

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม
ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

นายสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

158.7

ส. 7770

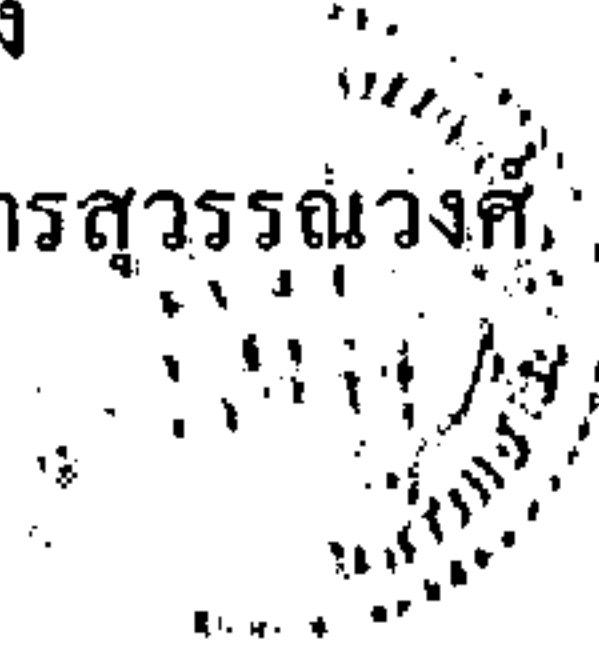
8.3

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม
ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นายสุทธิสาร ชารสุวรรณวงศ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2547

h 258041

27 ม.ค 2548

สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา
แสนคำเครือ

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด ตามตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ
วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งของการเข้ารับการ
ฝึกอบรม หน่วยงานที่ปฏิบัติ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุง
อนาคต และประวัติดูสุขภาพ ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก
ในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่าง
พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างใน
การวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถาม
เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสาย
วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 มี 14 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_4)
รายได้ (X_5) สถานภาพทั้ง 2 สถานภาพ คือ คู่ กับ เป็นหม้าย (X_7 และ X_8) ประสบการณ์การทำงาน
(X_9) จำนวนครั้งการเข้าฝึกอบรม (X_{10}) พนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{17})
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{22})
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{23}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24})
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสาย
วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_3) สถานภาพโสด

(X₉) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน (X₁₂) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยเดินอากาศ (X₁₄) และพนักงานที่ทำงานเป็นช่วงเวลา (X₁₅)

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₂) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X₁₁) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมติดตามอากาศยาน (X₁₃) ลักษณะมุงอนาคต (X₁₉) ประวัติสุขภาพทั้งที่มีและไม่มีโรคประจำตัว (X₂₀ และ X₂₁)

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₁₈) กลุ่มพนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X₁₁) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₂₅) และลักษณะมุงอนาคต (X₁₉) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ร้อยละ 50

5. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 44.131 + 1.793 X_{18} + 12.222 X_{11} - 0.996 X_{25} - 1.701 X_{19}$$

5.2 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.690 X_{18} + 0.316 X_{11} - 0.225 X_{25} - 0.188 X_{19}$$

VARIABLES RELATED TO WORK EFFICIENCY OF ENGINEERING EMPLOYEES
AT AIR TRAFFIC SERVICE ENGINEERING BUREAU,
AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND COMPANY LTD.

AN ABSTRACT

BY

Mr. SUTTHISAN THANSUWANWONG

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

October 2004

Sutthisan Thansuwanwong. (2004). *Variables Related to Work Efficiency of Engineering Employees at Air Traffic service Engineering Bureau, Aeronautical Radio of Thailand Company Ltd.* Master Project. M. Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst.Prof. Promtida Sankamkrue

The purpose of this research was to investigate Variables Related to Work Efficiency of Engineering Employees at Air Traffic Service Engineering Bureau, Aeronautical Radio of Thailand Company Ltd. These variables were divided into three dimensions. First of them were personal variables ; age , educational level, income, marital status, years of working, times of training , area of working, period of working , personality, achievement motivation, future orientation , and health profile . Second of them was family variable; relationship between officers and their family. Third of them were environmental variable ; working atmosphere , relationship between officers and friends, relationship between officers and their director. The 147 samples were Engineering Employees at Air Traffic Service Engineering Bureau, Aeronautical Radio of Thailand Company Ltd. The research instrument was Variables Related to Work Efficiency of Engineering Employees at Air Traffic service Engineering Bureau, Aeronautical Radio of Thailand Company Ltd's questionnaires . The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follow :

1. There were significantly positive correlation among 14 variables ; age (X_1) educational level higher than bachelor degree (X_4), income (X_5) , marital status (X_7 , X_8) year of working(X_9) , times of training (X_{10}) , period of working (X_{16}) , personality (X_{17}) achievement motivation (X_{18}) , relationship between officers and their family (X_{22}) , working atmosphere(X_{23}) , relationship between officers and friends(X_{24}) and relationship between officers and their director (X_{25}) at .05 level.
2. There were significantly negative correlation among 5 variables ; educational level bachelor degree (X_3) , marital status (X_6) , Communication Systems Engineering Department (X_{12}) , Navigation Systems Engineering Department (X_{14}) and period of working (0630am.-0630pm. and 0630pm.-0630am.) (X_{15}) at .05 level
3. There were no significantly correlation among 6 variables ; educational level lower

than bachelor degree (X_2), Data Switching Systems Engineering Department (X_{11}) Surveillance Systems Engineering Department (X_{13}), future orientation (X_{19}) and health profile (X_{20} , X_{21})

4. There were 6 variables significantly effecting on work efficiency of officers from the most to the least ; achievement motivation (X_{18}), Data Switching Systems Engineering Department (X_{11}), relationship between officers and their director (X_{25}) and future orientation (X_{19}) at .05 level. These six variables could predicted equation of work efficiency of officers about the percentage of 50

5. The predicted equations proved to be significantly predictors of work efficiency were as follows :

5.1 In term of raw scores were :

$$\hat{Y} = 44.131 + 1.793 X_{18} + 12.222 X_{11} - 0.996 X_{25} - 1.701 X_{19}$$

5.2 In term of standard scores were :

$$Z = 0.690 X_{18} + 0.316 X_{11} - 0.225 X_{25} - 0.188 X_{19}$$

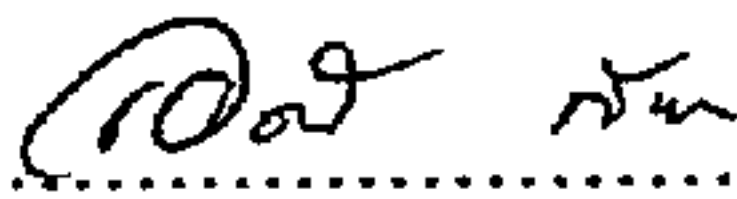
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวชณี กรีทอง)

คณะกรรมการ



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เวชณี กรีทอง)



กรรมการ

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรสุมากุล)

วันที่ 15 เดือน ๓๓ พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภะ และรองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม เพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตาอย่างสูง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณา และความเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภะ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณเชษฐ เมืองขวัญใจ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่กรุณาอนุญาตให้ทำการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศทุกท่าน เป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อนๆ วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาทุกคน และครอบครัวของข้าพเจ้า ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	10
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	26
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....	38
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	48
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	48
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	62
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	72
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	72
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. (ต่อ)	
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	74
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก	91
ภาคผนวก ข	120
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	128

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....	62
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร.....	64
3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน.....	66
4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน.....	69
5 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงที่กำลังพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีของโลก ซึ่งมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ การที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นเครื่องผลักดัน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้จะต้องมีการบริหารจัดการและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จึงจะช่วยให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างรวดเร็วได้

หลักในการบริหารงานของหน่วยราชการหรือองค์กรรัฐวิสาหกิจให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีทรัพยากรที่ช่วยในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการคือ เงิน (Money) วัสดุหรือทรัพยากร (Material) คน (Man) และการบริหารจัดการ (Management) และจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในจำนวนทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว คนนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกสรรคนที่ดีมีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานนั้นๆ (ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521 : 57) นอกจากนั้นถ้าหากบุคลากรของหน่วยงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรือง ส่งผลให้ประเทศชาติมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ระบบการบริหารงานแบบระบบข้าราชการเป็นระบบบริหารวิธีหนึ่งที่ใช้กันมานานแล้ว ในระบบราชการไทยมีข้าราชการที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นกำลังสำคัญในการบริหาร จึงอาจถือได้ว่าระบบราชการไทยเป็นแหล่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแหล่งใหญ่ที่สุดของประเทศ (อรุณ รักธรรม. 2532 : 43) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบราชการไทยจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ระบบราชการไทยก็ยังไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ การที่ข้าราชการไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่องานราชการอย่างเต็มความสามารถ (มณูญ วงศ์นารี. 2524 : 63-68) ส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างเชื่องช้า ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจขึ้น เริ่มตั้งแต่หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เพื่อใช้เป็นหน่วยงานที่พัฒนาประเทศควบคู่ไปกับหน่วยงานราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจดำเนินงานทางด้านอุตสาหกรรม บริการสาธารณะและพาณิชย์กรรม ในส่วนงานที่ต้องการความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง รวมทั้งสามารถแสวงหากำไรในการดำเนินงานได้ รัฐบาลจะเป็นผู้ถือหุ้นในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเกินกว่าร้อยละ 50 ร่วมกับเอกชน ระบบบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะมีลักษณะผสมระหว่างกิจการเอกชนที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีเป้าหมายคือกำไรอันเป็นเป้าหมายทางเศรษฐกิจ กับการเป็นหน่วยงานของรัฐแบบ

มหาชน ซึ่งเป็นเครื่องมือของรัฐที่ต้องดำเนินการต่างๆ ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของกฎหมายและมีเป้าหมายคือผลประโยชน์ต่อส่วนรวมอันเป็นเป้าหมายทางสังคม (การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. 2540 : 2) และในขณะนั้นภาคเอกชนยังไม่มีความพร้อมทั้งในด้านเงินทุนและความสามารถ ไม่สามารถที่จะดำเนินงานโดยลำพังได้ ส่งผลให้มีการจัดตั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากและมีการดำเนินงานต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน บางหน่วยงานได้ก่อตั้งมาเป็นเวลานาน ทำให้องค์การมีขนาดใหญ่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน และไม่มีประสิทธิภาพในการผลิต ประสบกับภาวะขาดทุน ทำให้รัฐบาลต้องรับภาระและต้องใช้งบประมาณในการอุดหนุน รัฐวิสาหกิจเหล่านี้เป็นจำนวนมาก(การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. 2540 :3-5) ดังนั้นรัฐบาลจึงมีแนวคิดที่จะปฏิรูประบบราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด โดยที่ไม่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร แต่จะให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยนำระบบและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการบริหารงาน (ทักษิณ ชินวัตร. นายกรัฐมนตรีกับประชาชน. วันเสาร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2544)

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐ สังกัดกระทรวงคมนาคม ได้ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 55 ปี จำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบการบริหารงานเช่นเดียวกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยมีเป้าหมายที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และสามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ การจะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการบริการให้มีประสิทธิภาพ(แผนวิสาหกิจ. 2546 : 156) และเนื่องจากภารกิจของบริษัทวิทยุการบินฯ เป็นงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของคนเป็นจำนวนมาก หากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมจราจรทางอากาศขาดประสิทธิภาพ จนทำให้เกิดอุบัติเหตุในการควบคุมการจราจรทางอากาศ จะทำให้เกิดความสูญเสียเป็นอย่างมาก

ดังนั้นบริษัทวิทยุการบินฯ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดและควบคุมมาตรฐานในการทำงานของพนักงาน เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในปี 2546 บริษัทวิทยุการบินฯ จึงได้นำระบบ ISO9001 มาใช้ในการควบคุมและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเริ่มนำมาใช้ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศเพื่อให้การปฏิบัติงาน ดูแล ซ่อมบำรุงระบบและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการควบคุมจราจรทางอากาศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน (แผนวิสาหกิจ. 2546 : 178)

จากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานเป็นวิศวกรอยู่ในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ เป็นเวลา 12 ปี จากการสังเกตพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ แต่ละคนยังมีความแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศยังไม่มีมาตรฐานตามที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ จำนวน 40 คน โดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ผลการสำรวจมี

รายละเอียด ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ใช้คำถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาใดบ้างในการปฏิบัติงาน” พบว่า พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการติดตั้ง ดูแล ซ่อมบำรุง และพัฒนาระบบและอุปกรณ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการควบคุมจราจรทางอากาศ มีปัญหา ไม่สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาข้อขัดข้องในงานได้ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ปัญหาการทำงานล่าช้าไม่ทันตามกำหนด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ปัญหาเกิดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ปัญหาขาดงบประมาณ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10

คำถามข้อที่ 2 ใช้คำถามว่า “จากปัญหาข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด” คำตอบที่พบ มีดังนี้คือ 1) ปัญหาไม่สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาข้อขัดข้องในงานได้ มีสาเหตุมาจาก เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานขาดความทันสมัย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 พนักงานขาดการฝึกอบรมและขาดความรู้ในงานที่รับผิดชอบ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 2) ปัญหาการทำงานล่าช้าไม่ทันตามกำหนด มีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารทำงานไม่เป็นระบบ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ขาดบุคลากรช่วยในการทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 มีการทำงานซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 3) ปัญหาเกิดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีสาเหตุมาจาก ขาดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 พนักงานมีปัญหาเรื่องสุขภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 เพื่อนร่วมงานขาดความรักและสามัคคี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 4) ปัญหาขาดงบประมาณมีสาเหตุมาจากผู้บริหารมีนโยบายให้ปรับลดงบประมาณในการซ่อมบำรุง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่าปัญหาดังกล่าวข้างต้นของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ การไม่สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทำงานล่าช้าไม่ทันตามกำหนด ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สามารถบริหารงบประมาณได้ตามเป้าหมาย ดังที่ วีระผล สุวรรณอนันต์ (2527 :87) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใดๆของบุคคล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด ภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัด และ วิทยากร เชียงกุล (2540 : 173) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานของคณงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่า มีการใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น งบประมาณ กำลังคน และระยะเวลา ได้อย่างเหมาะสม ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 267) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลการทำงานหรือความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ที่เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมาย สอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ 2525 ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย

ปัญหาที่พบชี้ให้เห็นว่า พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ ยังขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จะทำให้คุณภาพ

ในการให้บริการของบริษัทวิทยุการบินฯ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และอาจส่งผลให้เกิดการผิดพลาดในการควบคุมจราจรทางอากาศได้ ซึ่งจะเกิดความเสียหายเป็นอย่างมากต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพื่อให้คุณภาพของการบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในแผนวิสาหกิจของบริษัทวิทยุการบินฯ และการที่จะปรับปรุง คุณภาพของการบริการให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ เสียก่อน จึงจะสามารถวางแผนทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ได้อย่างถูกต้อง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายงานวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศบริษัทวิทยุการบินฯ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศบริษัทวิทยุการบินฯ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เสนอแก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและนโยบายในการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศบริษัทวิทยุการบินฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งหมด 147 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรม

จราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งหมด 147 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

- 3.1.1.1 อายุ
- 3.1.1.2 วุฒิการศึกษา
- 3.1.1.3 รายได้
- 3.1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 3.1.1.5 ประสบการณ์การทำงาน
- 3.1.1.6 จำนวนครั้งของการเข้ารับการฝึกอบรม
- 3.1.1.7 หน่วยงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.1.8 ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 3.1.1.9 บุคลิกภาพ
- 3.1.1.10 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.1.1.11 ลักษณะมุ่งอนาคต
- 3.1.1.12 ประวัติสุขภาพ

3.1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่

- 3.1.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

3.1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 3.1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 3.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลของการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ ได้แก่ มีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานได้ทันตรงตามกำหนดเวลา และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถบริหารงบประมาณได้ตรงตามแผนงานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่อยู่ในแต่ละหน่วยงาน

2. การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ โดยการประเมินผลการทำงานของตนเองและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ตามความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน โดยประเมินจากความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความกระตือรือร้นและความพยายามในการทำงาน การตัดสินใจและความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความกล้าแสดงออก ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ปัญหา ความรวดเร็วในการทำงาน ความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การช่วยเหลือและแนะนำการทำงานกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับและความไว้วางใจได้

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งของการเข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานที่ปฏิบัติ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต และประวัติสุขภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดมาจนถึงปัจจุบันของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

3.1.2 วุฒิการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้ต่อเดือนของพนักงานในปัจจุบัน

3.1.4 สถานภาพการสมรส ได้แก่ โสด คู่ และหม้าย

3.1.5 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาเป็นจำนวนปี ที่พนักงานปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

3.1.6 จำนวนครั้งของการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง จำนวนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

3.1.7 หน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

3.1.7.1 กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน

3.1.7.2 กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน

3.1.7.3 กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน

3.1.7.4 กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ

3.1.8 ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (0630-1830 น. และ 1830-0630 น.) ปฏิบัติงานตามเวลาราชการ (0800 -1700น.)

3.1.9 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของพนักงานซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้พนักงานผู้นั้นมีความ

แตกต่างจากบุคคลอื่น แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของของเจนกินส์(Jenkins Activity Survey) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

3.1.9.1 บุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะนิสัยของพนักงานที่รักความก้าวหน้า ชอบฝ่าฟันอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

3.1.9.2 บุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะนิสัยของพนักงานที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จืดใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ อดทนและรอคอยได้

3.1.10 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะทำงานให้สำเร็จไปด้วยดีได้ผลดีเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานยากได้เป็นเวลานาน

3.1.11 ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ผลดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของพนักงาน มากกว่าผลที่ได้รับในปัจจุบัน การทำงานประกอบด้วย การวางแผนเป้าหมาย หรือการวางแผนการทำงาน การคาดว่าจะเป็นผลดีในอนาคตและเชื่อมั่นว่าผลดีนั้นจะเกิดขึ้นจริงกับตน การเห็นคุณค่าของรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะมาในอนาคต

3.1.12 ประวัติสุขภาพ หมายถึง ประวัติการเป็นโรคประจำตัวของพนักงาน

3.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน ดังนี้

3.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัวและการปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อให้เกิดความสัมพันธที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1.1 การปฏิบัติของพนักงานต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การแสดงความรักความห่วงใยต่อสมาชิก ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เป็นที่ปรึกษาแนะนำ ทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัวกับสมาชิกในครอบครัว

3.2.1.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน ได้แก่ การแสดงความรักความห่วงใยของสมาชิกที่มีต่อพนักงาน การเชื่อฟัง ช่วยเหลืองานที่พนักงานมอบหมายให้ทำด้วยความเต็มใจ การขอคำแนะนำและการขอให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับรู้เรื่องราวต่างๆ

3.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงานของพนักงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานสาย

วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1.1 สถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะที่ตั้งและบริเวณของที่ทำงานของพนักงาน สภาพอาคารที่ทำงาน การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน

3.3.1.2 เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง ปริมาณของเครื่องมือที่ใช้ในงานทางด้านวิศวกรรมของพนักงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน ความทันสมัยและคุณภาพการใช้งาน ได้แก่ เครื่องมือวัด คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และอื่นๆ

3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ และเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัวทั้งในและนอกสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิด ห่วงใย สนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยความรักและสามัคคี

3.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.4.1 การปฏิบัติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตั้งใจและสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน และซักถามผู้บังคับบัญชาเมื่อมีข้อสงสัยในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

3.3.4.2 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ให้ความสนใจต่อพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความรักความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่พนักงานทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

4. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์ตั้งขึ้นมาเพื่อสนับสนุนกิจการการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีภารกิจคือ การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางการบินทั่วอาณาเขตประเทศไทย การบริการสื่อสารการบิน แผนการบิน บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ และบริการที่เกี่ยวข้องกับกิจการการบิน มีการจัดโครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น ภาคความปลอดภัยและภาคธุรกิจ ทั้ง 2 ภาค แบ่งหน่วยงานเป็นระดับฝ่าย กอง ศูนย์ สำนัก และมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามลักษณะงานของหน่วยนั้นๆ

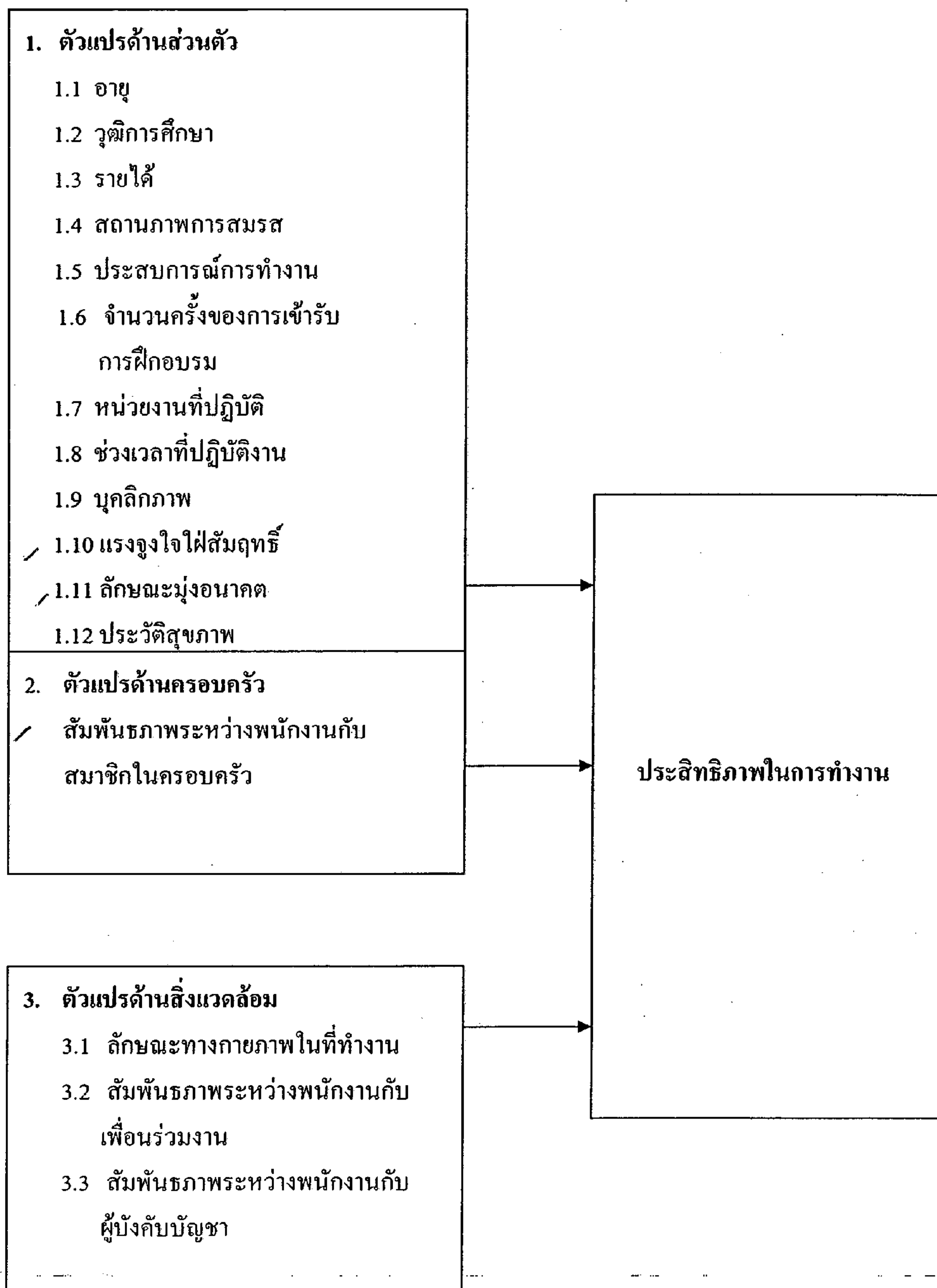
5. ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในบริษัทวิทยุการบินฯ จัดอยู่ในภาคความปลอดภัย มีหน้าที่ดูแลซ่อมบำรุงและติดตั้งระบบอุปกรณ์ที่ใช้ในการควบคุมจราจรทางอากาศ

6. พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิศวกรรม ในฝ่าย

วิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินฯ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการติดตั้ง ดูแล ซ่อม บำรุง และพัฒนาระบบและอุปกรณ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการควบคุมจราจรทางอากาศ

กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า
ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ปฏิบัติกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว กับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางกายภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526 : 504) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานตามเป้าหมาย

วีระผล สุวรรณนันทน์ (2527 : 87) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำการใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็น กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

วิทยากร เชียงกูล (2540 : 173) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานของ คนงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่า มีการใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น งบประมาณ กำลังคน และระยะเวลา ได้อย่างเหมาะสม

ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณเบล (2514 :77) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานใดๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกันนั้นก็ต้อง วางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อย ที่สุด (กล่าวคือ ลงทุนน้อยแต่ให้ได้งานหรือผลตอบแทนมากที่สุด)

ไรอัน (Ryan.1954 :276) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

ไซมอน (Simon.1960 : 180-181) ได้พูดถึงประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง สัดส่วน ระหว่างการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน (a ratio between input and output) ซึ่งหมายถึง ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยเห็นว่าในทางสังคมศาสตร์ไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) ได้ แต่จะต้องวัด ประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ (Relative Efficiency)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อม และความพยายาม รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการ ประเมินผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถประเมินผลได้โดยตรง เนื่องจาก หน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้น เป็นคนละหน่วยในการวัด ผลลัพธ์คือผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นหมายถึงการวัด ว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

1.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อีเมอร์สัน (สมพงษ์ เกษมสิน.2521 : 30 ; อ้างอิงจาก Emerson.1913.) ได้เสนอความคิด เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่ง

ได้รับการยกย่องกล่าวขวัญกันมากในเรื่องหลัก 12 ประการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
2. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ต้องรักษาความยุติธรรม
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการใดที่จะให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ 100% ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้นเป็นไปได้ยากมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงาน ซึ่งไม่เกิดผลงานออกมาเป็นหน่วยของสินค้าและบริการที่ตีราคาได้ การคิดหาประสิทธิภาพ (หรืออัตราส่วนและการลงทุนลงแรงกับผลลัพธ์ ดังได้กล่าวตามความหมายข้างต้น) ก็ยิ่งยากขึ้นไปอีก ดังนี้ คำว่าประสิทธิภาพในแง่นี้จึงมีการให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป

ดังนั้น ประสิทธิภาพในแง่ของการบริหารงานจึงอาจมองได้ 2 แง่ คือ

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

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

2.1 เปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 เปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีตในแง่ของมูลค่า หรือผลิตภาพหรือทรัพย์สิน ซึ่งการเปรียบเทียบโดยวิธีนี้ใช้วัดประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบกับศักยภาพ ความรู้ ชีตความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาใช้เปรียบเทียบว่าเราทำงานได้เต็มที่ตามขีดความสามารถหรือไม่

2.4 เปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 เปรียบเทียบกับคุณภาพของงาน

2.6 เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน

1.1.3.1 ความหมายของการประเมินผลการทำงาน

เวย์ (Wayne.1990 : 382) ให้คำจำกัดความการประเมินผลการทำงานไว้ว่า เป็นระบบที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินผลการทำงานของแต่ละบุคคล และการทบทวนการประเมินผลนี้จะกระทำเป็นระยะๆ

บีช (Beach.1980 : 310) กล่าวว่า การประเมินผลการทำงาน คือ การประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละราย โดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพสำหรับการพัฒนาของเขา

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 187) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่การปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาดตนเอง หรือเป็นการหาประโยชน์หรือดีราคาของผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

สีมา สีมานันท์ (2522 : 56-63) กล่าวว่า การประเมินผลการทำงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าของคนที่สามารถทำงานได้ผลดีเท่าที่ควรจะได้ หรือว่าด้อยกว่าหรือดีกว่าที่คาดหวัง และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่

กล่าวโดยสรุปก็คือ การประเมินผลการทำงานเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายประกอบกับคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อใช้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทน ความดีความชอบในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือในกรณีอื่นๆ ที่เหมาะสม

1.1.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการทำงาน

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นสิ่งแรกของกระบวนการประเมินผลการทำงาน เพราะวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการบรรลุ อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดแนวทางว่าจะต้องทำอะไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ แคสซิโอ (Cascio.1992 : 267-268) ได้แยกหมวดหมู่ของวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน วัตถุประสงค์ในกลุ่มนี้กล่าวได้ว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นผลให้องค์กรนั้นพัฒนาขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม วัตถุประสงค์ในกลุ่มนี้อาจนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานตื่นตัวโดยวิธีการต่างๆ เช่น แจ้งให้พนักงานทราบจุดเด่นจุดด้อยของตน และดำเนินการส่งเสริมหรือปรับปรุงในด้านต่างๆ เป็นต้น

2. การประเมินผลการทำงานเพื่อประกอบการตัดสินใจการพิจารณาผลตอบแทน วัตถุประสงค์กลุ่มนี้อาจนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี แบ่งปันโบนัส การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นไปในทำนองเดียวกัน

1.1.3.3 หลักการประเมินผลการทำงาน

ในการประเมินผลการทำงาน เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้แล้ว จำเป็นต้องกำหนดหลักการและนโยบายขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ หลักการเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นแนวทางที่ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและนำไปใช้ปฏิบัติ สำหรับการประเมินผลการทำงานนั้น สมศักดิ์ ดำริชอบ (ม.ป.ป. : 7-11) ได้จำแนกหลักทั่วไปได้ดังนี้

1.รูปแบบการประเมินผลการทำงานที่กำหนดขึ้นจะต้องสนองตอบความต้องการหรือวัตถุประสงค์ได้ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการทำงานของแต่ละองค์กรอาจต่างกัน เช่น เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเลื่อนเงินเดือน เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ต่างกัน รูปแบบหรือวิธีการประเมินผลการทำงานอาจจะต่างกันไปด้วย การจะออกแบบวิธีการประเมินผลวิธีเดียวกันแล้วใช้ในทุกรณนั้นอาจไม่เหมาะสม

2. การประเมินผลการทำงานจะต้องได้รับความเห็นชอบ และอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการทำงานมีความหมายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง

3. ต้องมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้ก่อน เพราะมาตรฐานเป็นเครื่องวัดความสามารถในการทำงานของคนงานว่าทำงานได้สูงต่ำเพียงใด ทั้งนี้มาตรฐานที่กำหนดไว้จะต้องเปลี่ยนแปลงเมื่อสภาพการทำงานเปลี่ยนไป มาตรฐานที่กำหนดขึ้นควรมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ มีความเป็นไปได้และมีความท้าทายความสามารถพอสมควร

4. การประเมินผลการทำงานเป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินค่าผลการทำงานมิใช่ประเมินพฤติกรรมอันเป็นส่วนตัวของผู้ถูกประเมิน ดังนั้นความประพฤติใดที่เป็นส่วนตัวไม่มีผลกระทบต่อการทำงานไม่ควรนำมาใส่ไว้ในแบบประเมิน

5. แบบวิธีการประเมินผลการทำงานจะต้องง่ายที่จะเข้าใจ สะดวกในการใช้ และมีคุณภาพสูง หากเป็นแบบที่ยุ่งยากจะทำให้ผู้ประเมินไม่อยากจะ

6. การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทำงานจะต้องเหมาะสม กล่าวคือไม่ควรกำหนดช่วงการประเมินสั้นหรือยาวเกินไป

7. การประเมินผลการทำงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน เป็นเครื่องมือแสดงขีดความสามารถของผู้ถูกประเมิน มิใช่เครื่องมือจับผิด ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับจะต้องสร้างความเข้าใจ และอธิบายให้ผู้ถูกประเมินได้เห็นเจตนา

8. ผู้ถูกประเมินควรจะได้รับทราบถึงผลการประเมินด้วย เพราะโดยทั่วไปผู้ทำงานย่อมอยากรู้ว่าผู้บังคับบัญชามองการทำงานของเขาเป็นอย่างไร

9. ควรมีการอบรมชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานได้มีความรู้ความเข้าใจและมองเห็นว่าความจำเป็น ตลอดจนความสำคัญของการประเมินผลการทำงาน ซึ่งส่วนมากแล้วหน่วยงานมักจะละเลยประเด็นนี้ ดังนั้น จึงอาจทำให้ได้รับการต่อต้านจากทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

1.1.3.4 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวางระบบประเมินผลการทำงาน

1. ฝ่ายบุคคล โดยทั่วไปจะรับผิดชอบเกี่ยวกับการออกแบบวิธีการวางแผนการ

พัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานขึ้นมาให้เหมาะสมกับองค์กรและกลยุทธ์ของธุรกิจนั้นๆ ทั้งนี้ระบบการประเมินผลการทำงานจะต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กรด้วย สการ์เพลโลและเลตวินกา (Scarpello and Ledvinka, 1988 : 650-651) กล่าวว่าฝ่ายบุคคลจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 กำหนดปัจจัยและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานอย่างเหมาะสม

1.2 เทคนิคการประเมินผลการทำงานที่ใช้จะต้องช่วยให้การตัดสินใจของผู้ถูกประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม

1.3 จัดให้มีการฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานต่างๆ ให้รู้และเข้าใจถึงวิธีการประเมินผลการทำงานและวิธีการแจ้งผลการทำงานที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน

1.4 ระบบการประเมินผลการทำงานที่ใช้ในองค์กรต้องสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือตัดสินใจด้านแรงงานของศาลได้ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีปัญหาต่อกัน

2. ผู้บริหารระดับสูง โรว์แลนด์ (Rowland, 1970 : 207) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดนโยบายให้มีการประเมินผลการทำงานและกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานให้ชัดเจน เมื่อระบบได้ดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลแล้ว ผู้บริหารก็จะต้องทบทวนระบบประเมินผลการทำงานว่าประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าปราศจากความสนใจของผู้บริหารระดับสูงแล้ว ระบบการประเมินผลการทำงานมักจะล้มเหลวหรือมีอุปสรรคขัดข้องหลายประการ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบประเมินผลการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด ถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบประเมินผลการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพแล้ว การนำระบบประเมินผลการทำงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น และจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนไม่อาจจะหลีกเลี่ยงต่อการประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ผู้ประเมินผลการทำงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการทำงานอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรืออาจจะเป็นบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินของแต่ละองค์กร ดังนั้น จึงสามารถแบ่งประเภทของผู้ประเมินได้ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทั้งนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรและใกล้ชิดกับพนักงาน ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีโอกาสทราบถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินมากที่สุด เมื่อผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ได้ประเมินแล้วควรให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปได้ทบทวนดูอีกครั้ง เพื่อให้เป็นที่มั่นใจว่าผลการประเมินนั้นถูกต้องและเป็นธรรม

3.2 เพื่อนร่วมงาน ปกติเพื่อนร่วมงานจะมองเห็นข้อบกพร่องและจุดอ่อนได้ดีกว่าผู้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดเรื่องการแข่งขันหรือผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจก่อให้เกิดความลำเอียงและการประเมินที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

3.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถที่จะประเมินผู้บังคับบัญชาได้ เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองเห็นประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของตนเองการ

ประเมินแบบนี้จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของผู้บังคับบัญชา และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น แต่โดยทั่วไปจะไม่นิยมเพราะอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับบัญชาได้

3.4 การประเมินตัวเอง โดยให้ผู้ทำงานแต่ละคนพิจารณาผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วนำไปเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือกรรมการเพื่อพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง วิธีนี้จะทำให้พนักงานมีความสนใจในระบบประเมินผลการทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้มีส่วนร่วมมากขึ้น แต่วิธีนี้ก็ยังมีข้อจำกัดเพราะพนักงานอาจจะประเมินผลงานของตนเองไปในด้านที่ดีแต่เพียงด้านเดียว

3.5 ลูกค้ำ ในบางกรณีลูกค้ำอาจจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินได้ ถ้าเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับการให้บริการหรือธุรกิจค้าขาย เช่น ธนาคาร ข้อมูลที่ได้มาจากลูกค้ำสามารถที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจด้านบริหารบุคคลได้ เช่น การโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือใช้หาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน

3.6 การประเมินผลการทำงานโดยมีผู้ประเมินหลายคน โดยตั้งคณะกรรมการประเมินผลตั้งแต่สองคนขึ้นไปจากระดับผู้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมิน วิธีนี้จะช่วยให้เกิดความรอบคอบและเหมาะสมในการประเมินมากขึ้น เนื่องจากมีผู้ประเมินจากหน่วยงานอื่นด้วย แต่วิธีนี้จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดโดยตรงลง เสียเวลามากขึ้น และหาข้อยุติในการพิจารณายากด้วย

3.7 ฝ่ายบุคคล เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ จัดวางระบบในการประเมินผลการทำงาน และเป็นกลางในการที่จะประเมินผลการทำงาน แต่มีข้อจำกัดคือ ฝ่ายบุคคลเป็นเพียงหน่วยงานที่ปรึกษา อยู่ห่างไกลจากตัวผู้ถูกประเมินและข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

4. ผู้ถูกประเมิน โดยทั่วไปพนักงานผู้ทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามย่อมต้องการทราบว่าผลการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลงานของเขาหรือไม่ มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้เพราะชีวิตและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับผลทำงาน ดังนั้น การประเมินผลการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมาก พนักงานจึงควรทราบว่าผลการทำงานของเขาอยู่ในระดับใด ถ้าต่ำกว่ามาตรฐานก็จะได้ปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าผลการทำงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจแล้วก็ควรพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก

1.1.3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทำงาน

การประเมินผลการทำงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหลายอย่างเข้าช่วยในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมและเชื่อถือได้ และสามารถนำผลของการประเมินผลไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ตามที่ได้อ้างอิงหรือกำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานนั้นมีหลายอย่างด้วยกัน ดังนี้

1. แบบแสดงลักษณะงาน (Job Description) แบบแสดงลักษณะงานเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายทาง เนื่องจากแบบแสดงลักษณะงานเป็นบันทึกข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างเป็นระเบียบและครบถ้วนตามที่ฝ่ายจัดการมอบหมายให้แก่พนักงานแต่ละคน การ

ใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่จึงมุ่งไปสู่งานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินค่า งาน การจัดจำแนกตำแหน่งงาน การสำรวจค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ส่วนใหญ่ใช้แบบ แสดงลักษณะงานในกระบวนการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนนั่นเอง

2. มาตรฐานการทำงาน (Performance Standards) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง ระดับผลการทำงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถูกกำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า และยอมรับกันว่า ผู้ทำงานโดยทั่วไปควรมีผลการทำงานอยู่ในระดับนี้ ดังนั้น มาตรฐานการทำงานจึงเป็นเครื่องแสดง ถึงระดับของผลงานที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การ ประเมินผลการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมาตรฐานการทำงาน ทั้งนี้เพราะการ ประเมินผลการทำงานเป็นกระบวนการที่มุ่งพยายามจะวัดค่าผลการทำงานของพนักงานเป็น รายบุคคลให้ตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด จึงต้องยอมรับข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่าต้องมีการ กำหนดเกณฑ์ หรือมาตรฐานบางอย่างขึ้นมาเพื่อนำผลงานของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์หรือมาตรฐานนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประเมินทราบว่าบุคคลใดบ้างที่มีผลงานสูงหรือต่ำกว่า หรือ พอดีกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

3. แบบฟอร์มการประเมินผลการทำงาน แบบฟอร์มการประเมินผลการทำงาน นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการประเมินผลการทำงาน แบบฟอร์มเป็นเอกสารที่ออกแบบ ขึ้นมาเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานว่าได้ทำงานอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง เขา ทำงานอย่างไร เขานำเอาคุณลักษณะอย่างไรบ้างมาสู่การทำงาน

4. ทะเบียนประวัติพนักงาน ทะเบียนประวัติของพนักงานเป็นจุดศูนย์รวมของ ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวพนักงานตั้งแต่เข้าทำงานกับองค์กรโดยรวมต่อเนื่องกันมาตามลำดับ แฟ้มทะเบียนประวัติพนักงานจะเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ประกอบการพิจารณา ในการประเมินผลการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแจ้งและหารือผลการทำงาน และการ เติบโตการในการดำเนินการต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนประจำปี การโยกย้าย หรือเลิกจ้าง เป็น ต้น

5. แบบบันทึกการทำงาน แบบบันทึกการทำงานนี้ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดขึ้นมาใช้บันทึกการทำงานของพนักงานเองก็ได้ หรืออาจใช้แฟ้มหรือ บันทึกหลักฐานการทำงานของหน่วยงานนั้นประกอบในการประเมินผลการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าหากได้ออกแบบฟอร์มมาไว้ใช้ในการบันทึกการทำงานและผลการทำงานแล้ว จะทำให้การ ประเมินผลการทำงานมีความถูกต้อง เป็นธรรม ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ทั้งนี้ โดย บันทึกการทำงานและผลการทำงานที่สำคัญๆ เช่น จุดเด่นจุดด้อยที่ควรแก้ไขปรับปรุง การ ปรีกษาหารือ หรือการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการทำงาน of พนักงาน เป็นต้น

1.1.3.6 การกำหนดปัจจัยหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน (Performance Criteria)

การกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะปัจจัยที่จะเป็นส่วนผลักดันให้คนทำงานสำเร็จได้นั้นมี มากมายและย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน สการ์เพลโลและ เลตวินกา (Scarpello and

Ledvinka. 1998 : 651-652) กล่าวว่า การเลือกปัจจัยที่จะใช้ในการประเมินผลการทำงานสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. พฤติกรรม (Behavioral Criteria) เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความถูกต้องแม่นยำ การแก้ปัญหา เป็นต้น การใช้เกณฑ์แบบนี้จะเป็นการวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยเหล่านี้มีประโยชน์มากสำหรับการประเมินผลเพื่อหาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน เพราะสามารถบอกได้ว่าควรจะปรับปรุงการทำงานอย่างไร แต่ไม่เหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์ด้านการบริหาร (Administrative Purposes) เพราะพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่อาจจะได้ผลของงานที่ทำออกมาเหมือนกัน

2. คุณสมบัติทั่วไป (Trait Criteria) เช่น ความคิดริเริ่ม (Initiative) มนุษย์สัมพันธ์ (Friendliness) เป็นต้น การเลือกเกณฑ์โดยพิจารณาจากคุณสมบัตินี้ นิยมใช้มาเป็นเวลานาน เนื่องจากมีความสะดวก เพราะสามารถประเมินพนักงานทุกคนในองค์กรโดยใช้คุณสมบัติเดียวกันได้ แต่ก็มีข้อจำกัดคือ ถ้ากำหนดปัจจัยเหล่านี้ไม่ชัดเจนพอ อาจทำให้ผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง

3. ผลของงานที่ทำได้ (Outputs or Results of Work) เช่น ยอดขายปริมาณการผลิต จำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการพิมพ์งาน เป็นต้น การวัดที่ผลของงานจะทำให้เกิดความผิดพลาดน้อย แต่อย่างไรก็ตามการใช้เกณฑ์แบบนี้ไม่เหมาะสำหรับการประเมินผลการทำงานเพื่อจุดประสงค์ด้านการพัฒนา (Development Purposes) เพราะไม่ได้บอกถึงวิธีการในการปรับปรุงการทำงานแต่เหมาะสำหรับการใช้ประโยชน์ด้านการบริหาร

4. ความถี่ในการแจ้งผลการประเมินการทำงาน สการ์เพลโล และเลดวินกา (Scarpello and Ledvinka. 1988 : 669-670) กล่าวว่า การแจ้งผลการประเมินผลการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ซึ่งควรจะกระทำเป็นประจำและทำอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมไม่จำเป็นต้องรอแจ้งผลอย่างเป็นทางการ ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถสังเกตการทำงานของลูกน้องได้ทุกวัน จากการวิจัยของเบอร์นาดีน และเบ็ตตี้ (Bernardin and Beatty) พบว่าการแจ้งผลการทำงานควรจะทำบ่อยกว่าทุกๆ หกเดือน หรือทุกปี ทั้งนี้การแจ้งผลอย่างมีระบบต่อเนื่องเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและช่วยลดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี (Negative Performance Behaviors) ออกไป เป็นการเปิดโอกาสให้หัวหน้ากับพนักงานได้แลกเปลี่ยนทัศนะและความเข้าใจได้ทันที่ดีกว่าการแจ้งผลปลายปีรวมยอด เพราะพนักงานอาจจะปรับปรุงแก้ไขไม่ทันเนื่องจากเวลาได้ล่วงเลยผ่านมานานแล้ว

1.1.3.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินผลการทำงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 106) กล่าวว่า การวิเคราะห์ผลการทำงานจะได้ผลออกมาเป็นหลักใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

1. ผลการทำงานเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือผลงานดีเด่น (Outstanding) ซึ่งมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชา

ต้องพยายามให้พนักงานรักษาระดับผลการทำงานนี้เอาไว้ให้ได้ และส่งเสริมให้เขาทำงานให้ได้ผลมีค่าสูงยิ่งๆ ขึ้นไปอีก

2. ผลการทำงานพอดีกับมาตรฐานหรือผลงานเป็นที่น่าพอใจ (Satisfactory) มักจะได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีปกติ ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามหาทางช่วยเหลือให้พนักงานได้ปรับปรุงผลการการทำงานให้มีค่าสูงขึ้นไปอีก

3. ผลการทำงานมีค่าต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือผลงานไม่เป็นที่พอใจ (Unsatisfactory) ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรีบด่วนเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้พนักงานทำงานได้มีค่าสูงขึ้นจนได้มาตรฐาน โดยการจัดการฝึกอบรม ให้คำแนะนำหรือแนะแนวในการทำงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การลดตำแหน่ง หรือถ้าผู้ทำงานไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ผลการการทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ก็ต้องพิจารณาให้ออกจากงานไป

1.1.3.7 ประโยชน์ของการประเมินผลการทำงาน

กระบวนการประเมินผลการทำงานถ้าได้กระทำอย่างถูกต้อง นอกจากจะทำให้การบริหารงานขององค์กรได้รับผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ยังมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบุคคลอีกด้วย ดังนี้

1. ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ข้อมูลของการประเมินผลจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงสมรรถภาพ และให้คำแนะนำหรือแนะแนว (Counseling) แก่ผู้ทำงานว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ โดยกำหนดโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงาน และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในองค์กร

1.2 การประเมินผลเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) การทำงานของหน่วยงานและองค์กร กล่าวคือ การพิจารณาบทวนผลการทำงานทำให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนและความสามารถของพนักงาน จะให้ข้อมูลที่เป็นหลักอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจเลื่อนขั้นและโยกย้าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนบุคลากรอันเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนองค์กรอีกทอดในคราวหน้าต่อไปให้ดีขึ้น

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Planning and Development) การประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ (Potential) ความสามารถลักษณะเด่นและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน จะเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.4 เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Recruitment and Selection) กล่าวคือ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องผ่านวิธีการทดสอบหรือการคัดเลือก (Validating Selection Tests) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการประเมินผลการทำงาน จึงทำให้ทราบว่าวิธีการและ

เทคนิคในการคัดเลือกและสรรหาพนักงานที่ใช้ผู้นั้นสามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามความประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เพื่อให้ได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.5 ประโยชน์ด้านการบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง (Compensation Programs) การทบทวนการประเมินผลยังเป็นหลักที่ใช้อ้างอิงในการเจรจาเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนที่เที่ยงธรรม ดังนั้นบริษัทบางแห่งจึงใช้ผลการประเมินเป็นหลักในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2. ประโยชน์ที่มีต่อพนักงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงาน

2.1 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความอดุสาหะเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และมั่นใจว่าตนจะได้รับความยุติธรรมอย่างเต็มที่

2.2 ในการตั้งมาตรฐานของผลการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และในระหว่างการสนทนาหลังการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชายังมีโอกาสแสดงความคิดเห็นของเขา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและบางที่อาจเพิ่มความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การที่พนักงานมีส่วนช่วยในการตั้งเป้าหมายการทำงานจะช่วยเพิ่มความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเป้าหมายของงานลงไปได้มาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด

2.3 ทำให้พนักงานรู้ฐานะของตนเองดีขึ้น รู้ว่าตนเองมีจุดอ่อนอะไรบ้าง การประเมินผลจะให้โอกาสหัวหน้าและลูกน้องได้ปรึกษาหารือกัน อีกทั้งยังเป็นโอกาสเหมาะสมที่ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงการทำงานของคนในบังคับบัญชาอีกด้วย

2.4 การทบทวนการประเมินผลทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อน ของพนักงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ และต้องวัดผลงานที่ทำเทียบกับความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งจะช่วยป้องกันความไม่ยุติธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้

อย่างไรก็ตาม วิธีการประเมินผลแต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อด้อยอันเป็นลักษณะที่พบได้โดยทั่วไป ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของผลการประเมิน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเองและโดยผู้บังคับบัญชาร่วมกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

กิลด์ฟอร์ด และเกรย์ (เสาวภาคย์ ดิวาจา.2528 : 50 ; อ้างอิงจาก Guilford and Gray.1970) ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัย 150 เรื่อง พบว่าปัจจัยแรกที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเอง ความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

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

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

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

ซอง(Chen.1995:2515)ได้ศึกษาบรรยากาศในองค์กรและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอเมริกาและบริษัทของจีนในประเทศไต้หวัน พบว่า บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เบเกอร์ (Baker.1989 : 2867) ได้ศึกษาองค์ประกอบซึ่งผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของครู พบว่า บรรยากาศและความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาทักษะการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

ไดเออร์ และคนอื่นๆ (Dyer and others.1972 :294) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพยาบาลกับประวัติส่วนตัว บุคลิกภาพและการบริหารงานในตึกผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ จำนวน 200 คนในโรงพยาบาล 4 แห่งในรัฐยูทาห์ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการบริหารงาน และตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาล ประวัติส่วนบุคคลของพยาบาล (อายุ และประสบการณ์) คะแนนการศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว และความพอใจในวิชาชีพ โดยอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติ

เฮาส์แมน และคนอื่นๆ (Haussman and others.1976 : 338-341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

โคเออร์เนอร์ (Koernor.1981 : 43-44) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข จำนวน 32 คน จากสมาคมเยี่ยมบ้านของบริษัทฮาร์ทฟอร์ด พบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้เทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

เขียน แสงหนุ่ม (2518 : 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความสำเร็จของ

ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับสิ่งอื่นๆ มากกว่า เช่น ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเอง ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ดี งบประมาณที่ได้รับเพียงพอ หรือสถานการณ์ในเรื่องนั้นๆ สำหรับความพอใจในการทำงาน ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชาถืองานเป็นสำคัญ มีความพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชาที่ถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน

นิภา ทองไทย (2518 : 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเป็นปัจจัยเสริมแรงให้แก่ข้าราชการทำงานอย่างไม่ต้องกังวล ผู้ร่วมงานและบรรยากาศที่ดีในห้องทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ควรจะมีอยู่อย่างพร้อมมูล ความมั่นคงของงาน การมีอิสรภาพในการตัดสินใจ การมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็น ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงาน และ ความล่าช้าหรือคล่องตัวของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของข้าราชการในหน่วยงานนั้น ส่วนราชการต่างๆ จึงควรจะได้มีการอบรมข้าราชการอย่างน้อยปีละครั้ง

จूरรัตน์ ชาดิมนตรี (2528 : 68-69) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารอยู่ในระดับมีปัญหามาก ปัญหาเหล่านี้ได้แก่ บุคลากรคนเดียวได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ บุคลากรต้องการสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรก้าวก่างานกันและกัน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีปัญหาส่วนตัว และปัญหาที่อยู่ในระดับสูงคือ บุคลากรต้องการคำปรึกษาแนะนำที่เหมาะสมจากผู้บริหาร

จิราภรณ์ ลิ้มสมบุรณ์ และจินตนา บิลมาศ (2529 : 14-151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน ได้แยกปัญหาการวิจัยเป็น 2 เรื่อง เรื่องแรกคือ “ส่วนราชการพลเรือนได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านใดและอย่างไร” ซึ่งพบว่า ปัญหาอันดับหนึ่งที่ส่วนราชการประสบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ คือ ปัญหาในด้านการขาดความรู้ ซึ่งได้แก่ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎ ระเบียบต่างๆ และการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหารองลงมา คือ ปัญหาในด้านการขาดทักษะ ขาดทัศนคติที่เหมาะสมซึ่งได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ อุดมการณ์การรับราชการ ความรับผิดชอบ อุดมคติ ปัญหาสำคัญอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าของงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ล้วนส่งผลให้บุคคลทำงานเต็มความสามารถและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับอายุและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุและประสิทธิภาพในการทำงาน

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

ระยะที่ 1 ระยะ 10 ปีแรกเป็นระยะที่มีไฟในการทำงาน ทำงานทุกอย่างทุกโอกาส

ระยะที่ 2 ระยะ 10 ปีต่อมา อายุระหว่าง 30-40 ปี เป็นระยะที่มีประสบการณ์มาก มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดี

ระยะที่ 3 อายุระหว่าง 40-50 ปี เป็นระยะที่เรียกว่า วัยกลางคน ทำงานแบบรักษาระดับและลดระดับลง คำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจมากกว่าเรื่องการปฏิบัติหน้าที่

ระยะที่ 4 ระยะสุดท้าย อายุระหว่าง 50-60 ปี ส่วนมากทำงานแบบเกียจคร้านตัวเองทางใจไม่มีการเติบโต

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับอายุและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยของภรณ์ มนุษุพร (2535 : 118) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครู อาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาพบว่า อายุของครู อาจารย์คหกรรมศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า อายุของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

สรุปได้ว่าอายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากช่วงอายุของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดีนั้น อยู่ในช่วงระหว่าง 30-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับวัยทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่ที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าว

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงาน

งานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัญชา แก้วเกตุทอง.2533 : 159) โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดี (Dub.1975 : 59-64) เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปรับตัวและสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า (สุรชาติ ณ หนองคาย.2529 :5 ; อ้างอิงจากวรรณสิทธิ์ ไวทยะเสวี.2526) นอกจากนี้ ระดับการศึกษายังเป็นเครื่องบ่งชี้สถานภาพของวิชาชีพนั้นๆในสังคมส่วนหนึ่งด้วย (ทัศนา บุญทอง. 2529 :192 ; อ้างอิงจาก ปลายมาศ ขุนภักดี.2533)

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศในปี 2520 (อุบล ภัตตะ.2535 : 25) พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสานนท์ ฉายศรีศิริ (2522 : 32) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางการเรียนทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ซึ่งผลการเรียนของเด็กก็สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของครูด้วย แต่ผลการวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจะพบว่าวุฒิการศึกษามีทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานอาจมาจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลและเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ดีอยู่แล้ว ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาดำยเองรู้ตัวเองจึงพยายามขวนขวายหาความรู้จากทางด้านอื่นๆ เช่น จากผู้รู้ จากผู้บังคับบัญชา และมีความมานะพยายามอดทนเพื่อการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานอาจเนื่องมาจากทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองอยู่แล้วโดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิการศึกษา จึงส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการสมรสและประสิทธิภาพในการทำงาน

สถานภาพการสมรสเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ จะเห็นว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีผู้ปรนนิบัติ ดูแลและพึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้มีภาวะทางจิตดีกว่าผู้ที่โสด หม้ายหรือหย่าร้าง ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง พบว่า สถานภาพการสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร อธิติเดชพงศ์ (2530 : 76) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน พบว่า แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่แต่งงานแล้วจะมีคะแนนการปฏิบัติงานสูงกว่าแพทย์อำนวยการที่ยังเป็นโสด

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาของดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : 49) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติของสารวัตรอาหารและยา และผลการวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

ดังนั้นสถานภาพการสมรสจึงมีทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องับประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะบุคคลที่สมรสแล้วก็สามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้มากเท่าบุคคลที่เป็นโสด หากคู่สมรสให้ความช่วยเหลือดูแลครอบครัว อีกประการหนึ่ง บุคคลที่สมรสแล้วจะมีสุขภาพจิตดีเพราะมีที่ปรึกษา และสามารถระบายสิ่งต่างๆ ได้ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน ส่วนบุคคลที่เป็นโสดก็ไม่มีเรื่องต่างๆ มาให้กังวลใจสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถของตัวเอง สถานภาพการสมรสจึงน่าจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการและประสิทธิภาพในการทำงาน

อายุราชการซึ่งในบางครั้งอาจใช้คำว่าประสบการณ์ในการทำงาน หรือ อายุการทำงานนั้น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2532 : 131-132) ได้กล่าวว่า ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานนานปีกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยของไดเออร์ และคนอื่นๆ (Dyer and others.1967 : 294) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานถึง 40 เรื่องของวอลด์แมนและอวอลิโอ (Waldman and Avolio.1986 : 33-38) ที่พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับผลการศึกษาของฮอสแมนน์ และคนอื่นๆ (Hausman and others.1976 : 76-77) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข เช่นเดียวกับผลการวิจัยของศิรินทร์วงศ์สวัสดิ์ (2533:139-140) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าอายุราชการเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากอายุราชการหรือประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง สังเกตความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้อายุราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ปฏิบัติกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาของชัยชาญ ศรีทยา (2524 : 88) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ของครู ประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า ภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อขวัญของครู ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูต่อไป และกำพล ทับทิมไทย (2533 : 84) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการ กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน่วยงานในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ปฏิบัติกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยของประสิทธิ์ ชูเมือง (2534 : 87) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันกับผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายวิเคราะห์

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไม่เหมือนกันอันเป็นผลมาจากการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ก็ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย

2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลิกภาพและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์เหมือนกัน หากทราบว่าบุคคลมีบุคลิกภาพเป็นเช่นไร ก็อาจจะหาวิธีการส่งเสริมให้บุคคลผู้นั้นมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช.2533 : 395)

พรณี ข.เจนจิต (2528 : 20) กล่าวว่า “บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและแนวความคิดแตกต่างจากคนอื่น...”

อัลพอร์ท (พรณี ข.เจนจิต. 2528 : 3 ; อ้างอิงจาก Allport.1968) กล่าวว่า “บุคลิกภาพหมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบของแต่ละบุคคล ทั้งทางด้านนิสัย ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม”

จุง (กันยา สวรรณแสง.2531 : 179 ; อ้างอิงจาก Jung.1958) ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บุคคลประเภทเก็บตัว (Introvert) มีความสนใจในตนเอง เชื่อมมั่นในความนึกคิดของตนเองมาก ยึดถือความคิดเห็นของตัวเองเป็นใหญ่ คิดถึงตนเองเป็นสำคัญ เห็นแก่ตัว ชอบเสี่ยงจากการที่จะต้องติดต่อกับสังคม ชอบอยู่คนเดียว หลีกเลี่ยงการติดต่อกับคนหมู่มาก มีอารมณ์คงที่ เก็บความรู้สึกเก่ง ไม่ชอบแสดงอารมณ์ ไตร่ตรองก่อนแล้วจึงลงมือกระทำ ชอบการคิดพิจารณา มักใจลอย ชอบฝัน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวค่อนข้างยาก ปรับตัวในรูปการถดถอย ควบคุมความ

ประพจน์ของตนด้วยกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ถ้าเกิดวิปริตทางจิตใจมักจะเป็นประเภทหวาดระแวง (Anxiety)

2. บุคคลประเภทแสดงตัว (Extrovert) เป็นพวกที่มีความสนใจในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเอง มากกว่าตัวเอง มีความตื่นตัวต่อสิ่งแวดล้อม มีความสุขที่จะติดต่อกับสังคม ชอบสมาคมในหมู่เพื่อน มีการแสดงออกทางอารมณ์ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน อารมณ์เปลี่ยนแปลงขึ้นลงบ่อยๆ เป็นผู้ผสมผสานที่ดี ชอบกระทำการต่างๆ โดยไม่มีแผนล่วงหน้า ชอบกิจกรรมการเคลื่อนไหว ชอบการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้เร็ว ทำให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ดี เชื่อในสิ่งที่มีการพิสูจน์แล้ว ปรับตัวในรูปชดเชย ถ้าวิปริตทางจิตใจจะเป็นประเภทฮีสทีเรีย (Hysteria)

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยของนิพนธ์ แจ่มเอี่ยม (2519 : 79-80) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัวความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ เกษมกลัดแพ (2537 : 146-147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ และโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

2. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน ในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

จากการแบ่งบุคลิกภาพดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ คนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีแนวโน้มที่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นคนมีความสุข ชอบการเคลื่อนไหว และชอบสมาคมกับคนอื่น ซึ่งจะตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่คนเดียว คิดถึงตนเองเป็นสำคัญและไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น ดังนั้น บุคลิกภาพจึงน่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่าง

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

จรรยา เรื่องประพันธ์ (2531 : 46) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการจะได้รับผลสำเร็จในงานที่ย่างยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางพยายามที่จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชนะในการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

บุญศรี ศรีสุทธิสะอาด (ปริญา ฅ วันจันทร์.2536 : 25 ; อ้างอิงจาก บุญศรี ศรีสุทธิสะอาด. 2516 : 32) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง กิจกรรมของมนุษย์ในอันที่จะพยายามไปสู่เป้าหมายอย่างมีระบบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงขับในระดับสูงของมนุษย์ที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอันเป็นความสำเร็จส่วนตัว ทั้งนี้อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากความวิตกกังวลว่าจะล้มเหลว ความต้องการที่จะเอาชนะและเป็นผู้นำในสิ่งแวดล้อม ความต้องการมีพลังในสังคมเหนือผู้อื่น หรือ ความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ

ดังนั้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล

ทฤษฎีในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาและเพื่อกำหนดองค์ประกอบในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน ดังต่อไปนี้

2.7.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland.1965 : 103-105) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมไว้ 3 ชนิด คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ จะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคเคลแลนด์ ได้เน้นความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสำคัญมาก และได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จมากกว่าที่จะกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
3. เป็นผู้ที่มีความคิดวางแผนทุกอย่างจะสำเร็จก็เพราะความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้น มิใช่เพราะว่าโอกาสอำนวยให้
4. การกระทำกิจกรรมใดๆ นั้นมุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จะเห็นว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมานะบากบั่นเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง การทำงานมีการวางแผนและเป้าหมาย พยายามที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ความสนใจต่อเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าเรื่องแรงจูงใจทางด้านอื่น เพราะถ้าข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แล้วย่อมเป็นผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้นอันจะทำให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 138) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกลักษณะมุ่งอนาคต ได้ศึกษาในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก ส่วนเฮย์แมน (Hayman.1985) ได้ศึกษากับกลุ่มครูมัธยมศึกษาจำนวน 100 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เล็ก กาญจนผล (2528 : 5) ได้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงานของบุคคลอาชีพต่างๆ จำนวน 640 คน พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีลักษณะดังนี้ คือจะเป็นบุคคลที่ทำงานหาความรู้หามา ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่รู้จักแบ่งเวลา จะพบความสำเร็จในขั้นต้นเท่านั้น หลังจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางหรือลดลง แต่บุคคลที่พบความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะเป็นคนที่รู้จักแบ่งเวลาเป็นและพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จ จะเลือกงานตรงกับความชอบของตนมากที่สุด และจะต้องเป็นคนที่มั่นคงใฝ่ไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานและทำงานหนัก แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงจะคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะให้งานออกมาสมบูรณ์แบบทุกประการ บุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะเป็นคนไม่ชอบเสี่ยงในการทำงานไม่หวาดหวั่นต่อสิ่งใดในเมื่อได้วางแผนและตัดสินใจแล้วจะไม่ประเมินค่าตัวเองต่ำ ส่วนบุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จแม้ว่าจะมีความสามารถอยู่ในตัวแล้วแต่ไม่กล้าเสี่ยงและหวาดกลัวจึงไม่กล้าแสดงออก

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและประสบความสำเร็จจากการทำงานในอาชีพต่างๆ ด้วย

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.8.1.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2520 : 33) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การรื้อรับรางวัลใหญ่กว่าในอนาคตแทนรางวัลเล็กน้อย ซึ่งจะรับในทันทีหรือการวัดการบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และอาจถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้

รัตนา ประเสริฐสม (2526 : 86) กล่าวว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถที่จะมองการณ์ไกลและวาดภาพอนาคตของตน การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคตและควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น

จรรยา สุวรรณทัต (2528 : 25) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตหรือลักษณะของอนาคตข้างหน้าจัดว่าเป็นการมองที่ลึกซึ้งกว้างไกลที่จะมีผลไม่เพียงแต่ตัวผู้มองเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่นและสังคมมนุษยชาติที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย และควรมีจิตลักษณะที่ควรส่งเสริมพร้อมกันไปด้วย

เฮคคอสเซน (เทพวรรณ สิงหนุต.2540 :52 ; อ้างอิงจาก Heckhausen.1967) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในระยะยาวของการทำงาน คาดการณ์ไกล การวางแผนระยะยาว การมองผลที่จะส่งไปยังอนาคต รู้จัดอดได้รอได้ หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน ลักษณะมุ่งอนาคตสูงนี้จะปรากฏมากในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุกๆ ด้าน

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

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การคาดการณ์ไปข้างหน้าโดยอาศัยเหตุการณ์ในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียที่จะเกิดกับตนเองและส่วนรวมได้

2.8.1.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ (2529 : 29) ได้ให้ลักษณะของผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. ความสามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม
2. หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต

3. รู้จักปฏิบัติให้เกิดการอดได้ อดได้อย่างเหมาะสม

4. สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 130) ได้ให้ความสำคัญของการมุ่งอนาคตว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนั้น เกิดจากการสะสมของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาทางธรรมชาติ บุคคลสามารถคาดสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อจะรองรับผลที่ได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดี สามารถปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้นได้ มีการประพฤติ การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง รู้จักจุดหมายของชีวิต สามารถวางแผนทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม และใช้เป็นการสำรวจตนเอง จะได้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตและประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529 : 184-192) ได้ศึกษาคูณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากข้าราชการสังกัดส่วนราชการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,253 คน รวม 13 จังหวัด จาก 13 กระทรวง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสัมพันธ์กันโดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือ ลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า และพบอีกว่าในหมู่ข้าราชการที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่ำนั้น ในกลุ่มข้าราชการเก่าเพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าข้าราชการใหม่เพศชาย ข้าราชการเก่าเพศหญิงและข้าราชการใหม่เพศหญิง

นพเกตุ สุขสมเพียร (2539 : 86) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยกำนันจำนวน 12 คน และผู้ใหญ่บ้านจำนวน 132 คน ในส่วนของลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า

1. กำนัน - ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยกลุ่มประถมศึกษา และกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น

2. ความเชื่ออำนาจในตนของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะมุ่งอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของไรท์ (Wright.1975 :211) พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต

สูง คือ ผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่ฝ่าฝืนในกฎเกณฑ์ของศาสนา และกฎหมายจึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย และยังพบอีกว่าชาวอาชญากรมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าปกติ ซึ่งสอดคล้องกับเรย์เนอร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2529 :155 ; อ้างอิงจาก Raynor.1978) ที่วิจัยพบว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงานปัจจุบันมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ บุคคลที่สามารถปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม จึงเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ซึ่งจากงานวิจัยดังที่กล่าวมาแล้วพบว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบสำคัญ ดังนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงซึ่งมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงนั้นจึงเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203-204) สรุปว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 :112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ

2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจกับประสิทธิภาพในการทำงาน

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

ทั้งนี้เพราะฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้น ถ้าบุคคลได้รับรายได้หรือผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ สรุปคือบุคคลที่มีผลตอบแทนจากการทำงานสูงหรือมีรายได้สูงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว กับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว และประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยของรูบินและแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ.2536 :19 ; อ้างอิงจาก Rubin and Mcneil.1981) พบว่า ครอบครัวที่บิดามารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้อย่างกว้างๆ ไม่ใช้อำนาจขู่บังคับตลอดจนให้ความสนใจสิ่งต่างๆ อยู่แวดล้อมเด็ก เช่น เพื่อน กิจกรรมที่เด็กกระทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กมีแนวโน้มที่จะเป็นคนยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคงไม่โลเลและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนเซคาส และชวอลป์ (Pinyuchon.1992 ; citing Cecas and Schwalbe. 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลาย จำนวน 128 ครอบครัว พบว่า การรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรมของมารดา และสัมพันธภาพระหว่างบุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

2.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว กับประสิทธิภาพในการทำงาน

นอกจากนี้สมพิศ ไชยกิจ (2536 :99-100) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนราธิวาส พบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ดังนั้นสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ปกครองกับสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะกล้ากระทำการต่างๆ อย่างมีเหตุผลซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางกายภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยของคำนึ่ง นกแก้ว (พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร.2537 : 81 ; อ้างอิงจาก คำนึ่ง นกแก้ว.2533) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอ์ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้า

2.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางกายภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2526 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา โดยนำเอาทฤษฎีจูงใจ-คำจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก มาดัดแปลงเพื่อใช้ในการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับนโยบายและการบริหารงาน

ประดัด ขันทองทิพย์ (2536 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในภาคเหนือในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในภาคเหนือในประเทศไทย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 122) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 66-68) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร:ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้เขาได้ผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

เซอร์จิโอวานนิ (ผ่องศรี แด้มทอง.2538 :46 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni.1973) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการศึกษาสัมภาษณ์ครู กลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

ฮุสลิค และเดย์ (Huselid. and Day.1991 : 380-391) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การทุ่มเทในงาน และการเปลี่ยนงาน กับกลุ่มผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 241 คน ของบริษัทขายปลีก 150 บริษัท พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์กับ

การรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มทำงาน และสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มทำงานกับผู้บริหาร

เฮิร์น (Hearn. 1991 : 2215-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การจากรับรู้โดยบุคลากรของวิทยาลัย พบว่า ลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมทธิวและฟาร์ (Mathieu and Farr.1991 :127-133) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรงเอง และโดยหัวหน้า พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยตนเองและโดยหัวหน้า

จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ สภาพการทำงาน สื่อและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลตอบแทน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับข้อบกพร่องกับความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมา

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 กรมไปรษณีย์โทรเลข ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ให้ทำหน้าที่ให้บริการ ควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบิน จนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดขึ้นทางทวีปเอเชีย ส่งผลให้ อากาศยานพลเรือนไม่อาจทำการบิน จึงต้องเลิกกิจการลง

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง การประกอบธุรกิจการบิน ระหว่างประเทศเริ่มฟื้นตัวขึ้น บริษัท Aeronautical Radio Inc. (ARINC) จากสหรัฐอเมริกา บริษัท International Aeradio Ltd. (IAL) จากอังกฤษ และสายการบินต่างๆ ที่ทำการบินมายังประเทศไทย ได้ร่วมกันขออนุมัติรัฐบาลไทยจัดตั้ง บริษัท การบินแห่งสยามจำกัด AERONAUTICAL RADIO OF SIAM LTD. หรือ AEROSIAM ในปี พ.ศ.2491 เพื่อดำเนินกิจการบริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบิน ตามมาตรฐาน และข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization) ภายใต้สัญญาที่ได้รับจากรัฐบาลไทย

จนกระทั่งต่อมารัฐบาลไทยซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภารกิจวิทยุการบินฯ ตลอดมาว่าเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงแห่งชาติ และการพัฒนากิจการบิน ประกอบกับมีความพร้อมในทุกๆด้าน แล้ว จึงได้ขอซื้อหุ้นทั้งหมดคืน เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ.2506 และเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษเป็น AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND LTD. หรือ AEROTHAI ในเวลาต่อมายังได้อนุญาตให้ สายการบินที่ทำการบินมายังประเทศไทย เป็นประจำ ร่วมเป็นผู้ถือหุ้นกับรัฐบาลด้วย วิทยุการบินฯ จึงได้มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัด กระทรวงคมนาคม ถึงแม้จะดำเนินการ ในรูปแบบบริษัทจำกัด แต่เนื่องจากมีข้อผูกพันในฐานะที่ปฏิบัติงานในนามรัฐบาล ซึ่งเป็นภาคีสมาชิกของ ICAO และตามข้อตกลงที่มีไว้กับรัฐบาล วิทยุการบินฯ จึงดำเนินการแบบไม่ค้ากำไร ในการให้บริการภาคความปลอดภัย ได้แก่ บริการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการ

บิน ในอาณาเขตประเทศไทย โดยมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ นอกจากนั้นยังมีบริการภาคธุรกิจ คือ บริการเกี่ยวเนื่องกับกิจการบินทั้งใน และต่างประเทศ

ปี พ.ศ.2518 วิทยุการบินฯ ได้รับความไว้วางใจจาก ICAO มอบหมายภารกิจเพิ่มเติม ให้รับผิดชอบนำพาบางส่วน เหนือทะเลจีนใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ของประเทศเวียดนาม ในช่วงสงครามเวียดนาม ต่อมาปี พ.ศ.2537 ได้ส่งมอบพื้นที่บางส่วนคืน เมื่อเวียดนามมีความพร้อมที่จะดำเนินการเอง และในปี พ.ศ.2536 จนถึงปี พ.ศ.2544 วิทยุการบินฯ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบบริเวณน่านฟ้าระดับสูง เหนือประเทศกัมพูชา

ต่อมารัฐบาลมีนโยบายจะพัฒนากิจการขนส่งทางอากาศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติมุ่งเน้นให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการขนส่ง ทางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตลอดจนพัฒนาท่าอากาศยานทุกแห่งในประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความสะดวกต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น ตามมาตรฐานสากล จึงได้มอบหมาย ให้ความรับผิดชอบเพิ่มเติม ให้แก่วิทยุการบินฯ เช่นกัน ทั้งด้านบริการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน และบริการ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการบิน ที่ท่าอากาศยานสากล ส่วนภูมิภาค คือท่าอากาศยานเชียงใหม่ หาดใหญ่และภูเก็ต และท่าอากาศยานพาณิชย์ ทั่วประเทศ ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการบินพาณิชย์ และท่าอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในส่วนของภาคเอกชน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด ได้มอบหมายท่าอากาศยานสมุย และสุโขทัยให้วิทยุการบินฯ รับผิดชอบเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ ในการบริหารงาน จากการรวมงานไว้ที่องค์กรหลักเพียงหน่วยเดียว เป็นการลดค่าใช้จ่าย และก่อให้เกิดการพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐานของ กิจการขนส่งทางอากาศที่สอดคล้อง และก้าวไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งประเทศ ทั้งนี้ขอขยาย ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นส่งผลถึงความเจริญเติบโตของ องค์กรด้วย

ปัจจุบันนับเป็นเวลากว่าครึ่งศตวรรษที่วิทยุการบินฯ ได้ดำเนินกิจการด้วยความมุ่งมั่น ที่รักษาคุณภาพ การให้บริการ พัฒนาเทคโนโลยี และบุคลากรให้มีความทันสมัย และประสานความร่วมมือ กับองค์กรการบิน ทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อจะมีส่วนร่วมมือกับองค์กรการบินทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมีส่วนร่วม นำความเจริญก้าวหน้า มาสู่กิจการบินทั้งประเทศไทยและภูมิภาคเอเชีย

3.2 นโยบายและวิสัยทัศน์

เมื่อปี พ.ศ.2491 รัฐบาลได้อนุมัติให้บริษัทสายการบินต่างๆ ร่วมออกทุนดำเนินการ ก่อตั้งบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ.2506 รัฐบาลได้ซื้อหุ้นส่วนใหญ่ คืนจากบริษัทสายการบิน บริษัทฯ จึงมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจนับตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน

หุ้นจดทะเบียนของบริษัทฯ มีจำนวนทั้งสิ้น 6,600,000 หุ้น คิดเป็นเงิน 660,000,000.- บาท โดยแบ่งหุ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

หุ้น ก. รัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด จำนวน 6,000,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาทชำระเต็มมูลค่าแล้ว เป็นเงิน 600,000,000.- บาท

หุ้น ข. บริษัทสายการบินต่างๆ เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด จำนวน 600,000 หุ้น มูลค่า

หุ้นละ 100 บาท ชำระเต็มมูลค่าแล้ว เป็นเงิน 60,000,000 บาท

นโยบาย

1. ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพตลอด 24 ชั่วโมง
2. ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางหลักการควบคุมจราจรทางอากาศของภูมิภาค และเป็นศูนย์กลางการพัฒนา CNS/ATM (Communications Navigation Surveillance/ Air Traffic Management)
3. ให้บริการเกี่ยวเนื่องตามความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมทั้งขยายบริการภายในประเทศ และต่างประเทศ
4. เพิ่มการเข้าไปมีบทบาทในการจัดทำแผน และกิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ
5. ให้การสนับสนุนประเทศอื่นในภูมิภาคนี้ เพื่อให้คุณภาพในการให้บริการของประเทศต่าง ๆ มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน
6. พัฒนางานด้านบริการจราจรทางอากาศ และบริการการเดินทางอากาศ ให้สามารถรองรับการเติบโตของกิจการบินในประเทศ และในภูมิภาค
7. ให้มีความพร้อมที่จะให้บริการ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
8. ส่งเสริมการบินของอากาศยานส่วนบุคคล ให้มีความปลอดภัย
9. ส่งเสริมงานด้านวิจัยและพัฒนา และฝึกอบรม เพื่อลดต้นทุนและขยายฐานรายได้ของบริษัทฯ
10. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ทรัพยากรขององค์กรสู่ระบบธุรกิจมากขึ้น เพื่อลดต้นทุนและขยายฐานรายได้ของบริษัทฯ
11. ร่วมธุรกิจกับองค์กรและหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อขยายการให้บริการในเชิงธุรกิจ
12. ดำเนินกิจการให้สามารถพึ่งตนเองได้
13. บริหารจัดการองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี (Good Corporate Governance)
14. สรรหาและพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการบริหาร
15. สนับสนุนทางด้านสวัสดิการ และการกีฬาของพนักงาน
16. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

วิสัยทัศน์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางด้านการบินและการขนส่งทางอากาศ
2. ให้บริษัทฯ เป็นศูนย์พัฒนาระบบ CNS/ATM ของภูมิภาคเอเชีย
3. ให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ จากการสร้างมูลค่าเพิ่มของ

ทรัพยากรที่มีอยู่

4. ให้บริษัทฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความรอบรู้ ความสามารถ ความคล่องตัว และความเป็นสากล ซึ่งสามารถส่งเสริมให้บริษัทฯ เป็นองค์กรชั้นนำ ในเวทีระดับโลกได้

3.3 การกิจหลัก

3.3.1 การบริการควบคุมจราจรทางอากาศ

เป็นการจัดระบบการขนส่งทางอากาศ ตามระเบียบและมาตรฐานสากล โดยมีหลัก การสำคัญคือ ให้อากาศยานบินต่างเวลา ต่างความสูง หรือต่างทิศทางการบิน รวมทั้งแจ้งข่าวสาร ให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ของนักบิน (Flight Information Services) และบริการ เตือนภัย (Alerting Services) เพื่อให้อากาศยาน ถึงที่หมายโดยปลอดภัย สะดวก และรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความร่วมมือ ในการค้นหาและช่วยเหลือ อากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ

การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศของประเทศไทย จะให้บริการควบคุมจราจรทาง อากาศแก่ อากาศยานพลเรือน ทหาร และหน่วยราชการ ครอบคลุมเขตแกลงข่าวการบินของ ประเทศไทย (Bangkok Flight Information Region : FIR) และบริเวณท่าอากาศยานทุกแห่งทั่ว ประเทศ รวมถึงบริเวณที่ได้รับมอบหมายพิเศษในต่างประเทศ โดยแบ่งการให้บริการควบคุมจราจร ทางอากาศ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน (Aerodrome Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ บริเวณท่าอากาศยานพาณิชย์ ทั่วประเทศ 33 จังหวัด (35 ท่าอากาศยาน) ได้แก่

1. กรุงเทพฯ
2. เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำปาง
3. อุบลราชธานี นครราชสีมา บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด สุรินทร์
4. อุตรธานี ขอนแก่น สกลนคร นครพนม เลย
5. หาดใหญ่ ตรัง ปัตตานี นราธิวาส
6. สุราษฎร์ธานี สมุย นครศรีธรรมราช ชุมพร
7. ภูเก็ต ระนอง กระบี่
8. หัวหิน ตราด
9. พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ น่าน แพร่ ตาก แม่สอด

โดยแต่ละท่าอากาศยานจะทำการควบคุมจราจรทางอากาศครอบคลุมรัศมี 5 - 10 ไมล์ทะเล โดยรอบท่าอากาศยาน ที่ความสูงตั้งแต่พื้นดินถึง 2,000 ฟุต โดยเฉลี่ย นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในการควบคุมจราจรทางอากาศ ให้กับอากาศยานบนทางวิ่ง ทางขับ ลานจอด ใน พื้นที่รับผิดชอบบริเวณโดยรอบท่าอากาศยาน โดยผู้ควบคุมจราจรทางอากาศจะปฏิบัติงานอยู่บน หอบังคับการบิน และมีงานที่รับผิดชอบดังนี้ คือ

Ground Control สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดังนี้

1. รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศของอากาศยานบนทางขับ และลานจอด ให้ขับเคลื่อนด้วยความปลอดภัย เป็นระเบียบ และรวดเร็ว
2. ให้คำอนุญาตการขับเคลื่อนของอากาศยาน และพาหนะอื่นๆ บนทางขับ/ลานจอด
3. แจ้งข่าวสารข้อมูลแก่นักบิน และหน่วยสนับสนุนภาคพื้นดินหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการอำนวยความสะดวกให้แก่อากาศยานที่มาใช้บริการ

Local Control หรือ Tower Control สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดังนี้

1. รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศบนทางวิ่งและอากาศยานโดยรอบท่าอากาศยานหรือตามพื้นที่ที่กำหนดในเขตจราจรโดยรอบ ท่าอากาศยาน
2. กำหนดทางวิ่งขึ้น-ลง ให้เหมาะสมกับสภาพอากาศ (สวนทางกับทิศทางลม)
3. ติดต่อประสานงานกับ Approach Control ในการจัดลำดับให้แก่อากาศยานเข้า-ออก
4. แจ้งเตือนนักบินให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดการบิน

2. การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน (Approach Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ครอบคลุมรัศมี 30 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน ณ ที่ความสูงตั้งแต่ 2,000 - 11,000 ฟุต ยกเว้นการควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน ท่าอากาศยานกรุงเทพ จะขยายรัศมีทำการออกไปประมาณ 50 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน ณ ที่ความสูงตั้งแต่พื้นดินถึง 16,000 ฟุต เพื่อให้มีพื้นที่เพียงพอในการทำงาน เนื่องจากเป็นเขตที่มีจำนวนเที่ยวบินหนาแน่นที่สุด และเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน ให้สามารถส่งมอบความรับผิดชอบระหว่างท่าอากาศยานกรุงเทพ กับท่าอากาศยานใกล้เคียง เช่น อุตะเภ และกำแพงแสนได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านการควบคุมของ Area Control การควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน สามารถแบ่งการควบคุมออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ

ซึ่งตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ) แบ่งความรับผิดชอบ ในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน ออกเป็น 4 เขตดังนี้

เขตเชียงราย (Chiang Rai Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานเชียงราย น่าน แพร่ และเพชรบูรณ์

เขตขอนแก่น (Khon Kaen Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานขอนแก่น เลย สกลนคร นครพนม และอุดรธานี

เขตอุบลราชธานี (Ubon Ratchathani Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานอุบลราชธานี บุรีรัมย์ นครราชสีมา ร้อยเอ็ด และสุรินทร์

เขตสมุย (Samui Sector) รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่า

อากาศยาน ของท่าอากาศยานสมุย สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ชุมพร และตรัง

2. ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

รับผิดชอบให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน ณ บริเวณที่ตั้งท่าอากาศยานประกอบด้วยเขตต่างๆ ดังนี้

ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน ของท่าอากาศยานเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และแม่สอด

ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน ของท่าอากาศยานหาดใหญ่ นราธิวาส ตรัง และปัตตานี

ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศ เขตประชิดท่าอากาศยาน ของท่าอากาศยานภูเก็ต ระนอง และกระบี่

ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานพิษณุโลก สุโขทัย และตาก

หอบังคับการบินหัวหิน รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานหัวหิน

3. การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน (Area Control Service)

รับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินทั่วอาณาเขตของประเทศไทย และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ในต่างประเทศ ได้แก่ น่านฟ้าบางส่วนเหนือเขตทะเลจีนใต้ (Bangkok Area of Responsibility : AOR) ณ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ) สามารถแบ่งการควบคุมได้เป็น 7 ส่วน (Sectors) คือ

Sector 1 บริเวณภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย

Sector 2 บริเวณภาคตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ตอนล่างของประเทศไทย

Sector 3 บริเวณภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย

Sector 4 บริเวณภาคตะวันตกและภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย

Sector 5 บริเวณภาคใต้ตอนล่างและฝั่งตะวันออกของประเทศไทย

Sector 6 บริเวณภาคใต้ตอนบนฝั่งตะวันตกของประเทศไทย

Sector 7 บริเวณภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย

ไทย

3.3.2 บริการสื่อสารการบิน

บริษัทฯ ได้ดำเนินงานเป็นศูนย์สื่อสารการบินระหว่างประเทศ (International Aeronautical Fixed Telecommunications Network: AFTN Center) ของประเทศไทยโดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำหน้าที่รับ-ส่ง กระจาย และถ่ายทอดข่าวแผนการบิน ซึ่งเป็นข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับอากาศยาน เช่น ชื่อเรียกขาน เส้นทางบิน จักรยานความสูง ความเร็ว ท่าอากาศยานปลายทาง เป็นต้น

2. ให้ข่าวประกาศผู้ทำงานในอากาศ ซึ่งเป็นข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการบินที่ต้องแจ้งให้นักบิน ผู้ควบคุมจราจรทางอากาศ และผู้เกี่ยวข้องทราบ เช่น สภาพท่าอากาศยาน พื้นที่หวงห้าม และพื้นที่อันตรายบนเส้นทางบิน เป็นต้น

3. ให้ข่าวอากาศการบิน ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพอากาศ เช่น สภาพอากาศในเส้นทางบิน เป็นต้น

4. ให้ข่าวที่อำนวยความสะดวกในการบิน เพื่อความปลอดภัย ของผู้ประกอบการขนส่งทางอากาศ

ศูนย์สื่อสารการบินระหว่างประเทศของบริษัทฯ มีฐานะเป็นศูนย์สื่อสารการบินหลัก (Main AFTN Center) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีข่ายสื่อสารทางโทรพิมพ์ติดต่อโดยตรงกับศูนย์สื่อสารการบินของสิงคโปร์ มาเลเซีย(กัวลาลัมเปอร์) เวียดนาม(โฮจิมินห์) ลาว(เวียงจันทน์) พม่า(ย่างกุ้ง) ฮองกง อินเดีย(บอมเบย์) บังกลาเทศ(ดาร์ก้า) กัมพูชา(พนมเปญ, เสียมเรียบ) และอิตาลี(โรม) ทั้งยังเป็นธนาคารข้อมูลข่าวอากาศการบิน (Operational Meteorological Data Bank: OPMET DATA BANK) คือทำหน้าที่เก็บรวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวอากาศการบิน หรือ OPMET Information โดยมีสถานีย่อย ๆ 11 แห่งเป็นลูกข่าย ได้แก่ ดอนเมือง เชียงใหม่ อุตะเปา หาดใหญ่ ภูเก็ต ลาว(เวียงจันทน์) พม่า(ย่างกุ้ง) เวียดนาม (โฮจิมินห์, ฮานอย, ดานัง) และกัมพูชา (พนมเปญ) และทำการติดต่อกับศูนย์ฯ หลักอื่น ๆ อีก 7 แห่ง ได้แก่ ฮองกง อินโดนีเซีย (จาการ์ตา) ศรีลังกา (โคลอมโบ) อินเดีย (เดลี, บอมเบย์, กัลกัตตา) มาเลเซีย (กัวลาลัมเปอร์) โดยศูนย์ฯหลัก จะทำการรับข้อมูลจากสถานีย่อย แล้วรวบรวมข้อมูลสำหรับแจกจ่ายไปยังศูนย์ฯ หลักอื่นๆ ในภาคพื้นของตน ในขณะเดียวกัน ก็รับข้อมูลจากศูนย์ฯ หลักอื่นๆ แล้วแจกจ่ายไปยังสถานีย่อยต่างๆ ที่เป็นลูกข่ายของตน พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ เป็นจุดแลกเปลี่ยนข่าวอากาศการบินระหว่างประเทศ ซึ่งมีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วโลก เพื่อให้แต่ละประเทศ ได้รับข้อมูลสำคัญต่อการปฏิบัติการบิน ได้อย่างรวดเร็ว และฉับไว การดำเนินงานของศูนย์ฯ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ทำหน้าที่ถ่ายทอดข่าวสารการบินแบบอัตโนมัติ (Automatic Message Switching System) โดยวิศวกรของบริษัทฯ ได้ทำการผลิตและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและความเร็วสูงขึ้นตลอดเวลา และยังมีการนำเครือข่ายโทรคมนาคมการบิน (Aeronautical Telecommunication Network : ATN) ซึ่งเป็นการพัฒนาการสื่อสาร ให้มีความทันสมัยที่สุดโดยผสมผสานเทคโนโลยีดาวเทียม การสื่อสารข้อมูลระบบดิจิทัล และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การรับ-ส่งข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั่วโลก มีความเที่ยงตรง แม่นยำ ไร้ข้อจำกัดตามนโยบาย ICAO

นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ให้บริการการเดินทางอากาศ ดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบิน ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารการบิน จากแหล่งข่าว และออกข่าวประกาศผู้ทำงานในอากาศ (NOTAM) เพื่อประกาศข้อมูล กำหนดเงื่อนไข หรือการเปลี่ยนแปลง สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางอากาศ หรือแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอันตรายต่อการเดินทางอากาศใด ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการให้บริการข่าวการบินประจำท่าอากาศยาน และบริการเกี่ยวกับแผนภูมิการเดินทางอากาศ

บริษัทฯ ยังได้จัดตั้งข่ายสื่อสารผ่านดาวเทียม (AERONET) เพื่อใช้ในการสนับสนุนบริการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน และ บริการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบิน โดยมีสถานีหลักอยู่ที่

สำนักงานใหญ่ และมีสถานี Remote ที่ท่าอากาศยาน ต่าง ๆ ทั่วประเทศ เครือข่ายการทำงานเป็นแบบ Star Network ให้บริการสื่อสารสัญญาณข้อมูล และเสียงผ่านระบบ V - SAT (Very Small Aperture Terminal) และระบบ MCPC (Multi Channel Per Carrier) เพื่อให้การสื่อสาร เที่ยงตรง แม่นยำ และรวดเร็วสูงสุด

3.3.3 วิศวกรรมจราจรทางอากาศ

การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมจราจรทางอากาศทั้งระบบสื่อสาร (Communication System : C) ระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ (Navigation System : N) ระบบติดตามอากาศยาน (Surveillance System : S) ทุกประเทศทั่วโลกจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์การการบินพลเรือน ระหว่างประเทศ (ICAO) ปัจจุบันบริษัท มีระบบและอุปกรณ์ซึ่งสนับสนุนการบริการควบคุมจราจรทางอากาศดังนี้

1. ระบบ/อุปกรณ์สื่อสาร เป็นระบบสื่อสารด้วยเสียง โดยผ่านคลื่นความถี่

VHF/UHF Voiceและโครงข่ายโทรคมนาคมการบินประจำที่ (Aeronautical Fixed Telecommunication Network : AFTN) และโครงข่ายโทรคมนาคมการบิน (Aeronautical Telecommunication Network : ATN)

2. ระบบ / อุปกรณ์เครื่องช่วยการเดินอากาศ เป็นระบบที่ใช้ในการช่วยนำทาง ให้อากาศยานลงสู่ท่าอากาศยานได้อย่างเที่ยงตรง และแม่นยำ ประกอบด้วย

NDB (Non-Directional Beacon) จะส่งสัญญาณวิทยุบอกให้อากาศยานทราบถึงที่ตั้งของสถานีโดยคร่าวๆ

VOR (Very high frequency Omni-directional radio Range) จะส่งสัญญาณวิทยุ บอกทิศทางตลอด 360 องศาโดยรอบสถานี โดยเทียบจากทิศเหนือของแม่เหล็กโลก เป็นอุปกรณ์ที่เสมือนว่าชี้เส้นทางบินในอากาศ ให้แก่อากาศยาน

DME (Distance Measuring Equipment) เป็นเครื่องวัดระยะทางระหว่างอากาศยานและที่ตั้งของสถานี ILS (Instrument Landing System) เป็นเครื่องช่วยการเดินอากาศ ที่ช่วยให้นักบินนำอากาศยานร่อนลงสู่พื้นทางวิ่ง ได้อย่างสะดวก ปลอดภัยและแม่นยำ ซึ่งเครื่องช่วยการเดินอากาศในปัจจุบันที่ใช้งานทั่วประเทศมีทั้งสิ้น 95 สถานี ประกอบด้วย NDB ติดตั้งใช้งานทั้งสิ้น 34 แห่ง DVOR/DME ติดตั้งใช้งานทั้งสิ้น 32 แห่ง ILS/DME ติดตั้งใช้งานทั้งสิ้น 27 แห่ง และอยู่ระหว่างการบินทดสอบ 2 แห่งคือ แพร่ และ ตรัง

3. ระบบติดตามอากาศยาน เป็นระบบที่บอกตำแหน่ง พิกัด และระดับความสูงของอากาศยาน ปัจจุบันมีระบบ/อุปกรณ์ที่ใช้ 2 ประเภท คือ เรดาร์ปฐมภูมิ (Primary Surveillance Radar) ติดตั้งใช้งานที่เขตประชิดท่าอากาศยาน (Approach Control) มีรัศมีโดยรอบไม่เกิน 80 ไมล์ทะเล ปัจจุบัน บริษัท มีติดตั้งใช้งานอยู่ ณ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ พิษณุโลก กรุงเทพฯ หัวหิน หาดใหญ่ และภูเก็ต

เรดาร์ทุติยภูมิ (Secondary Surveillance Radar) ติดตั้งใช้งานสำหรับติดตามอากาศยานตามเส้นทางบิน (Area Control) มีรัศมีโดยรอบ 250 ไมล์ทะเล ปัจจุบัน บริษัท มีติดตั้งใช้งานอยู่

ณ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ อุบลราชธานี กรุงเทพฯ สุราษฎร์ธานี และแม่ฮ่องสอน

3.4 โครงสร้างการบริหาร

บริษัทวิทยุการบินแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรออกเป็น 10 ฝ่าย ดังนี้

3.4.1 ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ

รับผิดชอบการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศเป็นการจัดระบบการขนส่งทางอากาศตามระเบียบและมาตรฐานสากล โดยมีหลักการที่สำคัญคือ ให้อากาศยานบินต่างเวลา ต่างความสูง หรือต่างทิศทางกัน รวมทั้งแจ้งข่าวสารและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักบิน

3.4.2 ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ

มีภารกิจในการสนับสนุนทางเทคนิคแก่ฝ่ายปฏิบัติการจราจรทางอากาศ โดยมีหน้าที่จัดหา ติดตั้ง บำรุงรักษา ระบบการสื่อสารทางเสียง ทางข้อมูล ตลอดจนบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามอากาศยาน เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่งานควบคุมจราจรทางอากาศ โดยแบ่งหน่วยงานย่อยออกเป็น 4 หน่วย คือ

กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน

กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน

กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน

กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ

3.4.3 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบการวางแผนจัดทำงบประมาณอัตราค่าจ้างของบริษัทฯ การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และการให้บริการและสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน

3.4.4 ฝ่ายการเงินและอำนวยการ

รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณรายได้ รายจ่ายประจำปีของบริษัทฯ จัดทำงบลงทุนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดแนวปฏิบัติ ควบคุมกำกับดูแล ด้านการเงิน รวมทั้งการหาแหล่งเงินทุนในการทำโครงการต่างๆ

3.4.5 ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ

รับผิดชอบการวางแผน การออกแบบ และการก่อสร้างอาคารสถานที่รวมทั้งควบคุมและดูแลการให้บริการด้านสาธารณูปโภคต่างๆของบริษัทฯ

3.4.6 ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค

รับผิดชอบให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ตามเส้นทางบินในเขตควบคุมการจราจรทางอากาศของท่าอากาศยาน ทั่วประเทศ

3.4.7 ฝ่ายบริหารและสนับสนุนธุรกิจ

ดำเนินการรับผิดชอบด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และรับผิดชอบงานด้านการขายสินค้าและบริการด้านการบินแก่กลุ่มเป้าหมาย

3.4.8 สำนักนโยบายและแผน

ศึกษาติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการ เพื่อวางแผนพัฒนาระบบงานและจัดทำแผนวิสาหกิจของบริษัทฯ รวมทั้งติดตามกำกับดูแลโครงการต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน

3.4.9 สำนักบริหารคุณภาพและความปลอดภัย

มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารคุณภาพและความปลอดภัย รวมทั้งดูแลเรื่องระบบมาตรฐานต่างๆ ของบริษัทฯ

3.4.10 สำนักตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินผลอย่างอิสระภายในองค์กร เพื่อตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ คณะรัฐมนตรี และนโยบายของบริษัทหรือไม่ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งหมด 147 คน เป็นพนักงานชายทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งหมด 147 คน เป็นพนักงานชายทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานที่ปฏิบัติ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และประวัติสุขภาพ

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เมื่ออ่านข้อความแล้ว

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ()

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1ปี)
2. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพการสมรส
 - () โสด
 - () คู่
 - () หม้าย
4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน หากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
5. จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม ครั้ง (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน)
6. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่
 - () กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน
 - () กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน
 - () กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน
 - () กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ
7. ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - () ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา(0630 -1830 น. และ 1830-0630น.)
 - () ปฏิบัติงานตามเวลาราชการ (0800-1700 น.)
8. รายได้ประจำของท่าน บาท (เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน บาท/เดือน)
9. ประวัติสุขภาพ
 - () มีโรคประจำตัว
 - () ไม่มีโรคประจำตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของ เจนกินส์ (JENKINS' ACTIVITY SURVEY)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 จำนวน 20 ข้อ และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รศ. เวชนี กรีทอง ผศ. พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.4 นำแบบสอบถามบุคลิกภาพจำนวน 20 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out)

กับพนักงานสายวิศวกรรม บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.19 – 6.55

2.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในข้อ 2.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

แบบสอบถามที่ได้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิกเคอร์ท (likert scale type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้ามักพูดตรงไปตรงมาตามที่ใจคิด...					
00	ข้าพเจ้าชอบเก็บความรู้สึกไว้.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (แสดงตัว) ข้อความที่มีความหมายทางลบ (เก็บตัว)

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผู้ที่ได้คะแนน 20-50 มีบุคลิกภาพแบบ B

ผู้ที่ได้คะแนน 51-100 มีบุคลิกภาพแบบ A

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของ ประกายทิพย์ พิชัย (2539 : 82-83) และ ระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 131-133) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 จำนวน 14 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รศ. เวรณี กรีทอง ผศ. พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวจำนวน 14 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสายวิศวกรรม บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.44 – 6.67

3.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในข้อ 3.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

แบบสอบถามที่ได้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (likert scale type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติกับสมาชิกในครอบครัว ข้าพเจ้าไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว.....					
00	พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติกับพนักงานสมาชิกในครอบครัวกระทำตามคำสั่งของข้าพเจ้า.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

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

(คะแนน)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75- 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ อุบล ภัตตะ (2535 : 99-100) และ บุญรับ ตักดีมณี (2532 : 88- 89) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 จำนวน 10 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รศ. เวชนี กรีทอง ผศ. พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

4.4 นำแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวน 10 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสายวิศวกรรม บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.23 – 6.67

4.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในข้อ 4.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .69

แบบสอบถามที่ได้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (likert scale type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
--------	---------	------------	------	----------	----------	----------------

0	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพดีที่สุดในที่ข้าพเจ้าสามารถทำได้.....					
---	---	-------	-------	-------	-------	-------

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:9)

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

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ศึกษาแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตของ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 234) และ ชัยมงคล บัวช่วย (2540 : 82- 83) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 จำนวน 7 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รศ. เวรณี กรีทอง ผศ. พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5.4 นำแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตจำนวน 7 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสายวิศวกรรม บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 7 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.19 - 5.68

5.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในข้อ 5.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

แบบสอบถามที่ได้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (likert scale type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

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

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75- 5.00 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของ ปรกาศทิพย์ พิชัย (2539 : 82-83) และ ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย (2542 : 131-133) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 จำนวน 21 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รศ. เวธนี กรีทอง ผศ. พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

6.4 นำแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 21 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสายวิศวกรรม บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 21 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.19 – 6.55

6.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในข้อ 6.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 แบบสอบถามที่ได้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิกเคอร์ต (likert scale type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	1. <u>ลักษณะกายภาพ</u> สถานที่ทำงานตั้งอยู่ใจกลางเมือง ข้าพเจ้าไปมา สะดวก.....					
00	ในที่ทำงานมีเครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่าง เพียงพอ.....					
000	2 <u>ด้านสัมพันธภาพระหว่าง</u> <u>พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน</u> ข้าพเจ้ามีเพื่อนสนิทที่สามารถ ปรึกษาด้านการทำงานและด้าน ส่วนตัวได้.....					
0000	3 <u>ด้านสัมพันธภาพระหว่าง</u> <u>พนักงานกับผู้บังคับบัญชา</u> ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหา ด้านส่วนตัวและด้านการงานกับ ผู้บังคับบัญชาได้.....					
00000	ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่น และไว้วางใจข้าพเจ้า.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
	1
	2
	3
	4
	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75- 5.00 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีพอใช้
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน

7.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเองและวิธีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ศึกษาแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง และวิธีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ของ อุบล ภัศระ (2535 : 114) และธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : 116-119) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และ 7.2 จำนวน 34 ข้อ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รศ. เวณี กริทอง ผศ. พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

7.4 นำแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 34 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสายวิศวกรรม บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจหาค่าคะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อที่ได้ของทั้งสองกลุ่ม มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 34 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.18 – 7.73

7.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในข้อ 7.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78
 แบบสอบถามที่ได้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (likert scale type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง
		ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	การกระทำในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำ อยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้ามา ทำงาน ข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจ งานในหน้าที่มากนัก แต่ค่อย เข้าใจมากขึ้นในเวลา					
00	ต่อมา..... ข้าพเจ้าสามารถทำงานในตำแหน่ง ได้อย่างดี จึงสามารถทำงานได้ อย่างราบรื่นและประสบ ผลสำเร็จ.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75- 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานดี
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานดีพอใช้
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยชี้แจง

วัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้เสร็จสิ้นภายใน 1 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบข้อมูลครบทุกคำถามอย่างสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
3. วิเคราะห์หาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบโดยใช้ t-test
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 หาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X ₁	แทน	อายุ
X ₂	แทน	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X ₃	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
X ₄	แทน	วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X ₅	แทน	รายได้
X ₆	แทน	สถานภาพโสด
X ₇	แทน	สถานภาพคู่
X ₈	แทน	สถานภาพหม้าย
X ₉	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X ₁₀	แทน	จำนวนครั้งการเข้าฝึกอบรม
X ₁₁	แทน	หน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน

X ₁₂	แทน	หน่วยงานกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน
X ₁₃	แทน	หน่วยงานกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน
X ₁₄	แทน	หน่วยงานกองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยเดินอากาศ
X ₁₅	แทน	การทำงานเป็นช่วงเวลา
X ₁₆	แทน	การทำงานตามเวลาราชการ
X ₁₇	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₈	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₁₉	แทน	ลักษณะมุ่งอนาคต
X ₂₀	แทน	มีโรคประจำตัว
X ₂₁	แทน	ไม่มีโรคประจำตัว
X ₂₂	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
X ₂₃	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X ₂₄	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₅	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
Y	แทน	ประสิทธิภาพในการทำงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน และประวัติสุขภาพ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งการเข้ารับการฝึกอบรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ตัวแปรด้านครอบครัว ตัวแปรสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน ที่ปฏิบัติ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน และประวัติสุขภาพ ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงาน ที่ปฏิบัติ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน และประวัติสุขภาพ

ตัวแปร	จำนวน (n =147)	คิดเป็นร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่า ป.ตรี	4	2.7
2.2 ป.ตรี	103	70.1
2.3 สูงกว่า ป.ตรี	40	27.2
รวม	147	100
2. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	41	27.9
3.2 คู่	103	70.1
3.2 หม้าย	3	2.0
รวม	147	100
3. หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
3.1 กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน	54	36.3
3.2 กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน	27	18.2
3.3 กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน	26	18.0
3.4 กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ	40	27.5
รวม	147	100
4. ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน		
3.1 ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา	61	41.5
3.2 ปฏิบัติงานตามเวลาราชการ	86	58.5
รวม	147	100

ตาราง (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (n =147)	คิดเป็นร้อยละ
5. ประวัติสุขภาพ		
3.1 มีโรคประจำตัว	11	7.5
3.2 ไม่มีโรคประจำตัว	136	92.5
รวม	147	100

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน สามารถแบ่งเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 103 คน (ร้อยละ 70.1) รองลงมาคือวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 27.2) และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเพียง 4 คน (ร้อยละ 2.7)

สภาพภาพการสมรส พบว่า พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน มีสถานภาพคู่มากที่สุด จำนวน 103 คน (ร้อยละ 70.1) รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 41 คน (ร้อยละ 27.9) และมีสถานภาพสมรสหม้าย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.0)

หน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน อยู่ในกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบินมากที่สุด รองลงมาคือ กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน และกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน จำนวน 54 คน (ร้อยละ 36.3.) , จำนวน 40 คน (ร้อยละ 27.5) , จำนวน 27 คน (ร้อยละ 18.2) และ จำนวน 26 คน (ร้อยละ 18.0) ตามลำดับ

ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานของ พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานแบบตามเวลาราชการ จำนวน 86 คน (ร้อยละ 58.5) และมีผู้ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา จำนวน 61 คน (ร้อยละ 41.5)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งการเข้ารับการฝึกอบรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต รายได้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งการเข้ารับการฝึกอบรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. อายุ	35	6.503	วัยกลางคน
2. รายได้	34,758.50	8,300.304	สูง
3. ประสบการณ์การทำงาน	14.421	8.145	มาก
4. การเข้ารับการฝึกอบรม	12.102	5.991	มาก
5. บุคลิกภาพ	58.23	0.407	บุคลิกภาพแบบ A
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	2.989	.742	ปานกลาง
7. ลักษณะมุ่งอนาคต	3.244	0.742	ปานกลาง
8. สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับสมาชิกในครอบครัว	3.250	0.801	ดีพอใช้
9. ลักษณะทางกายภาพใน ที่ทำงาน	2.318	0.642	ดีพอใช้
10. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.877	0.837	ดีพอใช้
11. สัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับผู้บังคับบัญชา	2.035	0.878	ดีพอใช้
12. ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.110	1.030	ประสิทธิภาพในการทำงานดีพอใช้

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยในวัยกลางคน ($X = 35$) มีระดับรายได้สูง ($X = 34,758.50$) มีประสบการณ์การทำงานมาก ($X = 14.214$) ได้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($X = 12.102$) ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ A ($X = 58.23$) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง ($X = 2.989$) มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง ($X = 3.244$) มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้ ($X = 3.250$) มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับดีพอใช้ ($X = 2.318$) มีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาในระดับดีพอใช้ ($X = 2.035$)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับดีพอใช้ ($X = 2.981$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ตัวแปรด้านครอบครัว ตัวแปรสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	ตัวแปร	
X ₁	1.00																										X ₁
X ₂	.165"	1.00																									X ₂
X ₃	-.534"	-.256"	1.00																								X ₃
X ₄	.489"	-.102	-.935"	1.00																							X ₄
X ₅	.663"	-.020	-.566"	.590"	1.00																						X ₅
X ₆	-.588"	-.011	.340"	-.346"	-.503"	1.00																					X ₆
X ₇	.564"	.018	-.265"	.266"	.466"	-.952"	1.00																				X ₇
X ₈	.036	-.024	-.221"	.236"	.086	-.090	-.221"	1.00																			X ₈
X ₉	.482"	.115	-.380"	.349"	.458"	-.313"	.280"	.052	1.00																		X ₉
X ₁₀	.655"	.074	-.568"	.558"	.621"	-.458"	.427"	.070	.720"	1.00																	X ₁₀
X ₁₁	.216"	.188"	-.046	-.021	.031	-.157	.183"	-.032	.288"	.210"	1.00																X ₁₁
X ₁₂	-.307"	-.078	-.281"	.317"	.320"	-.249"	.186"	.185"	.138	.243"	-.413"	1.00															X ₁₂
X ₁₃	-.279"	-.056	.220	-.206"	-.208"	.191"	-.172"	-.048	-.181"	-.213"	-.300-	-.158	1.00														X ₁₃
X ₁₄	-.311"	-.104	.142	-.108	-.166"	.258"	-.223"	-.090	.311"	-.295"	-.554"	-.288"	-.210"	1.00													X ₁₄
X ₁₅	-.680"	-.056	.460"	-.453"	-.492"	.523"	-.475"	.122	-.398"	-.558"	-.166"	-.209"	.216"	.215"	1.00												X ₁₅
X ₁₆	.680	.056	-.460"	.453"	.492"	-.523"	.475"	.122	.398"	.558"	.166"	.209"	-.218"	-.215"	-.100"	1.00											X ₁₆
X ₁₇	.278"	.088	-.291"	.267"	.274"	-.195"	.181	.098	.481"	.484"	.319"	.080	-.150	-.320"	.255"	.255"	1.00										X ₁₇
X ₁₈	.173"	.025	-.035	.027	.108	-.121	.091	.087	.358"	.256"	.270"	-.085	-.162"	-.116	.158	.158	.408"	1.00									X ₁₈
X ₁₉	.065	-.017	.066	-.062	.069	-.009	.052	-.139	.051	.052	.172"	-.072	-.177"	-.009	-.085	.095	-.022	.407"	1.00								X ₁₉
X ₂₀	-.100	.270"	-.040	-.058	-.003	.054	-.040	-.041	.039	-.057	.111	-.064	-.010	-.062	-.030	.030	-.080	-.073	.087	1.00							X ₂₀
X ₂₁	.100	-.270"	.040	.058	.003	-.054	.040	.041	-.039	.057	-.111	.064	.010	.062	.030	-.030	.080	.073	-.087	-.100"	1.00						X ₂₁
X ₂₂	.081	.075	.061	-.090	.112	-.090	.120	-.101	.141	.031	.190"	-.129	-.142	-.005	-.061	.061	.096	.550"	.646"	.003	-.003	1.00					X ₂₂
X ₂₃	.136	.101	-.092	.056	.078	-.094	.104	-.038	.202"	.185"	.115	-.041	.017	-.105	-.037	.037	.369"	.370"	.101	.049	-.049	.105	1.00				X ₂₃
X ₂₄	.218"	.119	-.194"	.156	.228"	-.241"	.229"	.021	.328"	.213"	.239"	-.074	-.132	-.113	-.184"	.184"	.388"	.566"	.259"	.007	-.007	.428"	.544"	1.00			X ₂₄
X ₂₅	.160	.059	-.135	.117	.154	.127	.107	.056	.316"	.210"	.091	.131	.009	-.218"	-.058	.058	.527"	.509"	.114	-.080	.080	.197"	.837"	.505"	1.00		X ₂₅
Y	.408"	.107	-.308"	.278"	.375"	-.259"	.209"	.762"	.648"	.432"	.045	-.219"	.045	-.370"	-.418"	.418"	.688"	.505"	.110	-.026	.026	.171"	.296"	.422"	.427"		Y

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (Y) ได้แก่ อายุ (X_1) วุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_4) รายได้ (X_5) สถานภาพทั้ง 2 สถานภาพ คือ คู่ กับ เป็นหม้าย (X_7 และ X_8) ประสบการณ์การทำงาน (X_9) จำนวนครั้งการเข้าฝึกอบรม (X_{10}) พนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{17}) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{22}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{23}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (Y) ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_3) สถานภาพโสด (X_6) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน (X_{12}) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยเดินอากาศ (X_{14}) และพนักงานที่ทำงานเป็นช่วงเวลา (X_{15}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (Y) ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_2) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X_{11}) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมติดตามอากาศยาน (X_{13}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{19}) โรคประจำตัวทั้งที่มีและไม่มี (X_{20} และ X_{21})

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดเข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อจัดลำดับค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) ที่มีค่าตั้งแต่ .01 ขึ้นไป เพื่อนำมาเข้าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) อีกครั้ง ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสาย วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	26944.860	6736.215	35.222**
Residual	141	26966.516	191.252	
Total	145	53911.377		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่ามีตัวแปร 4 ตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงตัวแปรที่สามมาพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₈	1.793	.193	.690	.577	.333	71.842**
X ₁₈ X ₁₁	12.222	2.407	.316	.644	.415	50.734**
X ₁₈ X ₁₁ X ₂₅	-.996	.333	-.225	.688	.474	42.616**
X ₁₈ X ₁₁ X ₂₅ X ₁₉	-1.701	.628	-.188	.707	.500	35.222**

$$R = .707$$

$$R^2 = .500$$

$$SE = 13.829$$

$$a = 44.131$$

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์โดยนำตัวพยากรณ์เข้าสมการถดถอยที่ละตัวแปร จนถึงที่สุด พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรียงลำดับจาก มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) กลุ่มพนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรม ระบบข้อมูลการบิน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25}) และลักษณะมุ่ง อนาคต (X_{19}) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของ ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ ร้อยละ 50

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 44.131 + 1.793 X_{18} + 12.222 X_{11} - 0.996 X_{25} - 1.701 X_{19}$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.690 X_{18} + 0.316 X_{11} - 0.225 X_{25} - 0.188 X_{19}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็น พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 147 คน

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 147 คนแบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .69

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ จากผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปส่งด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2547 จำนวน 147 ชุด

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2547 จำนวน 147 ชุดครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของพนักงาน ปรากฏว่าพนักงานตอบครบทุกฉบับ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 14 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_4) รายได้ (X_5) สถานภาพทั้ง 2 สถานภาพ คือ คู่ กับ เป็นหม้าย (X_7 และ X_8) ประสบการณ์การทำงาน (X_9) จำนวนครั้งการเข้าฝึกอบรม (X_{10}) พนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{17}) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) ความสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{22}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{23}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_3) สถานภาพโสด (X_6) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน (X_{12}) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยเดินอากาศ (X_{14}) และพนักงานที่ทำงานเป็นช่วงเวลา (X_{15})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_2) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X_{11}) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมติดตามอากาศยาน (X_{13}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{19}) และประวัติสุขภาพทั้งที่มีและไม่มีโรคประจำตัว (X_{20} และ X_{21})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) กลุ่มพนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25}) และลักษณะมุ่งอนาคต (X_{19}) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ ร้อยละ 50

5. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้ โดยใช้คะแนน ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 44.131 + 1.793 X_{18} + 12.222 X_{11} - 0.996 X_{25} - 1.701 X_{19}$$

5.2 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.690 X_{18} + 0.316 X_{11} - 0.225 X_{25} - 0.188 X_{19}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษารั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 14 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) วุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_4) รายได้ (X_5) สถานภาพทั้ง 2 สถานภาพ คือ คู่ กับ เป็นหม้าย (X_7 และ X_8) ประสบการณ์การทำงาน (X_9) จำนวนครั้งการเข้าฝึกอบรม (X_{10}) พนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{17}) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) ความสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{22}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{23}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25}) มีรายละเอียดดังนี้

1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะงานทางด้านวิศวกรรม เป็นงานที่ต้องใช้การสั่งสมประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับระบบและอุปกรณ์ต่างๆ ผู้ที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีพบกับปัญหาต่างๆ มากกว่าทำให้สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่า และรวดเร็วกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร อธิเดชพงษ์ (2530 : 75) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่าอายุของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

1.2 วุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีวุฒิกศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายวิศวกรรมที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้ผ่านกระบวนการฝึกการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของงานด้านวิศวกรรม ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของसानนท์ ฉายศรีศิริระ (2522 : 32) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบบางประการที่มี

อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัด นครปฐม พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางการเรียนทั้งในด้านการอ่านและ คณิตศาสตร์ซึ่งผลการเรียนของเด็กก็สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของครูด้วย

1.3 รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่รายได้สูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะรายได้ ต่อเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้สูงย่อมมีความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีความวิตกกังวลในเรื่องรายได้และรายจ่ายในครอบครัว ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 – 204) ที่พบว่า ฐานะ ทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจต่ำกว่า นอกจากนี้ วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับ การผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่ สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับงานราชการได้อย่าง เต็มที่

1.4 สถานภาพคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่สถานภาพคู่มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพคู่มีสุขภาพจิตที่ดีเพราะมีผู้ช่วยให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ไม่เกิด ความเครียดในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนีย์ ศรีจันทร์(2528 : 68-69) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ หัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง ที่พบว่าสถานภาพ สมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย

1.5 สถานภาพหม้าย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่สถานภาพหม้ายมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายแม้จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำ อันเกิดจากความผิดหวังหรือ สิ้นหวังในชีวิตสมรส แต่ก็มีส่วนดี คือ ทำให้มีกำลังใจและมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานให้ ได้ผลดีที่สุดเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับในผลงานของตนเองมากกว่าที่จะมองในส่วนของตัวเองที่ล้มเหลว และยังทำให้บุคคลที่ผ่านชีวิตสมรสแล้วมีทัศนคติในการมองโลกที่กว้างขึ้นและยอมรับกับ สิ่งต่างๆ ที่จะเกิดกับตนเองได้มากขึ้นอีกด้วย

1.6 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ทำงานนานจะมีประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นด้วย และลักษณะงานด้านวิศวกรรมจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เป็นอย่างมากในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี สอดคล้องกับ เปรี๊อง ศรีอินทร์ (2540: 103) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม ได้พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำคลองเปรม

1.7 จำนวนครั้งของการเข้าฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่รับการฝึกอบรมมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะงานด้านวิศวกรรมเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่างๆซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะงานทางด้านการควบคุมจราจรทางอากาศอุปกรณ์ต่างมีความสลับซับซ้อนและต้องมีการฝึกอบรมจึงจะสามารถดูแลและซ่อมบำรุงได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ใช้ในงาน พนักงานจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 พนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานในสายวิศวกรรมที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการส่วนใหญ่จะเป็นระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านและมีความเข้าใจในระบบและอุปกรณ์ต่างๆ ในงานเป็นอย่างดีทำให้ในการปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงจึงมีประสิทธิภาพดี

1.9 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะนิสัยของพนักงานที่รักความก้าวหน้า ชอบฝ่าฟันอุปสรรค ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย ซึ่งเหมาะกับการทำงานในด้านวิศวกรรมที่ต้องการความรวดเร็วในการทำงานและต้องทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐสินี หาญกิตติชัย (2541 : 54) ที่พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สครูปและโบลันด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19-20; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1986) ได้ทำการศึกษาเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี พบว่า กลุ่มที่มี

บุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว จึงทำให้บุคลิกภาพของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

1.10 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ สิ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 138) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่เพิ่งเข้ารับราชการใหม่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในทางบวก นอกจากนี้ เฮย์แมน (Hayman, 1985 : 148) ได้ศึกษากับกลุ่มครูมัธยมศึกษาจำนวน 100 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.11 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดีมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวเป็นเรื่องภายในครอบครัวเป็นเรื่องที่ส่งผลกับจิตใจของพนักงาน เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัว จะส่งผลให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดี มีสมาธิและไม่มีความวิตกกังวล ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.12 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะจากงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต พนักงานอาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆที่ดีมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ บุระนุชจรกิจ (2535 : 78) ซึ่งศึกษาการพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน ก.ค. พบว่าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.ค. จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

1.13 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับ

เพื่อนร่วมงานดี มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต พนักงานอาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรสินี หาญกิตติชัย (2541 : 54) ที่พบว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาและนโยบาย และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.14 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ให้คุณให้โทษกับพนักงานได้ ดังนั้นพนักงานมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ บุระนะขจรกิจ (2535 : 78) ซึ่งศึกษาการพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน ก.ค. พบว่าบรรยาการที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.ค. จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_3) สถานภาพโสด (X_6) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน (X_{12}) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยเดินอากาศ (X_{14}) และพนักงานที่ทำงานเป็นช่วงเวลา (X_{15})

2.1 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายวิศวกรรมเกือบทั้งหมดจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา และไม่มีตำแหน่งให้เติบโตในสายงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

2.2 สถานภาพโสด มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะใช้ชีวิตอย่างไร้จุดหมายและไม่มีการวางแผนในอนาคตสำหรับ

ตัวเอง และพนักงานในสายวิศวกรรมทั้งหมดเป็นเพศชายจึงชอบสังสรรค์ เทียวเตร่และพักผ่อนน้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

2.3 พนักงานในกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบินมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะอยู่ในช่วงที่มีการปรับโครงสร้างองค์กรทำให้เกิดช่วงรอยต่อ และพนักงานยังไม่ทราบความรับผิดชอบที่ชัดเจนเนื่องจากการยุบรวมหน่วยงานเข้าด้วยกัน ทำให้ส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168-174) ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ

2.4 พนักงานในกองวิศวกรรมเครื่องช่วยการเดินอากาศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองวิศวกรรมเครื่องช่วยการเดินอากาศมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ต้องเดินทางซ่อมบำรุงในส่วนภูมิภาคเป็นประจำและเป็นระยะเวลานานๆ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายและอ่อนล้าในการทำงานและจำนวนพนักงานที่มีอยู่มีจำนวนน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้ส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 168-174) ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ

2.5 พนักงานที่ทำงานเป็นช่วงเวลา มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลามีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลาจะเกิดความอ่อนล้าโดยเฉพาะในช่วงเวลา กลางคืนหากไม่ได้พักผ่อนให้เพียงพอก่อนมาปฏิบัติงาน จะเกิดความอ่อนเพลีย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_2) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X_{11}) พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมติดตามอากาศยาน (X_{13}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{19}) โรคประจำตัวทั้งที่มีและไม่มี (X_{20} และ X_{21}) มีรายละเอียดดังนี้

3.1 วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการ

ทำงานดี และพนักงานบางคนที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายวิศวกรรมที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรีบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานนานและได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำทำให้สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ในทางกลับกันพนักงานบางคนที่มีวุฒิการศึกษาด้านปริญญาตรีที่มีประสบการณ์การทำงานไม่นานและไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

3.2 พนักงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบินมีประสิทธิภาพในการทำงานดี และพนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบินมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานในกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน มีความแตกต่างกันในเรื่องวัยและระดับการศึกษา มากกว่ากองอื่นๆ ทำให้พนักงานบางคนอายุมากและมีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี และในทางกลับกันพนักงานบางคนที่มีอายุน้อยและมีระดับการศึกษาต่ำจะมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

3.3 พนักงานกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยานมีประสิทธิภาพในการทำงานดี และพนักงานบางคนที่มีประสบการณ์ในกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยานมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานในกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน มีความแตกต่างกันในเรื่องของการฝึกอบรมมากกว่ากองอื่นๆ ทำให้พนักงานบางคนที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำมีประสิทธิภาพในการทำงานดี และในทางกลับกันพนักงานบางคนที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจะมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

3.4 ลักษณะมุ่งอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดี และพนักงานบางคนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นลักษณะประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดี มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบสูง รู้จักจุดหมายของชีวิต สามารถวางแผนทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงามและใช้เป็นการสำรวจตนเองจะได้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองให้ดี

ยิ่งขึ้น แต่งานส่วนใหญ่ในด้านวิศวกรรมจำเป็นต้องปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา ซึ่งความก้าวหน้าจะมีน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตามเวลาราชการ จึงทำให้พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากบางคนทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น โดยไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ และในทางกลับกันพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากบางคนมีความคิดว่าองค์กรมีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสามารถและเป็นการสร้างโอกาสให้ตัวเองได้มีโอกาสดำเนินงานในอาชีพหากองค์กรมีการปรับเปลี่ยนในอนาคต

3.5 ประวัติสุขภาพมีโรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีโรคประจำตัวมีประสิทธิภาพในการทำงานดี และพนักงานบางคนที่มีโรคประจำตัวมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมบางคน เมื่อรู้สึกว่าคุณภาพดีแล้วจึงกลับมาทำงานตามปกติ แต่มีพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมบางคนเมื่อทราบว่าตนเองเจ็บป่วยหรือมีโรคประจำตัว จะทำการการรักษาทันทีหรืออาจต้องหยุดพักการปฏิบัติงาน เมื่อสุขภาพดีแล้วจึงกลับมาทำงานตามปกติ แต่มีพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมบางคนเมื่อทราบว่าตนเองเจ็บป่วยหรือมีโรคประจำตัว แต่ไม่ยอมไปรักษาหรือหยุดพักการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกรงว่าจะมีผลกับการพิจารณาบำเหน็จประจำปี จึงฝืนทำงานทั้งที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

3.6 ประวัติสุขภาพไม่มีโรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานดี และพนักงานบางคนที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมบางคน ถึงแม้จะมีประวัติสุขภาพดีไม่มีการเจ็บป่วย แต่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นช่วงเวลาและพักผ่อนไม่เต็มที่ก่อนมาปฏิบัติงานจึงเกิดความอ่อนล้า ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่ดี ในทางกลับกันพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลาบางคน ได้พักผ่อนเต็มที่ก่อนมาปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{18}) กลุ่มพนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{25}) และลักษณะมุ่งอนาคต (X_{19}) ตามลำดับ

4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นอันดับแรก อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ สิ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมาเนาะบาก บั่น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ คีวาจา (2528 : 5) ที่ได้ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของ บริษัทเอกชน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก

4.2 พนักงานในหน่วยงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นอันดับสอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในกอง วิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานในกอง วิศวกรรมระบบข้อมูลการบินส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทำให้มีประสิทธิภาพในการ ทำงานมาก

4.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นอันดับสาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชาดี ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชาดี ทำให้ขาดความเกรงใจและทำงานตามใจตนเองไม่มีความมานะพยายามในการ ทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

4.4 ลักษณะมุ่งอนาคต ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย วิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นอันดับ สดท้าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก ทำให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการ คาดการณ์ไกล และเล็งผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรอรับผลดีหรือ ป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นลักษณะประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็น พลเมืองดี มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบสูง จนทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มากจนเกินไป ทำให้เกิดความเครียดและอ่อนล้า ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ทราบว่า มีตัวแปร 4 ตัวที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ พนักงานกองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

และลักษณะมุ่งอนาคต ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน สายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัดได้ และใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายและปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาที่พบว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ดีที่สุด ดังนั้นพนักงานที่มีลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผู้บริหารควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อสนับสนุนให้เป็นผู้รับผิดชอบงานที่ต้องการประสิทธิภาพและต้องการความทุ่มเทสูง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพโดยทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. พนักงานสายวิศวกรรม กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีการฝึกอบรมด้านวิศวกรรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ดังนั้นบริษัทจึงควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมกับพนักงานในหน่วยงานอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้นตามเป้าหมายของบริษัทฯ

4. ปรับเปลี่ยนและทำความเข้าใจกับพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ให้ความเข้าใจเรื่องสัมพันธภาพ และการนำเรื่องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาไปใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยให้พนักงานรู้จักใช้สัมพันธภาพอย่างถูกต้องและเหมาะสม ไม่ใช้การสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มาเป็นข้อได้เปรียบในการเลื่องงานหรือลดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ควรใช้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพดีขึ้น

5. ควรให้พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากได้มีการผ่อนคลายหรือทำกิจกรรมอื่นๆบ้าง เช่น การเล่นกีฬา เพื่อเป็นการลดความเครียด และเป็นการพักผ่อนและสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น การปรับตัวในการทำงาน ค่าวิชาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน

2. ควรศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการทำงาน ของพนักงานในฝ่ายอื่นๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการนำผลวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ควรศึกษาเหตุผลของแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากระบวนการบริหารและ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงการบริหารและการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กริสนา นกสกุล. (2531). *องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำปริญญานิพนธ์ของนิสิตบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- การแพทย์, กรม. (2529). *คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กันยา สุวรรณแสง. (2531). *การพัฒนานุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กำพล ทับทิมไทย. (2533). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษากองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ*. วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- เกศินี ทิปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- เกษม กลัดแพ. (2537). *ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด นนทบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- เกียรติศักดิ์ จีระเชิธรนาถ. (2527). *การทุจริตในองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ปพิศการพิมพ์.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2528). *สำนักงาน สถาบันพัฒนาข้าราชการครบรอบ 5 ปี*. กรุงเทพฯ : เรืองแสงการพิมพ์.
- คำนึ่ง นกแก้ว. (2523). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3*. วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2528). *“เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต” เยาวชนไทยกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (เอกสารประกอบการอภิปราย)
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. (จิตวิทยาการศึกษา). ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ :

โอเดียนสโตร.

จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. (2529). รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

จิราภรณ์ โนราช. (2537). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

จัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2532). การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.

ชลธิ์ กุลประดิษฐ์. (2540). “บทบาทของข้าราชการในการบริการประชาชน,” ผ่านเบญจเพส. กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.

ชลิต พูลศิลป์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

ชัยชาญ ศรีทยา. (2524). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

ชัยมงคล บัวช่วย. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุงอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

ชีรวัดน์ นิเจนตร. (2526). สภาพเชิงจิตสังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

ชุบ กาญจนประกร. (2502). “รัฐประศาสนศาสตร์,” สังคมศาสตร์. พระนคร : โรงพิมพ์มณฑลการพิมพ์.

ดวงเคื่อน พันธุมนาวิน. (2527). “สรุปคำบรรยายเรื่อง โครงการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมเพื่อการทำงานราชการ.” รายงานการสัมมนาเรื่อง การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ.

ดวงเคื่อน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ดวงเคื่อน พันธมนาวิน และคนอื่นๆ.(2529). *รายงานการวิจัยเรื่องการควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ดวงทิพย์ พงษ์สมุทร. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา*. วิทยานิพนธ์ ส.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.อัคราณา.

ดิน ปรังญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล. (2514). *ปทานุกรมการบริหาร*. พระนคร : โรงพิมพ์ของ สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). *อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย ในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัคราณา.

ทักษิณ ชินวัตร. (2544). *รายงานนายกคุยกับประชาชน*. วันเสาร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2544

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ และธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. (2529). *โสร้ง สุจริตกุลกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ประชาชน จำกัด.

เทพวรรณ สิงหนุต. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต ความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัคราณา.

ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการ สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัคราณา.

นกเล็ก สุขถิ่นไทย. (2530). *เอกสารประกอบการประเมินประสิทธิภาพอาจารย์ : คู่มือการสอน – รายงานผลการสอน – รายงานการให้บริการด้านต่างๆ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นงนุช โรจนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์อิสระ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัคราณา.

นพเกตุ สุขสมเพียร. (2539). *ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของ*

ก้านัน-ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อุดมศึกษา.

นิพนธ์ สัมมา. (2523). *จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร*. ปรินญา
นิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

นิพนธ์ แจ่มเยี่ยม. (2519). *การศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรธานี*. ปรินญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

เนื่องนิตย์ จำแก้ว. (2537). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดมศึกษา.*

บรรจง ชูสกุลชาติ. (2531). *“วิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาไทย,” ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย
นิสิตปริญญาโท วิชาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 16. กระทรวงศึกษาธิการ. อุดมศึกษา.*

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2546). *แผนวิสาหกิจ. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด.*

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2545). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฉบับ พ.ศ 2545
(ปรับปรุงใหม่). บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.*

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2545). *5 ทศวรรษ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย. บริษัทวิทยุ
การบินแห่งประเทศไทย จำกัด.*

บัญชา แก้วเกตุทอง. (2533). *ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว.*

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ
การสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดมศึกษา.*

บุหพันธ์ ทองกลีบ. (2535) *ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของ
อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.*

ประกายทิพย์ พิชัย. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนคอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.*

ประดับ จันทองทิพย์. (2536). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศ
บาลในจังหวัดลพบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดมศึกษา.*

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : พีรพัฒนา.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
อัคราณา.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. อัคราณา.
- ปรีชากร วงศ์อนุตรโรจน์. (2521). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
อัคราณา.
- ปลายมาศ ขุนภักดี. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัคราณา.
- ผ่องศรี แต้มทอง. (2538). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัคราณา.
- พงษ์สวัสดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2538). *การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัคราณา.
- พจนา ว่องตระกูล. (2541). "อดีต ปัจจุบัน อนาคต ของ สข., "ใน ความฝัน สข. วันสถาปนา สข. ครบรอบ 26 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พนิดา สีนสุวรรณ. (2527). *การเปรียบเทียบลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในวิชาสังคมศึกษา เรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยการสอนโดยใช้เทคนิคการพยากรณ์กับการสอนแบบบรรยาย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัคราณา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. *องค์การและการจัดการ*. (2529). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์
ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัคราณา.
- พรรณี ช.เจนจิต. (2528). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.

- พิรพต หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- พิมพ์ใจ ศรีสัตตพันธ์. (2530). ทศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- เพ็ญศรี วาทยานนท์. "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน," พัฒนการบริหาร ศาสตร์. 201; 11 เมษายน 2514.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. การวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.
- ภรณ์ มนูญพร. ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- รัตนา ประเสริฐสม. การสร้างจิตลักษณะส่งเสริมอนามัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.
- ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชัย. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนไทยระดับนักบริหารอาวุโส. พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2510.
- รุ่งทิพย์ สمانรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ลลิตา สุนทรวิภาท. ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัดสำเนา.
- เล็ก กาญจนผล. จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์การ. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528. อัดสำเนา.
- วรเทพ สวัสดิ์ และคนอื่นๆ. คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2529.
- วิทยากร เชียงกุล. (2540). ศัพท์เศรษฐกิจ ธุรกิจ การเงิน และธนาคาร. สำนักพิมพ์ มติชน.

- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. *เศรษฐกิจไทย ปัญหาพื้นฐานและแนวคิดในการแก้ไข*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อุดมผล, ม.ป.ป.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในภาค
ไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- วิมล ศรีประสิทธิ์. *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีว
ศึกษา จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- วิรัตน์ ไวกุล. *ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2524. อัดสำเนา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญ
ศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- วีระผล สุวรรณนันท. *การวิเคราะห์และประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, 2527.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. *การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ค. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ค.ศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์. *การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการ, สำนักงาน ก.พ. *รายงานการสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม
และจริยธรรมของข้าราชการ*, ม.ป.ท. 2527. อัดสำเนา.
- สมจิต อภิชนาพงศ์. *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว – เก็บตัวกับความสนใจใน
อาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2523 จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์
ค.ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียด
ในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัด
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
อัดสำเนา.
- สมใจ จิตพิทักษ์. *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

ประธานมิตร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร, 2532. จัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. “อภิธานศัพท์การบริหาร,” รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 276 (7) : 31 พฤษภาคม 2516.

สมพร อิศเดชพงศ์. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. จัดสำเนา.

สมพิศ ไชยกิจ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร, 2536. จัดสำเนา.

สมศักดิ์ คำริชอบ. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.720. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป. จัดสำเนา.

สวัสดิ์ สุคนธรังษี. หลักการกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน : เน้นกรณีปัญหาของระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

สวัสดิ์ อุดมโกชน. “การศึกษาเอกชนเพื่อความยั่งยืน,” ใน ความฝัน สข. วันสถาปนา สข. ครบรอบ 26 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2541.

สานนท์ ฉายศิริศิริ. องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร, 2522. จัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กองนโยบายและแผน. เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สข. กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงานเลขาธิการกรม. แผนอัตรากำลัง 5 ปี (2540 – 2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการกรม, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540.

สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, สำนักงานปลัดกระทรวง, 2541.

สำนักวิจัยสหกิจ. (2540). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ สำนักวิจัยสหกิจ กรมบัญชีกลาง.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ม.ป.ป.

สีมา สีมานันท์. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” วารสารข้าราชการ. 56-63 ; 24 มีนาคม 2522.

สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สุพัฒนา เดชาตวิงส์ ณ อุบลราชธานี. จิตวิทยาของสตรี. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2526.

สุภา มาลากุล ณ อุบลราชธานี. สุขภาพจิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2526.

สุเมธ เดียววิเศษ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.

สุเมธ วงศ์บุญย้ง. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหาร, ม.ป.ป. อัดสำเนา.

สุชาติ ณ หนองคาย. “รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งของครูมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคาย,” หนองคาย : ชมรมครูมัธยม หมววิชาสังคมศึกษา จังหวัดหนองคาย. หนองคาย : ม.ป.ท., 2529.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. “การพัฒนาบุคลากร,” สารพัฒนาหลักสูตร. (93) : 4 - 5 ; ธันวาคม 2532.

เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

เสาวภาคย์ ดีวาจา. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528. อัดสำเนา.

แสวง รัตนมงคลมาส. “เทคนิคการใช้แนวความคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหาและสมมติฐานในการวิจัย,” พัฒนบริหารศาสตร์. 11 (1) : 99 ; มกราคม 2514.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อมร รักษาสัตย์. “บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ,” เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2522.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : เอกสารการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532. อัดสำเนา.

อารมณ จินดาพันธ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

อังฉรา วงศ์วัฒนามงคล. ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิต
ศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2533. อัดสำเนา.

อรนิตย์ ญาณศิริ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

อุโฆษ ปันสุวรรณ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู
อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

อุบล ภัศระ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

อุไร สิงโต. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแสดงตัวกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.

ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน. บริหาร. สมพงษ์ เกษมสิน แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

Atkinson, John W. *An Introduction to Motivation*. New York : D. Van Nostrand Reinhold, 1964.

Beach, Dale S. *Personnel : The Management of People at Work*. New York : MacMillan, 1980.

Benson, John. "The Bureaucratic Nature of Schools and Teacher Job Satisfaction," *The Journal of
Educational Administration*. XXI (2) : 137-147 ; Summer, 1983.

Cooper, M.R. and others. "Changing Employee Value : Deepening Discontent," *Howard
Business Review*. 57 (1) : 117-125 ; January-February, 1979.

Dyer, Elaine D. and others. *Nurse Performance Description : Criteria, Predictors and Correlates*.
Salt Lake City, University of Utah Press, 1967.

Elmore, Peterson and E. Grosvenor Plowman. *Business Organization and Management*.
Homewood Illinois : Richard D. Irwin, 1953.

Eysenck, H. J. and W. Arnold. "Wvitzburg and Meilli Berne," *Encyclopedia of Psycholoty*.

New York : The Seaburg Press, 1979.

Fishbein, Martin and Icek Ajzen. *Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Reading, Mass : Addison – Wesley Publishing Company, 1975.

Haussman, R. K. and others. *Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2. Assessment and Study of Correlates*. DHEN Publ. HRA, Washington, D.C. V.S. Government Printing Office, 1976.

Hayman, Muriel Jane. *"The Relationships Between Teacher Motivation and Teacher Effectiveness among Selected Secondary School Teachers,"* Dissertation Abstracts International.1985.

Hearn, James Joseph. *"Job Satisfaction and Organizational Commitment as Perceived by Community College and Undergraduate Institution Personnel Serving Useful,"* Dissertation Abstracts International. 51 (7) : 2215-A ; January, 1991.

Huselid, Mark A and Nancy E. Day. *"Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover; A Substantive and Metho – dological Analysis,"* Applied Psychology. 76 (3) : 380 – 391; June, 1991.

Jagode, M. *"The Psychological Meaning of Various Criteria of Positive Mental Health," in Social Psychology and Mental Health*. By H. Wecholer, et.al., New York : Holt, Rinehart and Winston, 1970

Lortie, Dan C. *School Teacher*. Chicago, The University of Chicago Press, 1975. Luthans, Fred. *Organization Behavior*. New York : McGraw – Hill, 1992.

Mathieu, John E. and James L. Farr. *"Further Evidence for the Discrimination Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Satisfaction,"* Applied Psychology. 76 (1) : 127 – 133 ; Febuary, 1991.

McClelland, David C. *"The Impulse to Modernization in Myron Weiner Modernization," The Dynamic of Growth*. New York : Basic Book 1965.

Meschel, W. *"Processes in Delay of Gratification," in L. Gerkowitz (ed) Advances in Experimental Social Psychology*. New York : Academic Press, 1974.

Millet, John D. *Management in the Public Service*. New York : McGraw – Hill, 1954.

Quitugua, Franklin Joseph. *"An Investigation of Factors Which Affect Teacher Satisfaction and Tenure,"* Dissertation Abstracts International. 36 : 1244-A ; September.

- Reyes, Prdro. *"Indeividual Work Orientation and Teacher Outcomes,"* in The Journal of Educational Research. 83 (6) : 327 – 335 ; July/August, 1990.
- Ridding, L.W. *"An Investigation of Personality Measures Associated with Over and Under Achievement in English and Arithematic."* British Journal of Educational Psychology. 37; November, 1966.
- Rowland, Virgil K. *Evaluating and Improving Managerial Performance.* New York : McGraw – Hill, 1970.
- Ryan, Thomas A. and P.C.Smith. *Principle of Industrial Psychology.* New York : Ronald Press, 1954
- Sergiovanni, Thomas J. *"Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher,"* *Exploration in Educational Administration.* St. Louise University of Queensland Press, 1973.
- Simon, Herbert A. *Administrative Behavior.* New York : MacMillan, 1960.
- Strube, Michael J. and Susan M.Boland. *"Postperformance Attributions and Task Persistance Among Type A and B Individual ; Clarification,"* Journal of Personality and Social Psychology. 50 (2) : 413 – 420 ; 1986.
- Vida Gulbinas Scarpello and James Ledvinka. *Personnel and Human Resource Management : Environments and Functions. The United States of America :* PWS – Kent Publishing, 1988.
- Waldman, David A. and Bruce J. Avolio. *"A Meta Analysis of Differences in job Performance,"* Journal of Applied Psychology. 71 (1): 33 – 38, 1986.
- Wayne, F. Cascio. *Managīng Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits.* Singapore : McGraw – Hill, 1992.
- Wayne, Mondy R. and Robert M. Noe. *Human Resource Management. United States of America :* Allyn and Bacon, 1990.
- Weber, Max. *the Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Trans. By Talcott Parsons.* New York : Charles Scribner's Sons, 1958.

ภาคผนวก ก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศท 0519.12/ 7876

วันที่ 18 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุทธิสาร์ ธารสุวรรณวงศ์ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รศ.ศาสตราจารย์เวธนี กรีกทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ ทลอมเลี่ยมแสง และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายสุทธิสาร์ ธารสุวรรณวงศ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/ 7877

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/8 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุทธิสาร์ ธารสุวรรณวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในระหว่าง เดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุทธิสาร์ ธารสุวรรณวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

ที่ สบ 0519.12/7878



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุทธิสาร์ ธารสุวรรณวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวเนื่องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ คอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวเนื่องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุทธิสาร์ ธารสุวรรณวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2859151 มือถือ 01-3063954

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
2. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. รายได้ประจำของท่าน บาท (เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน บาท/เดือน)
4. สถานภาพการสมรส
 - () โสด
 - () คู่
 - () หม้าย
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน หากเกิน 6 เดือน ให้ นับเป็น 1 ปี)
6. จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม ครั้ง (การอบรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของกอง นับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน)
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่
 - () กองวิศวกรรมระบบข้อมูลการบิน
 - () กองวิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน
 - () กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน
 - () กองวิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ
8. ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - () ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา (0630-0830 น. และ 1830-0630น.)
 - () ปฏิบัติงานตามเวลาราชการ (0800-1700 น.)
9. ประวัติสุขภาพ
 - () มีโรคประจำตัว
 - () ไม่มีโรคประจำตัว

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรม
จราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด แบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจร
ทาง อากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

ในการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบทุกตอนและทุกข้อ ตามความเป็นจริงและการกระทำของ
ตัวท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ กับตัวท่าน และข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับ
และใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัดท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา....					
2.	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่าน ไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3.	ท่านคิดว่าเวลาช่วงผ่านไประวดเร็วจนไม่สามารถทำ สิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้.....					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของ ในร้านที่มีลูกค้าแน่น.....					
5.	ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไป อย่างล่าช้า.....					
6.	ท่านเป็นคน que เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ.....					
7.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่ง กับเวลา.....					
8.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน.....					
9.	ท่านรู้สึกว่าอยากทำกิจธุระให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่ทำได้					
10.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่นที่ธนาคาร ที่ทำการ ไปรษณีย์ ร้านอาหาร.....					
11.	ท่านไม่ชอบให้ใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงาน					

	ของท่าน.....					
12.	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงาน อย่างขอไปที.....					
13.	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการ ทำงาน.....					
14.	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูด เพื่อเจอ					
15.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบจนท่านรู้สึกทนไม่ได้...					
16.	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อน กำหนดเวลา.....					
17.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไว้สาระท่านรู้สึกเบื่อและ หาทางเลี่ยง.....					
18.	ออกมา.....					
19.	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมด้วยความรวดเร็วว่องไว...					
20.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด.....					
	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกใน					
2.	ครอบครัว..... เมื่อสมาชิกในครอบครัวผิดหวัง ข้าพเจ้าให้					
3.	กำลังใจแก่สมาชิกในครอบครัวเสมอ..... ข้าพเจ้าแสดงความชื่นชม เมื่อสมาชิกใน					
4.	ครอบครัวประสบความสำเร็จ..... ข้าพเจ้าไม่ค่อยให้ความสนใจกับเรื่องส่วนตัว					
5.	ของสมาชิกในครอบครัว.....					
6.	ข้าพเจ้าห่วงใยสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว.. ข้าพเจ้าทำอาหารให้สมาชิกในครอบครัว					
7.	รับประทานเป็น					
8.	ประจำ..... สมาชิกในครอบครัวให้ความเคารพข้าพเจ้า...					

9.	สมาชิกในครอบครัวมักจะหงุดหงิดที่ข้าพเจ้า คอยเตือนให้ทำกิจวัตรประจำวัน.....					
10.	เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา เขาไม่ชอบ ปรึกษาข้าพเจ้า.....					
11.	สมาชิกในครอบครัวเชื่อฟังคำตักเตือนของ ข้าพเจ้า.....					
12.	สมาชิกในครอบครัวไม่รบกวนข้าพเจ้า เมื่อ ข้าพเจ้าไม่สบายใจ.....					
13.	สมาชิกในครอบครัวไม่ทำให้ข้าพเจ้าเสียใจใน ความประพฤติของเขา.....					
14.	สมาชิกในครอบครัวไม่ชอบทำงานบ้านที่ได้รับ มอบหมายจากข้าพเจ้า.....					
	สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำสั่งสอนของ ข้าพเจ้า.....					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพดี ที่สุดเท่าที่ข้าพเจ้าสามารถทำ					
2.	ได้..... ข้าพเจ้าได้รับเบียดเบียนในการทำงานนอกสถานที่ น้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับความเหน็ดเหนื่อยของ					
3.	ข้าพเจ้า..... งานในตำแหน่งของข้าพเจ้ามีความมั่นคงไม่แพ้งาน					
4.	ในตำแหน่งอื่นๆ ในระดับเดียวกัน..... จากตำแหน่งนี้ ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่ง					
5.	หน้าที่ที่สูง กว่าเดิม.....					
6.	ข้าพเจ้าอยากจะลาออกหรือโอนย้าย ถ้ามีโอกาสได้ งานที่มีฐานะเท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน.....					

	เจ้าหน้าที่ในกองของข้าพเจ้ายอมรับใน					
7.	ความสามารถของข้าพเจ้าว่าเป็นบุคคลที่จะทำให้					
	การดำเนินงานของกองลุล่วงไป					
8.	ด้วยดี.....					
	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจมากกว่านี้ ถ้าเจ้าหน้าที่บางคน					
9.	ในกองย้ายไปอยู่ที่อื่น.....					
	ข้าพเจ้าไม่สบายใจที่งานของข้าพเจ้าไม่เป็นไปตาม					
10.	เป้าหมายที่ตั้งไว้.....					
	เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะพยายาม					
	แก้ปัญหาให้					
	ได้.....					
	ข้าพเจ้ามักจะนำงานที่เร่งด่วนกลับไปทำต่อที่บ้าน					
	เป็นประจำ.....					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือ ตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน.....					
2.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานไม่ควรคาดหวังผลประโยชน์ หรือผลตอบแทนใดๆในอนาคต.....					
3.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการหาความทุกข์ใส่ตัว เพราะต้องทำงาน มากกว่าคน					
4.	อื่น.....					
5.	หน่วยงานของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อได้ แม้ ในสาขาที่ไม่ตรงกับสายงานเดิม.....					
6.	ข้าพเจ้าทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อต้องการจะขอเลื่อน ตำแหน่งขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเท่านั้น.....					
7.	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้.....					
	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด.....					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ลักษณะทางกายภาพ					
1.	บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย.....					
2.	สภาพห้องทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน.....					
3.	ขนาดของห้องทำงานกับแคเบเกิน ไป เมื่อเทียบกับ จำนวนพนักงาน.....					
4.	ภายในห้องทำงานเย็นสบาย อากาศถ่ายเทดี.....					
5.	สภาพห้องทำงานมีกลิ่นรบกวน.....					
6.	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้					
7.	งาน.....					
	อุปกรณ์ด้านเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรสาร เครื่องพิมพ์ ที่ช่วยในการทำงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวน					
8.	พนักงาน.....					
	เครื่องมือวัดที่ใช้ในการตรวจสอบวิเคราะห์ระบบมี					
9.	จำนวนน้อยและขาดความทันสมัย.....					

	ระบบและอุปกรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบมีความ ทันสมัย มีประสิทธิภาพดีและง่ายในการ บำรุงรักษา.....					
10.						
11.	<u>สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน</u>					
12.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....					
	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน.....					
13.	ข้าพเจ้ามีเพื่อนสนิทที่สามารถปรึกษาการทำงาน และด้านส่วนตัวได้.....					
14.	เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้า เมื่อ ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ.....					
15.	เพื่อนร่วมงานปลอบโยนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามีความ กลัดกลุ้มใจ.....					
16.	กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจัดขึ้นมักได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี.....					
	ข้าพเจ้ามีความสนิทสนมและเป็นกันเองในระหว่าง เพื่อนร่วมงาน.....					
17.	.					
18.	<u>สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา</u>					
	ผู้บังคับบัญชาพูดคุยเป็นกันเองกับข้าพเจ้า.....					
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าปรึกษาปัญหา ส่วนตัว.....					
20.						
	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รับรู้และเข้าใจปัญหาการทำงาน ของข้าพเจ้าและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ.....					
21.	ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำอะไรก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตาม หน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนหรือให้ กำลังใจ.....					
						

	ผู้บังคับบัญชาจัดแบ่งภาระงานให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบได้ เหมาะสมกับความสามารถ.....					
--	--	--	--	--	--	--

ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง
ใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<u>การประเมินประสิทธิภาพโดยตนเอง</u> การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ใน ระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน ข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจ งานในหน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลา ต่อมา.....					
2.	ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้ราบรื่นและประสบ ผลสำเร็จเป็นอย่างดี.....					
3.	ข้าพเจ้าทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวได้ดี.....					
4.	ข้าพเจ้าพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆและนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา.....					

5.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึก เบื่อหน่าย.....					
6.	ข้าพเจ้ามักจะอาสาทำงานเร่งด่วนหรืองานเร่งด่วน เป็นประจำ.....					
7.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ข้าพเจ้าก็ไม่ทอดทิ้ง.....					
8.	ข้าพเจ้าสามารถใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มี วิเคราะห์และแก้ปัญหาของงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาจาก					
9.	ผู้บังคับบัญชา.. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้กับข้าพเจ้ามาก จน ทำให้ข้าพเจ้าต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้					
10.	งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา..... ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผลเพื่อ					
11.	หาทางออกในการแก้ปัญหาในการ ทำงาน.....					
12.	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าและ มักจะทำได้ตามแผนที่ตั้ง					
13.	ไว้..... ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหา					
14.	ในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี.. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถ					
15.	แก้ปัญหานั้นให้คล่องไปได้อย่างรวดเร็วเสมอ..... ข้าพเจ้าสามารถใช้งบประมาณได้ตรงตามเป้าหมาย					
16.	ที่ต้งไว้..... หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับ ในผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าและมักยกย่อง					
17.	ชมเชยอยู่ เสมอ.....					

	ข้าพเจ้ามักได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาให้เป็น					
	ตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมประชุมและทำ					
	กิจกรรมต่างๆ					
18	เสมอ.....					
	ข้าพเจ้ามักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงาน					
	ในการทำงานและทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน					
19.	อยู่เสมอ.....					
	<u>การประเมินประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชา</u>					
	การทำงานของพนักงานของท่านในระยะแรกที่เข้า					
20.	มาทำงาน ยังไม่ค่อยเข้าใจงานในหน้าที่มากนัก แต่					
	ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา.....					
21.	พนักงานเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่					
	เป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้ราบรื่นและประสบ					
22.	ผลสำเร็จเป็นอย่างดี.....					
	พนักงานทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียน					
23.	มาและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวได้ดี.....					
	พนักงานพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆและนำมา					
24.	ประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา.....					
	พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่					
25.	รู้สึกเบื่อ					
	หน่าย.....					
	พนักงานมักจะอาสาทำงานเร่งด่วนหรืองานเร่งด่วน					
26.	เป็นประจำ.....					
	งานที่พนักงานทำอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก					
	แต่ข้าพเจ้าก็ไม่ทอดทิ้ง.....					
27.	พนักงานสามารถใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มี					
	วิเคราะห์และแก้ปัญหาของงานที่อยู่ในความ					
28.	รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาจาก					
	ผู้บังคับบัญชา..					

29.	ท่านมอบหมายงานให้กับพนักงานของท่านมาก จนต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จทัน					
30.	ตามกำหนดเวลา..... พนักงานจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผลเพื่อ					
31.	หาทางออกในการแก้ปัญหาในการทำงาน..... พนักงานมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าและ					
32.	มักจะทำได้ตามแผนที่ตั้งไว้..... พนักงานสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหา					
33.	ในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี.. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานพนักงานสามารถ					
	แก้ปัญหา นั้นให้ลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็วเสมอ..... พนักงานสามารถใช้งบประมาณได้ตรงตาม					
34.	เป้าหมายที่ตั้งไว้..... หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับ					
	ในผลการปฏิบัติงานของเขาและมักยกย่องชมเชย อยู่เสมอ..... พนักงานมักได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาให้เป็น					
	ตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมประชุมและทำ กิจกรรมต่างๆ เสมอ..... พนักงานมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้					
	ประสานงานในการทำงานและทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่ เสมอ.....					

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.39	18	2.67
2	4.55	19	2.65
3	2.18	20	4.56
4	3.23	21	7.73
5	4.57	22	2.34
6	5.68	23	4.23
7	3.1	24	3.33
8	3.57	25	4.24
9	2.96	26	4.43
10	3.24	27	4.32
11	6.55	28	2.67
12	4.22	29	3.24
13	3.22	30	4.52
14	4.68	31	2.55
15	5.65	32	2.65
16	2.19	33	2.67
17	3.23	34	2.68

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกบุคคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.56	18	2.67
2	3.23	19	3.24
3	4.57	20	2.65
4	5.68		
5	3.14		
6	2.96		
7	3.24		
8	6.55		
9	4.22		
10	3.22		
11	4.68		
12	5.65		
13	2.19		
14	3.23		
15	3.24		
16	4.28		
17	4.60		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.23	8	2.67
2	5.68	9	3.24
3	3.14	10	2.65
4	3.55	11	3.56
5	3.24	12	4.32
6	6.67	13	2.44
7	4.65	14	4.65

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกแรงงูใจฝัสมฤทธิ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.45	8	2.65
2	3.27	9	3.56
3	2.23	10	4.32
4	5.68		
5	3.55		
6	6.67		
7	4.65		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.69

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(t)
1	3.27
2	2.23
3	5.68
4	6.67
5	4.65
6	3.45
7	2.19

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.55	18	4.56
2	3.23	19	3.33
3	4.57	20	4.43
4	5.68	21	4.32
5	2.96		
6	6.55		
7	4.22		
8	4.68		
9	5.65		
10	2.19		
11	3.23		
12	4.52		
13	3.21		
14	3.22		
15	4.21		
16	6.32		
17	5.53		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.86

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นายสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์
วันเดือนปีเกิด	27 มีนาคม 2510
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 02-2859151
สถานที่ทำงาน	บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2523	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเปี่ยมสุวรรณวิทยา กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดนวลนรดิศ กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2534	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ