักประกัน ผลสำเร็จของการบริหารงาน
- (3) ปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ให้ชัดเจน โดยสร้าง หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เน้นให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะด้านการ บริหารจัดการเพื่อให้มีการดำเนินงานระดับมืออาชีพ มุ่งผลสำเร็จของงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวินัย

ในการทำงาน รู้จักทำงานเป็นทีม รับผิดชอบงาน รักงาน รักองค์กรอุทิศตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

(4) พัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีความสามารถในการบริหารกำกับงาน สอนงาน แนะนำวิชาการ ให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหา และพร้อมทำหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงให้แก่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรกีฬาภาคเอกชน และประชาชนผู้สนใจ โดยเข้าอบรมศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 234 คน เป็นชาย 104 คน และหญิง 130 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีทั้งหมด 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ
 - 2.1 () อายุระหว่าง 18 – 30 ปี
 - 2.2 () อายุระหว่าง 31 – 45 ปี
 - 2.3 () อายุระหว่าง 46 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา
 - 3.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 () ระดับปริญญาตรี
 - 3.3 () สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส
 - 4.1 () โสด
 - 4.2 () คู่
 - 4.3 () หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย คือ อยู่ในช่วงระหว่าง 1 - 3 ปี
 - 5.2 () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง คือ อยู่ในช่วงระหว่าง 4 - 7 ปี
 - 5.3 () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก คือ อยู่ในช่วงมากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย
- 2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเห็นด้วยจริงในระดับขวัญและกำลังใจตามแนวคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ู ด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ ้าง	จ ร ิ ง น ้อย	จ ร ิ ง น ้อย ที่ ส ู ด
0	1. ความสำเร็จในการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องงานได้ด้วยตนเอง					
0	2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง					
0	3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายและระบบการบริหารของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
0	4. ความรับผิดชอบ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
0	5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายงานอื่น ๆ					
0	6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วย					
0	7.สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับลูกน้องเป็นอย่างดี					
0	8. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มั่นคงไม่ต้องถูกไล่ออก					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 - 3.66 หมายถึง ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจไม่ดี

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบบี ของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) ที่ดัดแปลงโดยอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 57-59)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน					
0	ท่านเป็นคนจริงจั่งกับการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล
(2533 : 57-59) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 54-105
ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 21- 53

ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับลักษณะมุ่งอนาคต เพื่อเป็นแนวทาง
ในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้
แนวคิดจากข้อ 3.1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท
(Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ุ ด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ ้าง	จ ร ิ ง น ้อย	จ ร ิ ง น ้อย ที่ ส ุ ด
0	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
0	ถึงแม้ว่าท่านจะไม่ชอบงานที่ปฏิบัติ แต่ท่านก็พยายามตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตมาก
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครื่องตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 %กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 93 ข้อ โดยมีค่า t ระหว่าง 2.111-7.071

2.1.2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มี 21 ข้อ โดยมีค่า t ระหว่าง 2.274-6.351

2.1.3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มี 15 ข้อ โดยมีค่า t ระหว่าง 2.350 - 5.196

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกมาแล้วในข้อ 2.1 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ผลดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9791

2.2.2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9235

2.2.3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8761

การเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อทำการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การกีฬาแห่งประเทศไทยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์แล้วขอความร่วมมือในการทำวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 234 ฉบับ ระหว่างวันที่ 15 - 28 กุมภาพันธ์ 2549 และได้รับคืนมา จำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.32

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 202 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อ ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale Type)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและบุคลิกภาพ และระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพ สมรส และลักษณะมุ่งอนาคต

สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 %

กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α ของครอนบัค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและบุคลิกภาพ โดยใช้การทดสอบค่า (t-test)

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และลักษณะ มุ่งอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา t- Distribution
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

	ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	79	39.10
	หญิง	123	60.90
	รวม	202	100.00
2. อายุ	อายุระหว่าง 18 – 30 ปี	142	70.30
	อายุระหว่าง 31 – 45 ปี	57	28.20
	อายุระหว่าง 46 – 60 ปี	3	1.50
	รวม	202	100.00
3. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	8	4.00
	ระดับปริญญาตรี	162	80.20
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	32	15.80
	รวม	202	100.00
4. สถานภาพสมรส	โสด	161	79.70
	คู่	37	18.30
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	4	2.00
	รวม	202	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5.1 น้อย : 1 – 3 ปี	100	49.50
5.2 ปานกลาง : 4 – 7 ปี	66	32.7
5.3 มาก : 8 ปี ขึ้นไป	36	17.80
รวม	202	100.00
6. บุคลิกภาพ		
แบบ เอ	85	42.10
แบบ บี	117	57.90
รวม	202	100.00
7. ลักษณะมุ่งอนาคต		
ปานกลาง	72	35.60
มาก	130	64.40
รวม	202	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 39.10

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.30 รองลงมา อายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 และอายุ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.50

จำแนกตามวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.20 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 79.70 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 18.30 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.00

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา มีประสบการณ์ 4-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.70 และใหญ่มีประสบการณ์ 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.80

จำแนกตามบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมา มีบุคลิกภาพแบบบี คิดเป็นร้อยละ 42.10

จำแนกตามลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมา มีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.60

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วย ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	X	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.83	.51	ดี
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.62	.50	ดีพอใช้
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.38	.56	ดีพอใช้
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	.46	ดีพอใช้
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.92	.70	ดีพอใช้
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ	2.58	.59	ดีพอใช้
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.66	.66	ดีพอใช้
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	2.89	.62	ดีพอใช้
รวม	3.32	.36	ดีพอใช้

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีพอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ส่วนในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับดีพอใช้

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต ดังแสดงในตาราง 3-13

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	t
1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
เพศชาย	79	3.84	.47	.331
เพศหญิง	123	3.82	.54	
2.ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
เพศชาย	79	3.66	.47	.813
เพศหญิง	123	3.60	.52	
3.ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ				
เพศชาย	79	3.47	.54	1.736
เพศหญิง	123	3.33	.56	
4.ด้านความรับผิดชอบ				
เพศชาย	79	3.52	.50	.075
เพศหญิง	123	3.52	.43	
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
เพศชาย	79	3.01	.68	1.445
เพศหญิง	123	2.86	.70	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	t
6.ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ				
เพศชาย	79	2.78	.56	4.083**
เพศหญิง	123	2.44	.58	
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติ งานกับผู้บังคับบัญชา				
เพศชาย	79	3.71	.63	.795
เพศหญิง	123	3.63	.68	
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ				
เพศชาย	79	3.02	.58	2.279*
เพศหญิง	123	2.81	.64	
โดยรวม				
เพศชาย	79	3.40	.35	2.343*
เพศหญิง	123	3.28	.36	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย เพศชาย และเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย เพศชายและเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย เพศชายและเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตาม อายุ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.387	.193	.725
	ภายในกลุ่ม	199	53.118	.267	
	รวม	201	53.505		
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.275	.137	.537
	ภายในกลุ่ม	199	50.906	.256	
	รวม	201	51.181		
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.781	.390	1.230
	ภายในกลุ่ม	199	63.136	.317	
	รวม	201	63.917		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.233	.117	.541
	ภายในกลุ่ม	199	42.916	.216	
	รวม	201	43.149		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.186	.093	.187
	ภายในกลุ่ม	199	98.785	.496	
	รวม	201	98.971		
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.335	.168	.467*
	ภายในกลุ่ม	199	71.471	.359	
	รวม	201	71.806		

ตาราง 4 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วย ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.850	.425	.965
	ภายในกลุ่ม	199	87.600	.440	
	รวม	201	88.450		
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.538	.269	.683
	ภายในกลุ่ม	199	78.293	.393	
	รวม	201	78.831		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.036	.081	.133
	ภายในกลุ่ม	199	26.543	.133	
	รวม	201	26.579		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ จำแนกตาม อายุ

อายุ	\bar{X}	31 - 45 ปี	18 - 30 ปี	46 - 60 ปี
31 - 45 ปี	2.50	-	.09	.92*
18 - 30 ปี	2.59		-	.83
46 - 60 ปี	3.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ดีกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 31 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.665	.333	1.252
	ภายในกลุ่ม	199	52.840	.226	
	รวม	201	53.505		
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.013	.006	.024
	ภายในกลุ่ม	199	51.168	.257	
	รวม	201	51.181		
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.062	.031	.097
	ภายในกลุ่ม	199	63.845	.321	
	รวม	201	63.907		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.073	.536	2.537
	ภายในกลุ่ม	199	42.077	.211	
	รวม	201	43.150		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.313	1.156	2.381
	ภายในกลุ่ม	199	96.658	.486	
	รวม	201	98.971		
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.767	.884	2.511
	ภายในกลุ่ม	199	70.039	.352	
	รวม	201	71.806		

ตาราง 6 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วย ผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.695	.847	1.944
	ภายในกลุ่ม	199	86.755	.436	
	รวม	201	88.450		
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.891	.445	1.137
	ภายในกลุ่ม	199	77.940	.392	
	รวม	201	78.831		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.552	.276	.124
	ภายในกลุ่ม	199	26.026	.131	
	รวม	201	26.578		

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตาม สถานภาพสมรส

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.387	.193	.725
	ภายในกลุ่ม	199	53.118	.267	
	รวม	201	53.505		
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.275	.137	.537
	ภายในกลุ่ม	199	50.906	.256	
	รวม	201	51.181		
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.781	.390	1.230
	ภายในกลุ่ม	199	63.136	.317	
	รวม	201	63.917		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.233	.117	.541
	ภายในกลุ่ม	199	42.916	.216	
	รวม	201	43.149		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.186	.093	.187
	ภายในกลุ่ม	199	98.785	.496	
	รวม	201	98.971		
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	.335	.168	.467
	ภายในกลุ่ม	199	71.471	.359	
	รวม	201	71.806		
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.218	.109	.246
	ภายในกลุ่ม	199	88.231	.109	.246
	รวม	201	88.449		

ตาราง 7 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.538	.269	.683
	ภายในกลุ่ม	199	78.293	.393	
	รวม	201	78.831		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.036	.081	.133
	ภายในกลุ่ม	199	26.543	.133	
	รวม	201	26.579		

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.276	.138	.515
	ภายในกลุ่ม	199	53.229	.267	
	รวม	201	53.505		
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.320	1.160	4.742**
	ภายในกลุ่ม	199	48.861	.246	
	รวม	201	51.181		
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.500	.250	.785
	ภายในกลุ่ม	199	63.416	.319	
	รวม	201	63.916		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.620	.310	1.449
	ภายในกลุ่ม	199	42.530	.214	
	รวม	201	43.150		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.764	.382	.775
	ภายในกลุ่ม	199	98.206	.493	
	รวม	201	98.970		
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.400	.200	.558
	ภายในกลุ่ม	199	71.406	.359	
	รวม	201	71.806		

ตาราง 8 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วย ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.753	3.376	8.225**
	ภายในกลุ่ม	199	81.696	.411	
	รวม	201	88.449		
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.940	.970	2.511
	ภายในกลุ่ม	199	78.293	.393	
	รวม	201	80.233		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.787	.393	3.036*
	ภายในกลุ่ม	199	25.792	.130	
	รวม	201	26.579		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่นๆ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	X	ปานกลาง : 4 - 7 ปี	น้อย : 1 - 3 ปี	มาก : มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป
ปานกลาง : 4 - 7 ปี	3.52	-	.09	.31**
น้อย : 1 - 3 ปี	3.61		-	.22
มาก : มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.83			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานดีกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วย ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	X	มาก : มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	ปานกลาง : 4 - 7 ปี	น้อย : 1 - 3 ปี
มาก : มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	3.46	-	.04	.39**
ปานกลาง : 4 - 7 ปี	3.50		-	.03**
น้อย : 1 - 3 ปี	3.85			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาดีกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากและผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาดีกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	X	ปานกลาง : 4 – 7 ปี	มาก : มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	น้อย : 1 – 3 ปี
ปานกลาง : 4 – 7 ปี	3.24	-	.09	.14*
มาก : มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	3.33		-	.05
น้อย : 1 – 3 ปี	3.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน(ส่วนกลาง)การกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ต่ำกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามบุคลิกภาพ

ขวัญและกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	t
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
แบบเอ	85	4.02	.40	4.823**
แบบบี	117	3.68	.54	
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
แบบเอ	85	3.78	.49	3.913**
แบบบี	117	3.51	.48	
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ				
แบบเอ	85	3.52	.51	3.000**
แบบบี	117	3.28	.58	
4. ด้านความรับผิดชอบ				
แบบเอ	85	3.84	.40	10.092**
แบบบี	117	3.29	.35	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
แบบเอ	85	3.03	.58	2.019*
แบบบี	117	2.84	.76	
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
แบบเอ	85	2.51	.55	1.436
แบบบี	117	2.63	.62	
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา				
แบบเอ	85	3.97	.60	5.986**
แบบบี	117	3.44	.61	

ตาราง 12 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	t
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ				
แบบเอ	85	2.88	.53	.274
แบบบี	117	2.90	.64	
โดยรวม				
แบบเอ	85	3.47	.31	5.441**
แบบบี	117	3.22	.36	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน(ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ มีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตาม ลักษณะมุ่งอนาคต

ขวัญและกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	t
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
ปานกลาง	72	3.61	.62	4157**
มาก	130	3.95	.39	
2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
ปานกลาง	72	3.58	.55	.803
มาก	130	3.64	.47	
3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ				
ปานกลาง	72	3.35	.52	.601
มาก	130	3.40	.58	
4. ด้านความรับผิดชอบ				
ปานกลาง	72	3.22	.29	9.013**
มาก	130	3.69	.45	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
ปานกลาง	72	2.90	.66	.291
มาก	130	2.93	.72	
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
ปานกลาง	72	2.75	.68	2.817**
มาก	130	2.48	.52	
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา				
ปานกลาง	72	3.34	.52	5.567**
มาก	130	3.84	.66	

ตาราง 13 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	t
8. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ				
ปานกลาง	72	2.96	.70	
มาก	130	2.85	.57	1.210
โดยรวม				
ปานกลาง	72	3.22	.35	
มาก	130	3.33	.35	2.936**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน(ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตระดับปานกลางและระดับมากมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตระดับปานกลางและระดับมาก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่นๆ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะมุ่งอนาคต

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี
2. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ชายและหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็น ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 234 คน เป็นชาย 104 คน และหญิง 130 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีทั้งหมด 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

การเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตจากผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อทำการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การกีฬาแห่งประเทศไทยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์แล้วขอความร่วมมือในการทำวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 234 ฉบับ ระหว่างวันที่ 15-28 กุมภาพันธ์ 2549 และได้รับคืนมา จำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.32
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 202 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale Type)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและบุคลิกภาพ และระหว่าง

กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และลักษณะมุ่งอนาคต

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีพอใช้
2. ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลทดสอบรายคู่พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
7. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางและมากมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีพอใช้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 1 ทั้งนี้เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานมีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในการทำงานอยู่ในการกีฬาแห่งประเทศไทย และพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้จากพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทางเดียวกันถึง 7 ด้าน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 163-164) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 2 ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายมักได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศหญิง โดยเฉพาะงานที่ยาก และต้องใช้ความอดทน ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายให้กับผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายทำมากกว่า ทั้งนี้ เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชายมีความอดทน ไม่ค่อยขาดงานหรือลางาน ซึ่งแตกต่างจากผู้ช่วยปฏิบัติงาน เพศหญิง มักมีความอดทนในการปฏิบัติงานน้อย โดยเฉพาะงานที่ยาก และยิ่งขาดงานบ่อยมากกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชาย และบางครั้งก็ปฏิบัติงาน ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร และประกอบกับเมื่อการกีฬาแห่งประเทศไทยมีการโยกย้ายหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศหญิงมักจะถูกโยกย้ายหน้าที่ที่รับผิดชอบมากกว่า ดังนั้นจึงทำให้เพศชายและเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังที่ สุวัฒน์ หนูประดิษฐ์ (2533 : 60) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขวัญไม่ใช่ออย่างหนึ่งคือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชย การให้รางวัลเมื่อกระทำดี

3. ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 3 แสดงว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีความรู้สึกนึกคิด ต่อการปฏิบัติงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน ทุกคนโดยส่วนมาก ต่างเต็มใจ และให้ความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546 : 60) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 4 แสดงว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานทุกระดับวุฒิการศึกษามีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งจะเห็นได้จากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและ ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงผู้ช่วยปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันก็ตาม แต่มีความพึงพอใจในระบบการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พวกเขามองเห็นว่าระบบงานต่าง ๆ ของการกีฬาแห่งประเทศไทยมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541: 123) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 5 แสดงว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานทุกสถานภาพสมรส ไม่ว่าจะเป็น โสด คู่ หรือหม้าย/หย่าร้าง มีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อการกีฬาแห่งประเทศไทยเพราะพวกเขามองเห็นว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานที่มั่นคงต่อพวกเขาที่จะสามารถช่วยให้พวกเขา มีงานทำต่อไป ไม่ต้องถูกปลดออกจากงาน สามารถมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และบรรยากาศในการทำงานก็เป็นไปอย่างราบรื่น และถ้ายังพวกเขาสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในตัวของพวกเขาได้ ก็อาจจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (2521: 45) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลประจำ ณ โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส และลักษณะงานของพยาบาลประจำการไม่ได้ทำให้ขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 6 และ ผลทดสอบรายคู่พบว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดีกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปานกลาง ทั้งนี้เพราะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวบ่งบอกถึงขวัญและกำลังใจได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะบุคคลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือเพิ่งจบใหม่ ยังมีเวลาอีกมากในการปฏิบัติงาน พวกเขายังไม่มีภาระใด ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก เมื่อปฏิบัติงานนานแล้ว ถ้าเงินเดือนยังไม่ขึ้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลง เพราะพวกเขาต้องมีภาระที่เพิ่มขึ้นทุกวัน ประกอบกับมีอายุเพิ่มขึ้นด้วย ถ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติอยู่ก็อาจจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี และผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติได้น้อย เพิ่งจะเข้ามาทำงาน ต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมักแสดงความเป็นมิตร สนใจ และเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และแสดงความเคารพนอบน้อมต่อผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ต่องาน มีความรับผิดชอบต่องาน มากเป็นพิเศษ มากกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง จึงทำให้เป็นที่รักต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จนทุกคนให้การยอมรับและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544 :67) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 7 แสดงว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นผู้มีความมานะพยายาม ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบทำงานล่าช้า จึงชอบปฏิบัติงานให้สำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้ ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีความรู้สึกที่ตนมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เสนอความคิดที่ต่าง ๆ ก็ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่ มีบุคลิกภาพแบบบี ที่เป็นคนชอบใช้ชีวิตง่าย ๆ สบาย ๆ เฉื่อยชา ปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพราะฉะนั้นเมื่อผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีการเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร จึงทำให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอและบีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม กัดแพ (2537: 146-147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางและมากมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 8 แสดงว่า ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางและมากมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก มีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสีย จึงยินดีที่จะรับมอบหมายงานที่พิเศษนอกเหนือจากงานปกติ จนทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในความตั้งใจในการทำงาน และเห็นว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางมักจะสนใจในการปฏิบัติงานน้อย และมักจะคอยหลีกเลี่ยงงานอยู่เสมอ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมักจะใช้เวลาว่างในการทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น ไม่ใส่ใจงานเท่าที่ควร เพราะพวกเขาเห็นว่าพวกเขาไม่ใช่เจ้าของเป็นแค่ลูกจ้างเท่านั้น และการทำงานมากเงินเดือนก็ไม่ขึ้นตาม จนงานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากยังมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงมากกว่าผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง เพราะเล็งเห็นแล้วว่าถ้างานไม่สามารถสำเร็จได้ทันตามเวลาจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากจึงมีความตั้งใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานมาก และสำหรับผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง มักจะขาดความเอาใจใส่และความตั้งใจ

ในการปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้งานที่เกิดความผิดพลาดมาก ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง ละเลยที่จะสอบถามจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางกับผู้บังคับบัญชา ก็ไม่ค่อยจะดีเท่าไรนักถ้าเทียบกับ ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก และผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก มักจะใส่ใจในความผิดพลาดของงานมากเป็นพิเศษ เพราะคาดการณ์ถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้สอบถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ช่องว่างระหว่างเจ้านายและลูกน้องน้อยลง มีความเป็นกันเองทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น และเกิดความศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชาของพวกเขามากขึ้นรวมถึงเกิดความเคารพซึ่งกันและกันด้วย ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 457 – 460) สมคิด บางโม (2526 : 4) และอุทัยศิริธูโต (2531 : 165 – 166) ได้สรุปไว้สอดคล้องกันว่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้นควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและคอยให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการสนับสนุนผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศหญิงให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงเทียบเท่ากับผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศชาย เช่น มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานเพศหญิงได้รับผิดชอบ

1.2 ควรมีการสนับสนุนให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ปานกลาง ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เพื่อให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานได้มีส่วนแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีการใส่ใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และฝึกให้ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีการกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลาตลอดจนแนะนำผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอให้มีความรอบคอบในการทำงานมากขึ้น

1.4 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็ควรหันมาให้ความสนใจผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางมากขึ้น เช่น ให้ความเอาใจใส่ ในเรื่องของผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลางเข้ามาซักถาม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงานที่สังกัดในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เช่น องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบกัน และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นมีความเท่าเทียมกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน แต่ละด้าน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนได้ตรงกับความต้องการ

2.3 ควรมีการติดตามผลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงานทุกปี เช่น 6 เดือน และ 1 ปี เป็นต้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพ และลักษณะมุงอนาคตของผู้ช่วยปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ การใช้สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2548). *ประวัติการกีฬาแห่งประเทศไทย*. 1 กันยายน 2548, จาก ([http : // www.sat.or.th](http://www.sat.or.th))
- เกริก วัยคฆานนท์. (2539). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์คอมพิวเตอร์วิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เกษม กลัดแพ. (2537). *ความคิดเห็นของครูวิชากลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ บทบาท และ ความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ขนิษฐา พวงสุวรรณ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและขวัญ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบัตรเครดิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ญาติา พงศ์บริพัตร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกร ไทยจำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- นรินทร์ แจ่มจรัส. (2544). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. (2519). *การศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ความ ภาคภูมิใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัด* ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออ. (2530). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ลลิตา สุนทรวิภาค. (2532). *ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติชอบในวงราชการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการจัดการ). กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พันธ์ หัสนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิชฌเนศ.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. (2533). *ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ.ศ.ช.) ในเขตภาคเหนือ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- วิลาวัลย์ มากุ่ม. (2538). *ขวัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานเลขาธิการครูสภา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2544). *การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตร อวาทกุล. (2526). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- วิจิตร อวาทกุล. (2536). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พิชฌเนศ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3) : 8 – 11.
- ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์. (2524). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- สมคิด บางโม. (2524). **พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสนาะ ตีเยาว์และคณะ. (2525). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ตีเยาว์. (2537). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สีลา สิ้นนุเคราะห์. (2530). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- เสถียร เหลืออร่าม. (2529). **มนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพร์พิทยา.
- สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์. (2535). **ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส**. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. อัดสำเนา.
- สุเมธ เตียวอัครเศ. (2537). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา การพิมพ์.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. (2538, สิงหาคม – กันยายน). “ขวัญนั้นสำคัญไฉน”. **จดหมายข่าว สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา**. กระทรวงศึกษาธิการ. 1(5) : 3.
- สุชา จันท์เอม. (2524). **จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาการพิมพ์.
- สว่าง ชุกกลิ่น. (2533). **ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. ปรินูญานินพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ส่งศรี ชมภูวงษ์. (2527). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช**. ปรินูญานินพนธ์ กศม. (การบริหาร) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- สุวิทย์ แสนสุข. (2544). **ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด**. ปรินูญานินพนธ์ กศม. (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. (2531). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- อรุณ รักธรรม. (2522). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

- อารี เพชรสุต. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุโฆษ ปันสุวรรณ. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอ็ด สาระภูมิ. (2529). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา 84 แมเนเมนท์.
- อนันต์ สุขกลัด. (2541). *ขวัญของข้าราชการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. (2534). *ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- Boyd, William (Bill) Allen. "Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variable : Perceptions of Social Class, Occupational Status, and Occupational Prestige," *Dissertation Abstracts International*. 54 (9) : 3274-A ; March, 1994.
- Cook, Reese Clara. (1980,January). "North Carolina Public School Teacher Morale During 1978-1979." *Dissertation Abstracts International*. 41 (7) : 2839-A.
- David, Allred Clifton, "The Relationship Between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style," *Dissertation Abstracts International*. 41 (10) : 4218-A April. 1980
- George, Wasson David, " Perceptions of the Directors and Supervisors on Communication Adequacy, Decision-Making, Leadership, and Morale in the Mississippi State Department of Education, 1976-1980," *Dissertation Abstracts International*. 41 (07) : 2877-A, 1980.
- Flippo, E.B. (1971). *Principles of Personnel Administration*. New York : Mc Graw – Hill Book Co.

- Folkins, Larry C. (1977, March). "A Study of Teacher Morale in Secondary Schools,"
Dissertation ***Abstracts International***. 37(9) : 5483-A.
- Galloway, Joe Louis. (1975, October) "A Study of Relationship Between Leader
Behavior of Mississippi Public Elementary School Principals and Teacher
Morale," ***Dissertation Abstracts International***. 36(4) : 1941-A.
- Herzberg. O. Fredurick, Mausner, Bernarol and Synderman, Barhara Bloch. (1959).
The ***Motivation to Work***. New York : John Wiley and Sons.INC.
- James, Martetta Welch, (1983, August). "Relationship of the School Principals Leader
Behavior of Teacher Morale," ***Dissertation Abstracts International***. 44 (2) : 185-A.
- James, Bina Michael. "A Study of Morale of Teachers of the visually Handicapped in the
Rocky Mountain High Plains Region - Implications for Administrators Regarding
Teacher Bun - out and Attrition," ***Dissertation Abstracts International***. 41 (07) :
3042-A, January, 1980.
- Mcgregor, Douglas M. (1960). " The Human Side of Enterprise," in William B. Eddys.
Behaviorial Science and Manager's Role. Washington, D.C. : AIAA.
- Maslow, (1954). ***Motivation and Personality***. New York : Herper and Brathers.
- Perry, Carol Moss. (1977, January). "The Relationship Between Teacher Morale and The
Principal's Attemp's to Improve Teacher Performance," ***Dissertation Abstracts
International***, 37 (7) : 4083-A.
- Swaringim, Carl Thomas. (1982, December). "A Comparison of Teacher Morale in Public
Elementary School in St. Louis County Missonri," ***Dissertation Abstracts
International***. 34 (6) : 1785-A.
- Wilcox, H. Douglas. (1993, March). "The Relationship between the teacher's
Perception of the High School Principle's Leadership Style and the Correlates
Job Satisfaction and Morale, " ***Dissertation Abstracts International***. 53(09) :
3079-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
หนังสือขอความอนุเคราะห์

หน้าหนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย
ประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของ นางสาวดวงใจ สมุทวานิช นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

3. ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

4. แบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน

5. เมื่อท่านตอบคำถามครบทุกข้อแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามฉบับนี้คืนให้กับ นางสาวดวงใจ สมุทวานิช หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

6. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามการวิจัย

ชุดที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- 2.1 () อายุระหว่าง 18 – 30 ปี
2.2 () อายุระหว่าง 31 – 45 ปี
2.3 () อายุระหว่าง 46 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

- 3.1 () ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
3.2 () ระดับปริญญาตรี
3.3 () สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- 4.1 () โสด
4.2 () คู่
4.3 () หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 5.1 () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย อยู่ในช่วง ระหว่าง 1 – 3 ปี
5.2 () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปานกลาง อยู่ในช่วงระหว่าง 4 – 7 ปี
5.3 () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก อยู่ในช่วงมากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

ชุดที่ 1 (ต่อ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)
การกีฬาแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเห็นด้วยจริงในระดับขวัญ
และกำลังใจตามแนวคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.1	1. ความสำเร็จในการทำงาน ท่านทำงานที่รับผิดชอบบรรลುವัตถุประสงค์					
1.2	ท่านงานที่ได้รับมอบหมายบรรลುವัตถุประสงค์					
1.3	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องงาน ได้ด้วยตนเอง					
1.4	ท่านคิดวางงานที่ส่งผลให้หน่วยงาน เจริญก้าวหน้ามากขึ้น					
1.5	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน					
1.6	ท่านยินดีที่จะรับมอบหมายงานที่ยาก					
1.7	ท่านยินดีที่จะรับมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ					
1.8	ท่านคิดว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำ					
1.9	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านนั้นต้องสำเร็จ ภายในเวลาที่กำหนด					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.10	ผู้บริหารเชื่อถือความสำเร็จในงานของท่าน					
1.11	หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ซึ่งทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
	2. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
2.1	ท่านสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน					
2.2	ท่านมีความรัก ที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน					
2.3	ท่านมีความอบอุ่นใจ ที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน					
2.4	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
2.5	หัวหน้างานมักมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติ					
2.6	ท่านมีความยินดีเมื่อได้ยินผู้ที่กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี					
2.7	ความรู้ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2.8	ความรู้ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน					
2.9	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของหน่วยงาน					
2.10	ท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ทุกอย่างของหน่วยงาน					
	3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ					
3.1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3.2	งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความถนัดของท่าน					
3.3	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อยู่เสมอ					
3.4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่สร้างสรรค์					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
3.5	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่ดีให้กับท่าน					
3.6	ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงานที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
3.7	ท่านมีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของ หน่วยงานในปัจจุบัน					
3.8	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความ เหมาะสม					
3.9	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อตนเอง					
3.10	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อ หน่วยงานมากที่สุด					
3.11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ มีส่วนช่วย ส่งเสริมความสามารถ					
3.12	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
3.13	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหน่าย					
3.14	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับสาขาวิชาที่ท่านได้ เรียนมา					

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จริง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	4. ความรับผิดชอบ					
4.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง					
4.2	ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้ดีที่สุด					
4.3	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ					
4.4	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
4.5	ท่านมีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อย่างจริงจัง					

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ุ ด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ ้าง	จ ร ิ ง น ้อย	จ ร ิ ง น ้อย ที่ ส ุ ด
4.6	ท่านยินดีเสียสละกำลังทรัพย์ส่วนตัว เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
4.7	ท่านยินดีเสียสละกำลังกาย เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
4.8	ท่านคิดเสมอว่าทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ ตามหน้าที่ก็เพียงพอแล้ว					
4.9	ท่านเคยรู้สึกท้อต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย					
4.10	ท่านเคยรู้สึกว่างงานที่ได้รับมอบหมายมานั้นมากเกินไปเกินกำลังที่ท่านมีอยู่					
4.11	บางครั้งความตั้งใจในการทำงานของท่านก็ลดน้อยลง					
4.12	ท่านมักจะเอาใจใส่ต่องานน้อยลง เมื่อท่านรู้สึกเหนื่อย					
4.13	เมื่อท่านประสบกับปัญหาส่วนตัว ความสนใจในงานที่ปฏิบัติจึงลดลง					
	5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
5.1	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านปัจจุบันมีโอกาask้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายงานอื่น ๆ					
5.2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
5.3	ท่านไม่เคยได้รับการสนับสนุนในด้านการอบรมดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
5.4	ท่านไม่เคยได้รับการสนับสนุนให้รับการศึกษาต่อ					
5.5	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อันเนื่องมาจากความสามารถของตนเองที่มีอยู่					
5.6	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ู ด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ ้าง	จ ร ิ ง น ้อย	จ ร ิ ง น ี อ ย ที่ ส ู ด
5.7	ระบบการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบัน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
5.8	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อัน เนื่องมาจากการปฏิบัติงาน					
6.1	6. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ท่านคิดว่า เงินเดือน ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
6.2	ท่านคิดว่า รายได้พิเศษ ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสม กับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
6.3	ท่านคิดว่ารายได้พิเศษ ที่ได้รับ เพียงพอที่จะช่วยให้ มาตรฐานการดำรงชีพดีขึ้น					
6.4	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
6.5	ท่านไม่พอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
6.6	ท่านได้รับบริการด้านสวัสดิการ ผลประโยชน์ เช่น ค่ารถ ค่ารักษาพยาบาล เงินปันผล โบนัส ตามสิทธิ ที่มีอยู่					
6.7	การทำงานล่วงเวลามีความจำเป็นกับท่าน					
6.8	ท่านไม่พอใจกับเงินค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน					
6.9	ท่านได้รับเงินค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารถ ค่า รักษาพยาบาล เงินปันผล โบนัส ได้อย่างรวดเร็ว					
6.10	ท่านได้รับเงินค่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารถ ค่า รักษาพยาบาล เงินปันผล โบนัส ได้อย่างตรงเวลา					
6.11	การปรับเงินเดือนของหน่วยงานแต่ละครั้งเหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	7. สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา					
	ก. การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ช่วย ปฏิบัติงาน					
7.1	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาได้ ให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี					
7.2	ท่านไม่เคยได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
7.3	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
7.4	ท่านปฏิบัติตนตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ด้วยความจริงใจ					
7.5	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย และมี ความเป็นกันเอง					
7.6	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีเหตุผล					
7.7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอ					
7.8	ผู้บังคับบัญชายกย่องผลงานของผู้ช่วย ปฏิบัติงานเสมอ					
	ข. การปฏิบัติตนของผู้ช่วยปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชา					
7.9	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
7.10	ท่านมีความภาคภูมิใจในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา					
7.11	ท่านให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความ จริงใจ					
7.12	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
7.13	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จริง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
7.14	ท่านไม่ยอมรับในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา					
8.1	8. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง สามารถ ช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้					
8.2	การโยกย้ายตำแหน่งงาน มีแบบแผนที่เหมาะสม					
8.3	การโยกย้ายตำแหน่งงาน มีแบบแผนที่เป็น ธรรมดา					
8.4	ท่านพอใจ ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการ เปลี่ยนแปลง					
8.5	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการ เปลี่ยนแปลง					
8.6	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ครบถ้วน					
8.7	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ทันตามความจำเป็น					
8.8	ท่านไม่เคยได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น เงินเดือน ประจำปีด้วยความยุติธรรม					
8.9	หน่วยงานรักษา ผลประโยชน์ที่พึงมีให้แก่ท่าน					
8.10	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ ด้วยความเป็นธรรม					
8.11	ท่านมั่นใจว่า จะไม่ถูกปลดออกจากงาน					
8.12	ท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนงาน เพราะเห็นว่างาน ที่ทำมีความมั่นคง					

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับตัวท่านจริง ตามแนวคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ุ ด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ ้าง	จ ร ิ ง น ้อย	จ ร ิ ง น ้อย ที่ ส ุ ด
1.	ท่านเป็นคนจริงจังกับการปฏิบัติงาน ไม่ว่างานนั้นจะสำคัญมากน้อยเพียงใด					
2.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3.	ท่านเป็นคนที่ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว					
4.	ท่านมักทนไม่ได้ถ้าเพื่อนของท่านปฏิบัติงานล่าช้า					
5.	ท่านไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์					
6.	ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม					
7.	ท่านชอบงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทย เพราะเป็นงานที่ดูเหมือนไม่เครียด					
8.	ท่านมักรู้สึกลำบากใจเมื่อต้องทำงานที่เร่งรีบแข่งขันกับเวลา					
9.	แม้ว่าเพื่อนของท่านยั่วโทสะ ท่านแสดงอาการเฉยไม่รู้สึกโกรธ					
10.	ท่านเป็นคนไม่ยอมเสียเวลา เพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ					
11.	ท่านเป็นคนที่ต้องปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ					
12.	ท่านไม่ชอบให้มีใครมาขัดจังหวะการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่สุด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ้าง	จ ร ิ ง น้อย	จ ร ิ ง น้อย ที่สุด
13.	ท่านคิดว่าคณรอบข้างปฏิบัติงานไม่ถูกใจท่าน					
14.	เมื่อมีนัดท่านมักไปถึงก่อนเวลานัดหมาย เป็นคนแรก					
15.	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
16.	ท่านรู้สึกว่า เป็นการเสียเวลามาก ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
17.	ท่านคิดว่า เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้					
18.	ถ้ามีเวลารว่าง ท่านมักหาเวลาพักผ่อนมากกว่าที่จะคิดเรื่องงาน					
19.	ท่านรู้สึกว่า พลังในการทำงานของท่านลดน้อยลงทุกวัน					
20.	ท่านมักคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะปฏิบัติงาน					
21.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ต้องทำให้เสร็จ					

ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับตัวท่านจริงตามแนวคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ุ ด	จ ร ิ ง	จ ร ิ ง บ ้าง	จ ร ิ ง น ้อย	จ ร ิ ง น ้อย ที่ ส ุ ด
1.	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.	ถึงแม้ว่าท่านจะไม่ชอบงานที่ปฏิบัติ แต่ท่านก็พยายามตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
3.	ท่านพยายามหาโอกาสศึกษาต่อสูง ๆ เพื่อที่จะได้ทำงานที่มั่นคงในอนาคต					
4.	ท่านมักจะวางแผนการปฏิบัติงานให้สามารถส่งตามกำหนดวันเวลาได้ทุกครั้ง					
5.	ถ้าพบปัญหาในเรื่องใดก็ตาม ท่านจะหาทางแก้ไข ปัญหาเหล่านั้น โดยพยายามคิดวางแผนแก้ไขอย่างรอบคอบ					
6.	ท่านมักชอบลืมหางงานบางอย่างที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
7.	ท่านมักแอบคุยโทรศัพท์กับเพื่อน ๆ เสมอในเวลาทำงาน					
8.	ท่านทำตนให้อยู่ในกรอบกฎเกณฑ์บางอย่างของหน่วยงานไม่ได้					
9.	ท่านออกไป รับประทานอาหารกลางวันก่อนเวลาพักเที่ยง					
10.	ท่านพยายามศึกษาต่อ แม้ว่าหน่วยงานของท่านจะไม่ให้การสนับสนุน					

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่ สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ ้าง	จ ริ ง น ้อย	จ ริ ง น ้อย ที่ สุด
11.	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อเป็นสิ่งจำเป็นต่อ ความก้าวหน้าในชีวิต					
12.	ท่านเห็นด้วยว่า การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ให้ผลดีมากกว่าผลเสีย					
13.	ท่านคิดว่า ท่านต้องสอบบรรจุ เป็นข้าราชการ ประจำของกรมการกีฬาแห่งประเทศไทยให้ได้					
14.	ถึงแม้ว่างานบางอย่างท่านจะไม่ชอบปฏิบัติ แต่ท่าน ก็พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามคำสั่ง					
15.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องสอบบรรจุ เป็น ข้าราชการประจำของกรมการกีฬาแห่งประเทศไทย					

ภาคผนวก ค.
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.1	2.475	3.9	2.782
1.2	2.846	3.10	3.795
1.3	3.118	3.11	2.954
1.4	3.973	3.12	3.240
1.5	3.057	3.13	4.330
1.6	2.840	3.14	2.500
1.7	2.475	4.1	2.611
1.8	3.973	4.2	2.384
1.9	3.133	4.3	2.191
1.10	2.309	4.4	2.941
1.11	2.216	4.5	2.611
2.1	3.133	4.6	2.771
2.2	3.873	4.7	3.179
2.3	3.612	4.8	2.378
2.4	2.350	4.9	2.941
2.5	4.950	4.10	2.771
2.6	4.382	4.11	3.674
2.7	4.538	4.12	2.771
2.8	4.382	4.13	4.157
2.9	3.674	5.1	2.350
2.10	2.887	5.2	3.674
3.1	3.667	5.3	3.118
3.2	4.157	5.4	4.157
3.3	6.351	5.5	2.412
3.4	3.578	5.6	2.465
3.5	2.887	5.7	3.240
3.6	3.118	5.8	2.333
3.7	3.162	6.1	2.782
3.8	2.294	6.2	3.422

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
6.3	2.475	7.11	2.216
6.4	2.782	7.10	5.196
6.5	3.795	7.11	2.216
6.6	2.750	7.12	3.133
6.7	4.178	7.13	3.889
6.8	2.111	7.14	3.980
6.9	3.118	8.1	2.872
6.10	4.062	8.2	2.887
6.11	2.611	8.4	4.700
7.1	2.711	8.5	2.847
7.2	2.941	8.6	2.905
7.3	2.449	8.7	4.076
7.4	2.384	8.8	7.071
7.5	3.693	8.9	4.472
7.6	6.971	8.10	3.175
7.7	6.025	8.11	3.000
7.8	4.768	8.12	2.248
7.9	3.000		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9791

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.618	12.	3.889
2.	5.196	13.	6.025
3.	2.309	14.	4.323
4.	2.782	15.	2.782
5.	2.611	16.	2.705
6.	3.753	17.	6.725
7.	5.196	18.	2.274
8.	4.260	19.	3.753
9.	6.351	20.	2.714
10.	5.196	21.	2.846
11.	2.573		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9235

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.449	10.	3.000
2.	3.267	11.	3.618
3.	3.500	12.	2.465
4.	3.417	13.	2.350
5.	2.782	14.	2.378
6.	4.000	15.	3.417
7.	2.502		
8.	5.196		
9.	3.162		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8761

ประวัติย่อ
ผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวดวงใจ สมุทวานิช
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 7 เดือน กันยายน พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/31 หมู่ที่ 12 หมู่บ้านเนินปาร์ควิลล่า ซอยมัยลาภ แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร 10230 โทร. 02 - 9070682
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบำรุงศิษย์ศึกษา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2537	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาเลขานุการ โรงเรียนดุสิตพาณิชยการ
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด โรงเรียนดุสิตพาณิชยการ
พ.ศ. 2543	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ