

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย



นางสาวไอรดา จันทร์อารักษ์

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL EMPOWERMENT AND PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT WITH EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN
SPORTS AUTHORITY OF THAILAND



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Sports Science

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน
โครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

โดย

นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์

สาขาวิชา

วิทยาศาสตร์การกีฬา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรากรณ์ ท่องตะโก)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศภัทย์)

ไอรดา จันทรอาร์ักษ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL EMPOWERMENT AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT WITH EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. เทพประสิทธิ์ กุศลวัชวิชัย, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย และหาความสัมพันธ์พหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 316 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยหา จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้การทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .485$ และ $.503$ ตามลำดับ)
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta Coefficients) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีค่าเท่ากับ $\beta = 0.241, 0.319$ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพนักงานสามารถรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของตนเองได้ในระดับสูง

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5778414139 : MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORDS: STRUCTURAL EMPOWERMENT/ PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT/ EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER/ SPORTS AUTHORITY OF THAILAND

I-RADA CHAN-ARAK: RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL EMPOWERMENT AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT WITH EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND. ADVISOR: ASSOC. PROF.TEPPRASIT GULTHAWATVICHAI, pp.

This research intends to study about efficiency of the operational level officer in Sports Authority of Thailand and analyze the relationship between structural empowerment, psychological empowerment and efficiency of the operational level in Sports Authority of Thailand by using multiple correlations. Study on popularity with a total of 316 operational level officers in Sports Authority of Thailand with questionnaires. Data were analyzed statistically by using mean, standard deviations, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regressions.

The results were as follows:

1. Efficiency of the operational level officer was at high level, with mean score at 4.07
2. Structural empowerment and psychological empowerment were significantly related to efficiency of the operational level officer at .05 level ($r = .485$ and $.503$ respectively)
3. Structural empowerment and Psychological empowerment factors significantly predicted efficiency of the operational level officer were at .05 levels. These predictors were β 0.241 and 0.319 respectively

In conclusion, these findings indicated that structural empowerment and psychological empowerment had relations with efficiency and make the officer known their operation in high level.

Field of Study: Sports Science

Student's Signature

Academic Year: 2017

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของผู้วิจัยครั้งนี้ต้องกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา และคำแนะนำต่างๆ ด้วยความเมตตา และให้กำลังใจ แง่คิดที่มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้า

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.วรรณพร ทองตะโก กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. จุฑา ติงศภัทีย์ กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัยในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรชัย ฉัตรบุญญกุล ที่ได้ให้ความกรุณาชี้แนะแนวทางและคำแนะนำในการทำการเริ่มต้นทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอบคุณเพื่อนๆ ทั้งที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อนๆ ที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือตลอดเวลาการจัดทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณคุณปาปิรีย์ ปาปะกัง และคุณจิตติมา ใจสุข สำหรับความช่วยเหลือมากมาย ให้คำแนะนำต่างๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบคุณคุณสิรินารถ พูลภาพ ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และผลักดัน เคี่ยวเข็ญด้วยความเต็มใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ คุณพ่อสมหมาย และคุณแม่พาริตา จันทร์อารักษ์ ที่เปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ให้ความรัก ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้ผู้ที่ทำวิทยานิพนธ์มีแรงใจจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จบลงได้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานงานวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
คำจำกัดความของการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
1. ความหมายของรัฐวิสาหกิจ.....	7
2. การกีฬาแห่งประเทศไทย.....	10
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	13
ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	13
แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	17
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง	20
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	23
6. ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	26
7. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	28

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุการทำงานในฐานะพนักงาน กท.....	44
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามโดยรวม รายด้าน และรายชื่อ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้	47
2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง.....	48
2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	51
2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.....	54
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การ เสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.....	55
ตอนที่ 4 วิเคราะห์การทอดอวยพหุคุณระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การ เสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62

สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้.....	70
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	70
รายการอ้างอิง.....	71
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก.....	77
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	77
ภาคผนวก ข.....	79
ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย.....	79
ภาคผนวก ค.....	85
เอกสารขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	85
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	44
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน.....	45
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	45
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	46
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงานในฐานะพนักงาน กท.	47
ตารางที่ 7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน โครงสร้าง จำแนกโดยรวม และรายด้าน (n = 316).....	48
ตารางที่ 8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน โครงสร้างของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายชื่อ (n = 316).....	49
ตารางที่ 9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน จิตใจ จำแนกโดยรวม และรายด้าน (n = 316).....	51
ตารางที่ 10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน จิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามรายชื่อ (n = 316).....	52
ตารางที่ 11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกโดยรวม และ รายด้าน (n = 316).....	54
ตารางที่ 12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การ เสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (n = 316).....	55
ตารางที่ 13	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R ²) กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับ (Adjusted R ²)และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis).....	56

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 57

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย 58

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรในรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย 60

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรในรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย 61

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกีฬามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านสุขภาพ พลานามัย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมจนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนกีฬาถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกจะอาศัยกระบวนการของกีฬา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย ชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อนานาชาติ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น เป็นรากฐานที่ดีของสังคม องค์กรของประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศจึงได้สนับสนุนให้มีการใช้กีฬา การออกกำลังกาย และการนันทนาการ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศตนรวมถึงประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญกับการกีฬาในฐานะของเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเช่นกัน โดยได้มีการจัดตั้ง การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) หรือชื่อภาษาอังกฤษ Sports Authority of Thailand (SAT) ขึ้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2528 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยมีภารกิจสำคัญในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบและครบวงจรทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

จากแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2559 ได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกีฬาเป็นเลิศ โดยมีเป้าประสงค์หลักอันดับแรก คือ ต้องการให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จและโดดเด่นทางกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระดับเอเชีย หรือ “Asia Sports Best in Class” ซึ่งได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรกีฬาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรกีฬาทั้งผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และผู้บริหารกีฬา ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะตามความสามารถตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกีฬาระดับนานาชาติกำหนดไว้ อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาให้เกิดความเป็นเลิศ เพื่อรองรับกับความต้องการในการพัฒนา

กีฬาของประเทศ เกิดการทบทวนค่านิยมขึ้นใหม่ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมาตรฐาน มีความสามัคคี มุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร และประเทศชาติเป็นสำคัญภายใต้การทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้วงการกีฬาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้และในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพที่มีแนวทางที่สำคัญอย่างการพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามการที่การกีฬาแห่งประเทศไทยจะสามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทยได้นั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก

คำว่า “พนักงานระดับปฏิบัติการ” ของการกีฬาแห่งประเทศไทย หมายความว่า พนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ทำงานตามหน้าที่ และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มีกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร การที่จะให้ทรัพยากร “คน” สร้างสรรค์ผลงานได้ดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นความรับผิดชอบที่ผู้บริหารที่ดีควรปฏิบัติ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543)

เพื่อให้การกีฬาแห่งประเทศไทยประสบความสำเร็จสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ผู้บริหารจะต้องให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระที่จะคิดและกระทำการต่างๆ ได้สามารถซักถามถึงนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือการบริหารงาน หรือแม้กระทั่งได้มีโอกาสทดลองและประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Empowerment หมายความว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ที่จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และได้รับ

โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้มีแรงจูงใจในทางบวกต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจด้านการรับรู้และความเชื่อในความสามารถ เพื่อให้รับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเอง หรือก็คือผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้พนักงานได้เกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ เกิดเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ถูกนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน Conger & Kanungo (1988) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงาน (Kanter, 1993) เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา และสามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 - 2564 ได้ อีกทั้งผู้วิจัยเองก็ทำงานเป็นลูกจ้างของการกีฬาแห่งประเทศไทยเช่นกัน จึงมีความคุ้นเคยและเข้าใจสภาพภายในองค์กรเป็นอย่างดี และยังไม่มีผู้ศึกษาและค้นคว้าการเสริมสร้างพลังอำนาจในกลุ่มองค์กรรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
4. เพื่อหาความสัมพันธ์หุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

สมมติฐานงานวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ภาคจำนวนทั้งหมด 337 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น คือการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

2. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทยเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ แก่พนักงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งอื่นๆ

คำจำกัดความของการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในการศึกษาแห่งประเทศไทย และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

การศึกษาแห่งประเทศไทย หรือ กทท. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา เป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ ให้ประเทศเป็นหนึ่งในผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้ของการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้ความพยายามที่จะทำงานออกมาให้ดีที่สุด รวดเร็วที่สุด ถูกต้องที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าที่สุด ตามแนวคิดของ (Plowman & Peterson, 1953) ประกอบด้วยคุณภาพของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ได้ประโยชน์คุ้มค่า และเป็นที่ยังพอใจปริมาณงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติสร้างงานเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน เวลา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาในการทำงานได้เหมาะสมกับเนื้องานค่าใช้จ่าย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม คุ้มค่าที่สุดในการผลิตงานออกมา

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการของ การศึกษาแห่งประเทศไทยว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างจากผู้บริหาร วัดด้วยแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kanter (1997) ประกอบด้วยด้านการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การยอมรับในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ทั้งร่างกาย และแรงใจ จนก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความครบถ้วน ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านโอกาส หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ

ทักษะในการทำงาน ได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ และผู้บริหารยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีค่าในตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ หมายถึง หมายถึงการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการของภารกิจแห่งประเทศไทยว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจากผู้บริหาร วัดด้วยแบบสอบถามตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) ประกอบด้วยการรับรู้ความหมายของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้รู้คุณค่าของงาน ทำให้รับรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับตน งานที่ทำสอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของตน ความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนให้รับรู้ว่าคุณค่าของงาน และความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จการตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ และควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ผลกระทบต่อหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้รับรู้ว่าคุณค่าของงานมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายของรัฐวิสาหกิจ
2. การกีฬาแห่งประเทศไทย
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ
6. ประสิทธิภาพในการทำงาน
7. แนวคิดเกี่ยวกับประชากร
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจ เป็นหน่วยงานประเภทหนึ่งของรัฐบาลไทย มีสถานะเป็นองค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ องค์กร หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆอย่างเข้าไปมีทุนรวมอยู่ในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น โดยทุนดังกล่าวรวมกันแล้วต้องมากกว่าครึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดของบริษัทหรือ ห้างหุ้นส่วนนั้น

ศาสตราจารย์เอ. เอช. แฮนสัน (A.H. Hanson) ได้ให้ความหมายของ “รัฐวิสาหกิจ” ว่า หมายถึงกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของ และดำเนินการด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินและการค้า พาณิชยกรรม และวิคแฮม (Wickham) เสนอว่า รัฐวิสาหกิจคือ องค์กรที่ดำเนินการเพื่อขายผลิตผลหรือบริการแก่ตลาดโดยที่กิจการนี้มีรัฐบาลเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ ลักษณะขององค์กรจะมีระบบงบประมาณ แยกต่างหากจากราชการ และจะมีการดำเนินการบริหารของตนเองโดยรัฐบาลหรือส่วนราชการจะคอยเป็นผู้กำหนดแนวทางไว้ ซึ่งองค์กรนั้น ๆ จะต้องปฏิบัติตาม (พิพัฒน์ ไทยอารีย์ และ พิมล จรรย์นามวัฒน์, 2530) การจะเรียกหน่วยงานเป็นรัฐวิสาหกิจนั้น รัฐหรือหน่วยงานอื่นของ

รัฐเป็นผู้ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ถ้ากิจการใด รัฐหรือหน่วยงานของรัฐถือหุ้นร้อยละ 50 หรือต่ำกว่าเล็กน้อยก็ไม่ถือว่าเป็นรัฐวิสาหกิจตามสภาพของกฎหมายทั้งๆ ที่กิจการนั้นๆ อาจมีความสำคัญหรือเป็นธุรกิจที่ทำกำไรมหาศาล หรือมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไม่น้อยไปกว่าหน่วยงานธุรกิจที่รัฐมีหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ก็ได้

รายชื่อรัฐวิสาหกิจไทยตามการจัดตั้งโดยกฎหมายจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ มีจำนวน 23 แห่ง

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. การไฟฟ้านครหลวง
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
4. การรถไฟแห่งประเทศไทย
5. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
6. การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย
7. การประปานครหลวง
8. การประปาส่วนภูมิภาค
9. องค์การจัดการน้ำเสีย
10. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
11. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
12. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
13. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
14. องค์การเภสัชกรรม
15. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง
16. องค์การสะพานปลา
17. การกีฬาแห่งประเทศไทย
18. ธนาคารออมสิน
19. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
20. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
21. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
22. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

23. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม

จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกามีจำนวน 14 แห่ง

1. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
2. สถาบันการบินพลเรือน
3. องค์การแบตเตอรี่
4. องค์การพอกหนัง
5. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
6. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
7. องค์การสวนยาง
8. องค์การตลาดเพื่อการเกษตรกร
9. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
10. องค์การตลาด
11. องค์การสวนสัตว์
12. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ

จัดตั้งโดยประกาศคณะปฏิวัติ มีจำนวน 2 แห่ง

1. การเคหะแห่งชาติ
2. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

จัดตั้งโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด มีจำนวน 15 แห่ง

1. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท ขนส่ง จำกัด
3. บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด
4. บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
5. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
6. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
7. บริษัท วิหุกการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

8. บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)
9. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
10. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
11. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
12. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
13. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
14. บริษัท ส่งเสริมธุรกิจเกษตรกรไทย จำกัด
15. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

จัดตั้งโดยระเบียบ หรือข้อบังคับ มีจำนวน 5 แห่ง

1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง
2. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต
3. โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
4. โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. สำนักงานธนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์

จัดตั้งโดยพระราชกำหนด มีจำนวน 1 แห่ง

1. บริษัทตลาดรองสินเชื่อบริษัท

2. การกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) คือองค์กรรัฐวิสาหกิจหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมพัฒนา กิจกรรมของประเทศตามมาตรา 8 การกีฬาแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการกีฬา
2. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬา
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬา

รวมทั้งประเมินผล

4. จัดช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินกิจกรรมกีฬา
5. สำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา

6. ติดต่อยุทธศาสตร์หรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
7. สอดส่องและกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมกีฬา
8. ริเริ่ม พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาคนพิการ
9. ประกอบกิจการอื่น ๆ อันเกี่ยวแก่หรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬา

(พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558)

การกีฬาแห่งประเทศไทย มีความสำคัญต่อประเทศไทย เป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬา เพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางกีฬาของเอเชีย มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการพัฒนา บุคลากรทางการกีฬา เพื่อขีดสมรรถนะของบุคลากรกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบและครบวงจรในระดับชาติและนานาชาติรวมทั้งส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรกีฬาในระดับภูมิภาคและระดับโลก

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศที่สำคัญกับการพัฒนาระบบและกลไกให้บุคลากรทางการกีฬาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนากีฬาทุกระดับตั้งแต่ระดับอำเภอ จังหวัด และนานาชาติที่พัฒนาบุคลากรทางการกีฬาให้มีมาตรฐานไปปฏิบัติหน้าที่ในระดับชาติและนานาชาติและบุคลากรทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของชาติ ที่มีศักยภาพในการแข่งขันได้มาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การสร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553 - 2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับบุคลากรกีฬาสู่ระดับนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 2.1 : พัฒนาบุคลากรกีฬาสู่มาตรฐานระดับนานาชาติ ซึ่งได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรกีฬาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรกีฬาทั้ง ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้บริหารทางกีฬา ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะ ตามความสามารถตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกีฬาระดับนานาชาติกำหนดและส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรกีฬาในระดับนานาชาติ

แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2559 ให้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการกีฬาเป็นเลิศ เป้าประสงค์ที่ 1 : ประเทศไทยประสบความสำเร็จและโดดเด่นทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระดับเอเชีย (Asia Sports Best in Class) กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างและพัฒนากีฬาและบุคลากรทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของชาติ ที่มีศักยภาพในการแข่งขันได้มาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การสร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553 -

2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับบุคลากรกีฬาสู่อันดับนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 2.1 : พัฒนาบุคลากรกีฬาสู่มาตรฐานระดับนานาชาติ ซึ่งได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรกีฬาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรกีฬาทั้งผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้บริหารทางกีฬา ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะ ตามความสามารถตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกีฬาระดับนานาชาติกำหนดและส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรกีฬาในระดับนานาชาติ อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาให้เกิดความเป็นเลิศ เพื่อรองรับกับความต้องการในการพัฒนากีฬาของประเทศ เกิดการทบทวนค่านิยมขึ้นใหม่ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมาตรฐาน มีความสามัคคี มุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติเป็นสำคัญภายใต้การทำงานเป็นทีมมีการบูรณาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้วงการกีฬาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้และในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 6 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพที่มีแนวทางที่สำคัญอย่างการพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มีกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร

จากการดำเนินงานพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่บรรลุเป้าหมายและยังไม่เพียงพอต่อความต้องการและยังไม่ได้มาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ชาติและนานาชาติ โดยเฉพาะบุคลากรกีฬา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาให้มีความสามารถสูงขึ้น และประสบความสำเร็จในระดับชาติและนานาชาติ ที่ส่งผลให้นักกีฬาได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันระดับนานาชาติและยังประกอบด้วยยังขาดความเชื่อมโยงขององค์กรกีฬาและหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาส่วนภูมิภาค

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ปัจจุบันองค์การได้ใช้รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจมากกว่า 70% ในหนึ่งภาคส่วนของงาน (Lawler, Mohrman, & Benson, 2001) เนื่องจากปัจจุบันองค์การมีแรงกดดันมากระทบอย่างมากทั้งจากภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อรูปแบบของการบริหารจัดการองค์การ และแรงกดดันจากภายในองค์การ เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่ายของพนักงาน ความอึดอัดในการทำงานที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับที่มากมาย (Scott & Jaffe, 1994) และเป้าหมายในการนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เพื่อลดแรงกดดันในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมภายในองค์การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรอฟังคำสั่งและขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยให้พนักงานกล้าที่จะปฏิบัติงาน และทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ พนักงานสามารถแก้ไขกับปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง มากกว่าที่จะรอคำสั่งและคำอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา สิ่งที่สำคัญที่สุดการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ได้บังคับหรือผลักดันให้บุคคลเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เพียงแต่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการลงมือปฏิบัติงาน เพราะว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ (Bowen & Lawler, 1995)

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนและกว้างขวาง มีขอบเขตครอบคลุมทั้งด้านจิตใจ (Psychosocial) การเมือง (Political) และจริยธรรม (Ethical) อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานแนวคิดทางสังคม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลากหลายสถานการณ์ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาชุมชน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต ตลอดจนก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคม (Wallerstein & Bernstein, 1988) เช่น การเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี การเคลื่อนไหวต่อต้านอำนาจมืด การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ป่วย ผู้ติดเชื้อเอดส์ นักศึกษา วัยรุ่น ครูและพยาบาล (Gibson, 1991)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ Kieffer (1984) ดังนั้น ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความหมายแตกต่างกันไป เมื่อนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลและบริบทที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. การให้ความหมายในแง่ของการพัฒนาบุคคล พัฒนาความสามารถ

Simmon & Parson (1983 อ้างใน Gibson, 1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการใช้อำนาจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง

Kieffer (1984) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม ตลอดจนความสามารถของบุคคล ในการที่จะจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ โดยตัดสินใจด้วยตนเอง มุ่งเน้นการหาทางออก ทางแก้ปัญหาที่มากกว่าที่ตัวปัญหา เน้นที่ความแข็งแกร่ง สิทธิ และความสามารถของบุคคลมากกว่าข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของบุคคล

Nelson (1988) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตตนเอง เป็นการยอมรับให้ผู้อื่นได้เต็มโตและพัฒนาความสามารถ สนับสนุนหรือให้ทรัพยากรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และเพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเอง

Webster (1988) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการเพิ่มความสามารถหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความสามารถที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และร่วมมือกันทำงาน

Gibson (1991) ได้กล่าวสรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนอง ความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

Chandler (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจในตนเองและในงาน สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้

Beck (1992) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า มีลักษณะสำคัญ 3 มิติ คือ

1. มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และตระหนักถึงควมมีคุณค่าแห่งตน (Self-esteem)
2. พัฒนาทักษะความสามารถของตนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

3. สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการเมือง และสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตของบุคคล

2. การให้ความหมายในแง่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

Wallerstein & Bernstein (1988) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้สึกสำนึกในคุณค่าของตนเอง และการสร้างประสิทธิภาพของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล ตลอดจนปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมด้วย

Clifford (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง ความเป็นอิสระ และรู้สึกชีวิตมีคุณค่า

3. การให้ความหมายในแง่ของความปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม

Baker (1992) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมซึ่งช่วยให้คนในองค์กรได้รับอำนาจ เพื่อสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Tebbitt (1993) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการควบคุม ดูแลองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร-ผู้ร่วมงาน บุคคลเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงาน ความเป็นตัวของตัวเอง และบุคลากรจะรู้สึกยึดมั่นในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องในการกระทำ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงจิตภาพ (Vision) พันธกิจ (Mission) ร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การให้ความหมายในแง่ของการพัฒนาคุณภาพงาน

Stewart (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการปฏิบัติการขั้นสูงที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงาน พัฒนาการตัดสินใจโดยการมอบหมายงาน และใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

5. การให้ความหมายในแง่ของการมีปฏิสัมพันธ์

Rappapon (1984) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงของผู้บริหารว่าเป็น กระบวนการที่ช่วยให้บุคคล ชุมชน หรือองค์กร มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีการสร้างสัมพันธ์ภาพ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยน แบ่งปันแหล่งประโยชน์ และเป็น กำลังใจซึ่งกันและกัน

Keller (1991) ได้สรุปความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ จากงานวิจัยการเสริมสร้าง พลังอำนาจของพยาบาลในองค์การสุขภาพว่า เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างพลังอำนาจที่แผ่ขยายจากบุคคลหนึ่ง ไปสู่อีกคนหนึ่ง เป็นการช่วยให้บุคคลนั้นสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อ ปรับปรุงพัฒนาตนเอง และองค์การให้ดีขึ้น

Bowen & Lawler (1992) อธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการ ทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ
2. การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
3. การให้ความรู้ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินงาน ขององค์การ
4. ให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์การ และแนวทางในการปฏิบัติงาน

Chutterbuck & Kernaghan (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการถ่ายโอน อำนาจจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกทำทนายในงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่ม ศักยภาพแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมั่นในตนเอง และรับรู้ในความสามารถ นั้น ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จทั้งของตนเอง และของ องค์การ

ดังนั้นการที่บุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตน ซึ่งจะสามารถควบคุม จัดการ และการใช้ ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคคลนั้น ๆ จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลัง อำนาจ และมีความเชื่อในเรื่องดังต่อไปนี้ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539)

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ มุ่งเน้นในการนำเอาศักยภาพทางสติปัญญา และพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและผู้อื่น
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสร้างสภาพการณ์ และการเริ่มต้นใหม่ที่มีมากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement)

แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) และแนวคิดในการดำเนินการ ที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพและเอกลักษณ์ของตัวบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Gibson, 1991) และยังเป็นการเพิ่มการนับถือตนเอง (Self-esteem) เพิ่มสมรรถนะของตนเอง (Self-efficacy) และส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลในทางบวก (Wallerstein & Bernstein, 1988) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีหลายทฤษฎี เช่น Kieffer (1984) ที่ได้ให้แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในระบบการปกครอง โดยเปรียบเทียบกับพัฒนาการของมนุษย์ ดังนี้

1. ระยะเวลาเริ่มต้น (Era of entry) เป็นระยะที่บุคคลเริ่มมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหา เกิดความไม่แน่ใจ ไม่มีความรู้ในอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของพลังอำนาจ
 2. ระยะเวลาของความก้าวหน้า (Era of advancement) เป็นระยะที่เป็นโอกาสดีสำหรับความร่วมมือร่วมใจ และช่วยเหลือแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน ในระยะนี้บุคคลมีการพัฒนาและยอมรับทางเลือก มีความรับผิดชอบในทางเลือก ได้รับการพัฒนาทักษะการดำเนินงาน และอาจได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกในลักษณะของการเป็นที่เลี้ยงผู้ร่วมงาน
 3. ระยะเวลาของความเป็นจริง (Era of incorporation) ระยะนี้เป็นระยะที่มุ่งเน้นการเผชิญหน้าและต่อสู้อุปสรรคยุ่งยากที่ขัดขวางการตัดสินใจของตนเอง ในระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนาทักษะ และพัฒนาองค์การ และธำรงรักษาสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้คงอยู่
 4. ระยะเวลาที่มีข้อยึดมั่นผูกพัน (Era of Commitment) เป็นระยะที่มีการบูรณาการความรู้ใหม่ ๆ และทักษะในการเผชิญหน้ากับความเป็นจริง
- การเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ เป็นการมองตามกระบวนการ Labour-intensive ซึ่งถ่ายทอดกระบวนการช่วยเหลือพัฒนาบุคคลให้รับรู้ถึงต้นเหตุและเตรียมพร้อมเผชิญหน้ากับปัญหา จนถึงการหาวิธีแก้ไขปัญหา

Tebbitt (1993) ได้ให้แนวคิดสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ข้อ คือ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมในองค์กร โดยกำหนดวิธีการขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่มีอยู่เดิม และการคงไว้ซึ่งค่านิยมที่สำคัญต่อการ บรรลุพันธกิจขององค์กร ตลอดจนวิเคราะห์หรือพิจารณาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร

2. การปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์กรจะต้องมาจากผู้บริหารระดับสูง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นที่งานบริหาร โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและบรรลุพันธกิจ จินตภาพขององค์กร และกลวิธีอำนวยการในองค์กร

3. การรวบรวมรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วยการเชื่อในความสามารถขององค์กร แนวคิด และพฤติกรรมขององค์กร โดยการเปลี่ยนอำนาจจากการควบคุมขององค์กรมาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ร่วมงาน

4. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ความคิด หรือการกระทำ เป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยจะเห็นได้จากการตอบรับจากลูกค้าขององค์กร ที่ในบางครั้งไม่ยอมรับในแผนงานหรือผลิตภัณฑ์ขององค์กร แต่พอในในงานบริการ ซึ่งความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงผสมผสานกันระหว่างองค์กรและคุณค่าของบุคลากร คือผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการเลือกทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน และผูกพันกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยปราศจากการขอร้อง หรือการถูกกำหนดให้กระทำ

5. เนื่องจากการสนับสนุนการยึดมั่นผู้พันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลให้องค์กรสามารถทบทวนหรือวางแผนงานในการกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท กฎระเบียบ ระบบงาน ตลอดจนการบริหารจัดการ และการดำเนินงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

Hawks (1992) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป ประกอบด้วยบุคคลที่เป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowers) และผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowered) เป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญา หลักการเรียนรู้ หลักการสอน เข้าด้วยกัน และใช้กรอบแนวคิดของ Murrell (1985) และ Vogt & Murrell (1990) ในการอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเสนอเป็นทฤษฎี Murrell-Armstrong Empowerment Matrix ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การให้ความรู้ หรือการศึกษา (Education) เป็นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้การใช้ข้อมูล และสร้างสรรค์ข้อมูลใหม่ๆ

2. การเป็นผู้ชักนำ (Leading) เป็นการชักนำให้ผู้อื่นตัดสินใจ

3. การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring)/ การเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน (Supporting) เป็นการให้การช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำชี้แนะแก่ผู้อื่น เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

4. การเตรียมการ (Providing) มีการเตรียมทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์เพื่อความสำเร็จ

5. มีแบบแผน (Structuring) รวมถึงการส่งเสริมการจัดองค์การ หรือข้อจำกัดในกิจกรรม

6. การดำเนินการ (Actualizing) เป็นการอาศัยประสบการณ์ในอดีต หรือวิธีการเดิมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์การในการเตรียมดำเนินการให้ดีที่สุด

ซึ่งทั้ง 6 ขั้นตอนนี้มุ่งสู่เป้าหมายในการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ บุคคลจะมีความสามารถมากขึ้น สามารถกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายเพื่อตนเองและสังคม

Vogt&Murrell (1990 อ้างใน Becker, 1994) ได้อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในแง่ของขององค์การสังคม (Social-Organization) โดยมองว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นกระบวนการพัฒนาคน กล่าวคือ Vogt&Murrell ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล โดยเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือในองค์การ อีกทั้งภายในหน่วยงานหรือองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง มีลักษณะสองทิศทาง เมื่อแต่ละคนได้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในตัวเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจในกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีม ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

Brown (1986, 1991) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรให้สามารถเจริญเติบโตในวิชาชีพ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีลักษณะการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ให้ความเป็นอิสระ (Freedom) มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการแสวงหาวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

2. สัมพันธภาพ (Relationships) คือการที่ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

3. ความไว้วางใจ (Trust) คือผู้บริหารมีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสายงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารมีความหวาดระแวงหรือไม่เชื่อใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน คอยควบคุม กำกับ หรือติดตามผลงานอย่างเข้มงวด จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ไว้วางใจในตัวผู้บริหารเช่นกัน ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ความเคารพนับถือ (Respect) ในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรนั้น ทุกคนต่างมีความสามารถและลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ โดยจะต้องเคารพในความสามารถ ความคิด และการกระทำของแต่ละคน ตลอดจนตระหนักถึงคุณค่าของแต่ละคนด้วย ซึ่ง Rodwell (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ความเคารพนับถือเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างรางวัลอำนาจในงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างนั้น มีผู้เสนอแนวคิดไว้ คือ คอนเจอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo), เทรซี (Tracy) และ คานเตอร์ (Kanter) ที่มีแนวคิดที่เน้นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การมีส่วนร่วมและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นการคำนึงถึงการเสริมแรงทางด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองที่จะทำงานประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของ โทมัส และ เวลเฮาส์ (Thomas & Velhous) และ สปริตเซอร์ (Spreitzer) จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณอ่วมตานี, 2559)

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

Kanter (1977) ได้อธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างว่าเป็นการที่ผู้บริหารให้การช่วยเหลือสนับสนุน กระจายความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความก้าวหน้า และให้โอกาสในการปฏิบัติงานมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้ข้อมูลและถ่ายทอดความรู้รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

Gretchen M. Spreitzer (2007) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างว่าเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือสนับสนุน และทรัพยากรจากองค์กร

จากแนวคิดของ Kanter (1997) เชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อการทำงาน พฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน การได้อยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ โดยแบ่งอำนาจที่ได้รับออกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บริการลูกค้าเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ เป็นอำนาจที่มาจากความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร หรืออาจเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องของทางกรม เป็นต้น

ซึ่งอำนาจทั้งสองส่วนนี้จะจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย

1. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การยอมรับในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ทั้งร่างกาย และแรงใจ จนก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady, 1986) ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความครบถ้วน ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติงาน ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามีอะไร

เกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman, 1992) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

3. ด้านทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาที่จำเป็น ซึ่งสนับสนุนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น วัสดุ (Material) บุคลากร (Human) เงิน (Money) ขอบเขต (Space) เวลา (Time) เครื่องมือ (Tool) รวมถึงชื่อเสียง และรางวัลตอบแทน (Brown & Kanter, 1982); (Chally, 1992); (Sabiston & Laschinger, 1995); (Byham & Cox, 1998)

การได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรที่เพียงพอ มีงบประมาณที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องคำนึงถึงเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ จะมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมด้วย ได้แก่ เวลาด้านการจัดการเกี่ยวกับเอกสาร และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก

4. ด้านโอกาส หมายถึง ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการทำงานระหว่างแผนกซึ่งการได้รับโอกาสนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

4.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ให้โอกาสความก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรปรารถนาที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานเพราะตราบดีที่บุคลากรยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรย่อมมีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงาน มีความรักงาน และพึงพอใจในงาน แต่ถ้าบุคลากรขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และลาออกจากงาน

4.2 การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ คือ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

4.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับ การแสดงความยินดี หรือการได้รับรางวัลผลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจากผู้ร่วมงานในฐานะที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่ามีคุณค่า

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถจะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจจากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับรู้ และความเชื่อในความสามารถของตนเพื่อให้เกิดการรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของตน (Conger & Kanungo, 1988); (Thomas & Velthouse, 1990); (Gretchen M Spreitzer, 1995) และสามารถควบคุมและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lashley, 2001) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร และมีความพึงพอใจในงาน

Conger & Kanungo (1988) ได้อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้สึกของความสามารถในตนเองระหว่างสมาชิกในองค์กร ตลอดจนการแสดงถึงภาวะที่ไร้พลังอำนาจ และการกระทำให้หลุดจากภาวะไร้อำนาจนั้น โดย Conger & Kanungo ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจไว้ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ค้นหาสาเหตุที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (Powerlessness) ได้แก่ ผลกระทบด้านองค์การ องค์การที่มีกระบวนการที่หลายขั้นตอน โครงสร้างขององค์การ ข้อบังคับและการควบคุมการตัดสินใจ ขาดความเป็นอิสระในการสร้างสรรค์งาน และผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงานมากเกินไป รวมทั้งระบบการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 2 เลือกการใช้กลยุทธ์และเทคนิคในด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารงานที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกในศักยภาพของตนเอง ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การเป็นตัวอย่างที่ดี การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม ระบบการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายและรอบคอบ จะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดพฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจขึ้นได้

ขั้นตอนที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ได้แก่ การส่งเสริมเพื่อเพิ่มความสามารถแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Enactive attainment) โดยให้ข้อมูลที่หลากหลายแก่ผู้ปฏิบัติงาน และข้อมูลในการเพิ่มความสามารถของบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาการรับรู้และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาความสามารถของตนเองจากการมองแบบอย่าง คือ ตัวแบบที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ประสบความสำเร็จ (Vicarious experience) และจากการได้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้คำพูดจูงใจ (Verbal persuasion) เพื่อเป็นการชักจูงให้บุคคลารู้สึกว่าตนเป็นผู้มีความสามารถ การได้รับการกระตุ้นทางด้านอารมณ์ (Emotional arousal) โดยสภาพทั่ว

ๆ ไปของสภาวะแวดล้อมในการทำงานอาจเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ที่อาจนำไปสู่ภาวะของความรู้สึกลดลงมีความสามารถต่ำ ดังนั้นหัวหน้าจึงต้องลดภาวะดังกล่าว เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน วิธีการดังกล่าวก็จะสามารถสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานได้

ขั้นตอนที่ 4 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความแข็งแกร่ง เกิดการพัฒนา มีความคาดหวัง และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 ความพยายามและความคาดหวังในความสามารถของตนเองนี้จะเป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การก้าวไปสู่จุดหมายขององค์การ

Thomas & Velthouse (1990) ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งเป็นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และได้ให้ความหมาย เป็นการสร้างแรงจูงใจในงานที่เริ่มจากภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในบทบาทของงานของบุคคลนั้น ๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาในด้านการรับรู้ในงาน การรับรู้ในความสามารถในการทำงาน ซึ่ง Thomas & Velthouse (1990) ได้เสนอการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในรูปแบบของการประเมิน (Task assessment) ซึ่งมีองค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ 4 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ผลกระทบ (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ กล่าวคือ การทำให้เกิดความตั้งใจในงานนั้น ๆ และความรู้สึกของการได้รับผลกระทบนี้ที่มีความหมายหลากหลาย รวมถึงความสามารถในการควบคุมและการเรียนรู้ในภาวะที่ตนไร้พลังอำนาจ ซึ่งผลกระทบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนได้กระทำเพื่อองค์การ (Knowledge of result)

การเปิดโอกาสรับรู้ผลของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of result) หมายถึง ระดับความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหน (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

2. ความสามารถในการทำงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ทำให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การรับรู้ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินค่านิยมที่มีต่อจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน และตัดสินใจด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยม ความคิดของบุคคลนั้น ๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล

4. การเลือก (Choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล และการที่บุคคลนั้นรับรู้ถึงโอกาสที่เขาสามารถเลือกนั้น (การตัดสินใจด้วยตนเอง) ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

Spreitzer (1995) ได้เสนอองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจไว้ 4 ด้าน คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน ดังนี้ คือ

1. การรับรู้ความหมาย (Meaning) หมายถึง การให้คุณค่ากับเป้าหมายของงาน ความต้องการบทบาทในงานที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ และมีความหมายต่อตนเอง

2. ความสามารถในการทำงาน (Competence) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนสามารถปฏิบัติงานด้วยความสามารถและทักษะให้ประสบความสำเร็จได้ และสามารถในที่นี้ คือ พลังความเชื่อ ความเชี่ยวชาญของบุคคล หรือการรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้หรือไม่ใช้อย่างไรจึงจะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และในมิติของความสามารถนี้เน้นเฉพาะความสามารถในการทำงาน และการที่บุคคลเชื่อในความสามารถของตนนั้นแล้ว ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ นำศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

3. การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าตนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และสามารถควบคุมการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ผลกระทบต่อการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลต่อความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการทำงาน เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น

4. ผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลทั้งด้านกลยุทธ์ การบริหาร หรือผลลัพธ์ต่อหน่วยงาน และรู้ว่าตนสามารถควบคุมสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ นั้นได้ และบุคคลอื่น ๆ ก็ยอมรับในความคิดของตนเอง ซึ่งหากพบว่าตนเองไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน จะทำให้ตนรู้สึกไร้ประโยชน์ ทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

จากการศึกษาผลกระทบต่อหน่วยงานของ (Martinko & Gardner, 1982) พบว่า การที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้สึกว่างานที่ตนทำมีประโยชน์หรือไม่ไร้ประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะทำให้บุคคลนั้นขาดการรับรู้ถึงอิทธิพลของตนที่มีต่อหน่วยงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในศักยภาพของตน ซึ่งพบว่าความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่าน ๆ มาในอดีต ซึ่งสามารถทำให้บุคคลนั้น

เรียนรู้และรับรู้ว่าคุณมีอิทธิพล และสามารถนำศักยภาพมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถของเขา เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง และนำศักยภาพที่มีอยู่มาทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อตนเองและองค์กร

6. ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

เมื่อนำมาใช้กับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา

เมื่อนำมาใช้กับองค์กร หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จอย่างดี

พัฒนา คดีพิศาล (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด

เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

ประสพชัย พสุนนท์ (2548) กล่าวว่า การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความสามารถ ประสพการณ์ ตลอดจนทักษะของผู้บริหาร อีกทั้งต้องใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น คน เงิน วัสดุ สิ่งของ การจัดการ ตลาด เวลา เป็นต้น ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการหรือบริหารองค์กร

ณัฐธัญ ถนอม (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ การสนับสนุนใหม่วิธีการบริหาร ที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุ บุคลากร ลงในขณะที่พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบ

ตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพผลต่างๆ การตรวจสอบผลงานเกี่ยวกับพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า เขาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่ยังพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในคู่มือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงาน รวมถึงการนำทักษะ และเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานเกี่ยวกับตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลืองานสังคม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสนิทสนมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง เพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเกี่ยวกับองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในเรื่องเวลาและเรื่องอื่นๆ

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ การที่ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล่าวที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตัวเองคนเดียว แก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

ซึ่งทั้งหมดมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ E. Plowman & Peterson (1989) อ้างถึงใน กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

กล่าวได้คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ระดับการรับรู้หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือ ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ตามแนวคิดที่กล่าวไว้ข้างต้น

7. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539)

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด นักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดควรต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการที่สตรีทำงานมีมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้านั้น และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ (Income, Education Occupation and Status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่

ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยงเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่น ๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่าง ๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุเป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพร่วมกัน

อัจฉรา นพวิญญวงศ์ (2550) ในงานวิจัยนี้ศึกษาตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการพฤติกรรมการตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังนี้ (อัจฉรา นพวิญญวงศ์, 2550)

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้ดังนี้

1.1 กลุ่มวัยกลางคนจนถึงกลุ่มผู้สูงอายุ คือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มนี้ในปัจจุบันจะมีพฤติกรรมในการตัดสินใจบริโภคสินค้าและบริการจากยุคที่ผ่านมา กล่าวคือจะมีอำนาจตัดสินใจในการบริโภคมากกว่าเมื่อก่อนเนื่องจากมีรายได้ และมีการวางแผนการลงทุนที่ดีมีความทันสมัยและรับฟังข่าวสารอยู่เสมอ กลุ่มวัยกลางคนและผู้สูงอายุมีแนวโน้มจะตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการจากประสบการณ์ และความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าการเชื่อข้อมูลจากภายนอก เช่น การโฆษณา การส่งเสริมการขาย และส่วนใหญ่อิทธิพลของคนในครอบครัวจะมีผลต่อการตัดสินใจซื้อของคนกลุ่มนี้ต่ำ กล่าวคือกลุ่มวัยกลางคนและกลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มจะตัดสินใจซื้อสินค้าที่รู้จักและตราที่ยี่ห้อที่คุ้นเคยมากกว่าจะยอมรับสิ่งใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มนี้ยังมีความอ่อนไหวเรื่องราคาน้อย โดยยินดีจ่ายแพงขึ้นสำหรับสินค้าและบริการที่ดีขึ้น

1.2 กลุ่มหนุ่มสาวถึงวัยกลางคน คือผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-45 ปี คนกลุ่มนี้มีเหตุผลในการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น ไม่ค่อยยึดติดกับตราสินค้าที่หุหรือมีราคาแพง โดยมีพฤติกรรมที่น่าสนใจคือ เลือกตามยี่ห้อของตัวเอง คนกลุ่มนี้มองสินค้าตราที่ยี่ห้อที่ถูกกว่าตราที่ยี่ห้อที่นิยมใช้ในกลุ่มคนมีเงิน ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะอำนาจซื้อไม่เพียงพอ แต่สิ่งที่คนกลุ่มนี้แสดงออกมาไม่ได้อยู่ในลักษณะที่มีปมด้อยแต่พยายามสร้างแนวโน้มของกลุ่มตนเองว่าตราที่ยี่ห้อที่เลือก เป็นตัวแทนของความทันสมัยและสร้างความรู้สึกเชิงลบกับตราที่ยี่ห้อหรือว่าเป็นเรื่องไร้สาระของคนรวย

1.3 กลุ่มวัยรุ่น คือผู้ที่มีอายุระหว่าง 13-22 ปี คนกลุ่มนี้ค่อนข้างมีอำนาจในการตัดสินใจซื้อสูง และใช้เวลาในการตัดสินใจซื้อสั้น ไม่ค่อยรอบคอบในการซื้อ เพราะรายได้ทั้งหมดส่วนใหญ่มาจากผู้ปกครอง วัยรุ่นมักมีพฤติกรรมรวมตัวกันเป็นกลุ่ม โดยสมาชิกในกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อกันและกันในการสร้างค่านิยมและรูปแบบแนวคิดใหม่ เช่น การแต่งตัว สถานที่ท่องเที่ยว รวมถึงชนิดและตราหือของสินค้าที่จะซื้อ โดยดาราวัยรุ่นที่ซื้อชอบทั้งดาราทไทย และดาราต่างประเทศ ล้วนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้า

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะเพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกันมาก เกิดจากสาเหตุ ในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็กโดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่ต่างกันอย่างมากโดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสถียรและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะสินค้าที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าและใช้เทคโนโลยีสูง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันอาจมีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรมไปบ้างแต่ก็ยังคงมีความแตกต่างในพฤติกรรมการซื้อของเพศชายและเพศหญิงอยู่ไม่น้อย

3. สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรมการซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย จะเลือกแต่งการด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์

4. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ จึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5. อาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ค้าตัดสินใจ สถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้น่าจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลักการศึกษา อาชีพ และรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่นบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รัตนา ลีอวานิช (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคใต้ จำนวน 485 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การได้รับโอกาส การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า การได้รับข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์การทำงาน

นิตยา สง่างษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญเรือน ชุ่มแจ่ม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในหอผู้ป่วยวิกฤต ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 302 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบริบทในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยสัมพันธ์ภาพเชิงช่วยเหลือและไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยสัมพันธ์ภาพเชิงช่วยเหลือและไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลย์ลักษณ์ คลับคล้าย (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 246 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.5

งานวิจัยในต่างประเทศ

Laschinger & Havens (1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการปฏิบัติการพยาบาล ต่อประสิทธิภาพของงาน ของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน เป็นพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการปฏิบัติการพยาบาลประจำการ ส่วนการเข้าถึงอำนาจด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม

Christine et al. (1999) ได้ศึกษาปัจจัยนำและผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น การศึกษา ความสัมพันธ์และผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จากกลุ่มตัวอย่าง 612 คน ซึ่งเป็นพยาบาลและนักวิชาชีพสหสาขา และเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลระดับเทคนิคระดับวิชาชีพและ ผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดจากความรูสึกที่ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มากกว่าปัจจัยด้านบุคคล และการรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ขึ้นอยู่กับระดับของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในองค์กร ความสามารถของหัวหน้า ประสิทธิภาพของกลุ่ม และการให้คุณค่าของกลุ่ม และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน เพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงาน และลดการลาออกจากงาน

Laschinger, Finegan, & Shamian (2001) ได้ศึกษา ผลของความเครียดในบทบาทที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการจำนวน 404 คน ซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์ ประเทศแคนาดา แบบสอบถามที่ใช้คือ แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา การเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลประจำการที่มีความเครียดในบทบาทสูงกับ พยาบาลที่มีความเครียดในบทบาทต่ำ พบว่า ระดับความเครียดในบทบาทที่สูงจะมีความสัมพันธ์กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

Laschinger et al. (2001) ได้ทำการศึกษา เส้นทางของความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ในสถานที่ทำงาน ต่อ ความตึงเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 คน ศึกษาในพยาบาลประจำการของประเทศ แคนาดา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีผลทางลบต่อความตึงเครียดในงาน แต่มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ข้างต้นพบว่า การที่การกีฬาแห่งประเทศไทย จะสามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทยได้นั้น ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องให้บุคลากรในองค์กรมี อิสระที่จะคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ มีโอกาสได้ทดลองและประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า การ เสริมสร้างพลังอำนาจ โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย 1. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 2. ด้านข้อมูลข่าวสาร 3. ด้านทรัพยากร 4. ด้านโอกาส และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจประกอบด้วย 1. การรับรู้ความหมายของงาน 2. ความสามารถในการ ทำงาน 3. การตัดสินใจด้วยตัวเอง 4. ผลกระทบต่อหน่วยงานผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน จิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย และความสัมพันธระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฯ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ภาค จำนวน 337 ในการศึกษาวิจัยได้แก่

กท. ส่วนกลาง	จำนวน 242 คน
สำนักงาน กท. ภาค 1	จำนวน 17 คน
สำนักงาน กท. ภาค 2	จำนวน 16 คน
สำนักงาน กท. ภาค 3	จำนวน 23 คน
สำนักงาน กท. ภาค 4	จำนวน 19 คน
สำนักงาน กท. ภาค 5	จำนวน 20 คน

(ข้อมูลจากกองทรัพยากรบุคคล กท. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2560)

หลังจากเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ในแบบสอบถามทุกชุด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้ มีจำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.76 นอกนั้นเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 5 ฉบับ และสูญหายอีก 16 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของประชากร ดังนี้

1. ทั้งเพศชาย และเพศหญิง อายุ 20 – 60 ปี
2. ผู้ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. ผู้ที่ยินยอมให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยนำข้อคำถามจากแบบสอบถามจากงานวิจัยของนางอรนุช กิจสงวน (2554) ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดของ Kanter (1997) สร้างข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ เนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อหาความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยที่นำมาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) จัดระดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ตัดสินเครื่องมือเป็นรายข้อ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่สอดคล้อง (-1) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามต้องมีระดับค่าคะแนนตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.95 ดังนี้

2.1 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน

2.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร

2.3 ด้านทรัพยากร

2.4 ด้านโอกาส

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	เป็นจริงอย่างยิ่ง
4	เป็นจริง
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เป็นจริง
1	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยนำข้อคำถามจากแบบสอบถามจากงานวิจัยของพันตำรวจโทหญิงนิทยา สง่าวงศ์ (2545) และของนางสาวโสภาสินธุเสน (2552) ตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) สร้างข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ เนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อหาความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยที่นำมาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) จัดระดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ตัดสินเครื่องมือเป็นรายข้อ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่สอดคล้อง (-1) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามต้องมีระดับค่าคะแนนตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 การรับรู้ความหมายของงาน
- 2.2 ความสามารถในการทำงาน
- 2.3 การตัดสินใจด้วยตนเอง
- 2.4 ผลกระทบต่อหน่วยงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	เป็นจริงอย่างยิ่ง
4	เป็นจริง
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เป็นจริง
1	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Plowman & Peterson (1989) สร้างข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อหาความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยที่นำมาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) จัดระดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ตัดสินเครื่องมือเป็นรายข้อ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่สอดคล้อง (-1) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามต้องมีระดับค่าคะแนนตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.73 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	เป็นจริงอย่างยิ่ง
4	เป็นจริง
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เป็นจริง
1	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ข้อความ สอดคล้องและครอบคลุมกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการและสำนวน และขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและ พิจารณาความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา รวมทั้งขอคำแนะนำและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนำมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (ผู้ช่วยปฏิบัติงาน โครงการฯ ของ กทท.) แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เข้า ร่วมทำแบบสอบถาม จำนวน 35 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 14.0 for Windows ได้ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอจดหมายจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงต้นผู้ว่าการการ กีฬาแห่งประเทศไทยและผู้อำนวยการภาค เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามช่วงระยะเวลาที่มีการวางแผนการดำเนินการเก็บ โดย ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทยในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคโดยผู้วิจัยจะโทรประสานงานกับส่วนภูมิภาคไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะไปเก็บข้อมูลด้วย

ตนเองและมีผู้ช่วยวิจัยคอยช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลจำนวน 4 คน มีคุณสมบัติในการติดต่อสื่อสาร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะมีการอบรม และชี้แจงแก่ผู้ช่วยวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจก่อนการเก็บข้อมูล

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจะขอมอบของที่ระลึก คือ สมุดจด เพื่อแสดงความขอบคุณที่ได้สละเวลาเข้าร่วมงานวิจัยและตอบแบบสอบถามฉบับนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างในระดับสูง
2.50 - 3.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างในระดับน้อย
1.00 - 1.49	คะแนนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในระดับสูง
2.50 - 3.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในระดับน้อย
1.00 - 1.49	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	คะแนนประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	คะแนนประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง
2.50 - 3.49	คะแนนประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	คะแนนประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อย
1.00 - 1.49	คะแนนประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสถิติการทดสอบค่าที่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

± 0.81 ถึง ± 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
± 0.00 ถึง ± 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะ เพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ภาค จำนวน 337 คน โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ มีจำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.76 นอกนั้นเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 5 ฉบับ และสูญหายอีก 16 ฉบับ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน อายุการทำงานในฐานะพนักงาน กทท. โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุการทำงานในฐานะพนักงาน กทท.

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	143	45.3
หญิง	173	54.7
รวม	316	100

จากตารางที่ 1 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และเป็นเพศหญิง 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	96	30.4
31 - 40 ปี	134	42.4
41 - 50 ปี	61	19.3
51 - 60 ปี	25	7.9
รวม	316	100

จากตารางที่ 2 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ 51 - 60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	115	36.4
20,001 - 30,000 บาท	138	43.7
30,001 - 40,000 บาท	42	13.3
40,000 บาทขึ้นไป	21	6.6
รวม	316	100

จากตารางที่ 3 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยได้รับเงินเดือนในช่วง 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุดจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาในช่วง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ได้รับเงินเดือนในช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับเงินเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือระดับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.9
ปริญญาตรี	191	60.4
สูงกว่าปริญญาตรี	122	38.6
รวม	316	100

จากตารางที่ 4 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับ 6	102	32.3
พนักงานระดับ 5	34	10.8
พนักงานระดับ 4	45	14.2
พนักงานระดับ 3	100	31.8
เจ้าหน้าที่ระดับ 1 - 2	32	10
พนักงานบริการ/ขับรถ	3	0.9
รวม	316	100

จากตารางที่ 5 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานระดับ 6 มีจำนวนมากที่สุด คือ 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 3 มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 พนักงานระดับ 4 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 พนักงานระดับ 5 มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 เจ้าหน้าที่ระดับ 1-2 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และตำแหน่งของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ พนักงานบริการ/ขับรถ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงานในฐานะพนักงาน กทท.

อายุการทำงานในฐานะพนักงาน กทท.	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 6 ปี	138	43.7
6 - 10 ปี	90	28.5
11 - 15 ปี	43	13.6
16 - 20 ปี	22	7.0
21 - 25 ปี	13	4.1
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	10	3.2
รวม	316	100

จากตารางที่ 6 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุการทำงานในฐานะพนักงาน กทท.พบว่า อายุการทำงานไม่เกิน 6 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 อายุการทำงาน 11 - 15 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อายุการทำงาน 16 - 20 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 อายุการทำงาน 21 - 25 ปี จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ อายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง จำแนกโดยรวม และรายด้าน (n = 316)

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง	μ	σ	ระดับความเป็นจริง
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.74	0.660	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.73	0.650	สูง
ด้านทรัพยากร	3.66	0.708	สูง
ด้านโอกาส	3.72	0.729	สูง
รวม	3.71	0.575	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับที่สูงที่สุด ($\mu=3.74$) รองลงมาคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ($\mu=3.73$) ด้านโอกาส ($\mu=3.72$) และด้านทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.66$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายชื่อ (n = 316)

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง	μ	σ	ระดับ ความ เป็นจริง
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน			
1. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.734	สูง
2. ผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบตามขอบเขตวิชาชีพ	3.68	0.859	สูง
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.86	0.782	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร			
4. ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.80	0.694	สูง
5. ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานให้ท่านทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.831	สูง
6. ผู้บริหารชี้แจงผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	3.65	0.820	สูง
ด้านทรัพยากร			
7. ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์อย่างเพียงพอ	3.71	0.856	สูง
8. ผู้บริหารมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมให้	3.66	0.883	สูง
9. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.62	0.828	สูง
ด้านโอกาส			
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.75	0.839	สูง
11. ผู้บริหารมอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	3.79	0.813	สูง
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.869	สูง
รวม	3.71	0.575	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ทุกข้ออยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจาก สูงสุดไปต่ำสุด ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านเมื่อมี ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.86$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.71$) และผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบตาม ขอบเขตวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.68$) ด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านเข้าใจถึง ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.80$) รองลงมาคือผู้บริหารชี้แจง นโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานให้ท่านทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu=3.73$) และผู้บริหารชี้แจงผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.65$) ด้าน ทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์อย่างเพียงพออยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.71$) รองลงมาคือ ผู้บริหาร มอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมให้ ($\mu=3.66$) และผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.62$) ด้านโอกาส พบว่า ผู้บริหารมอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานที่ทำ ทายความสามารถอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.79$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\mu=3.75$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu=3.63$)

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จำแนกโดยรวม และรายด้าน (n = 316)

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	μ	σ	ระดับความเป็นจริง
การรับรู้ความหมายของงาน	3.81	0.677	สูง
ความสามารถในการทำงาน	3.85	0.677	สูง
การตัดสินใจด้วยตนเอง	3.56	0.813	สูง
ผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.75	0.648	สูง
รวม	3.74	0.550	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.74$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.85$) รองลงมาคือ การรับรู้ความหมายของงาน ($\mu=3.81$) ผลกระทบต่อหน่วยงาน ($\mu=3.75$) และการตัดสินใจด้วยตนเองอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ($\mu=3.56$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกตามรายชื่อ (n = 316)

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	μ	σ	ระดับความเป็นจริง
การรับรู้ความหมายของงาน			
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.85	0.748	สูง
2. ผู้บริหารกระตุ้นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อท่าน	3.81	0.733	สูง
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหมายต่อท่าน	3.79	0.808	สูง
ความสามารถในการทำงาน			
4. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน	3.83	0.745	สูง
5. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถว่าจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้	3.90	0.766	สูง
6. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าท่านเชี่ยวชาญในทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน	3.83	0.769	สูง
การตัดสินใจด้วยตนเอง			
7. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานได้	3.64	0.882	สูง
8. ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.57	0.893	สูง
9. ท่านมีโอกาสเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานหรือไม่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ	3.49	0.885	ปานกลาง
ผลกระทบต่อหน่วยงาน			
10. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.10	0.678	สูง
11. ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้	3.74	0.853	สูง
12. ท่านมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.42	0.910	ปานกลาง
รวม	3.74	0.555	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นท่านมีโอกาสเลือกตัดสินใจอย่างอิสระในการทำงาน และท่านมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด การรับรู้ความหมายของงาน พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อท่าน($\mu=3.81$) และผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหมายต่อท่านอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.79$) ความสามารถในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถว่าจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.90$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน และผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าท่านเชี่ยวชาญในทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่เท่ากันคือ ($\mu=3.83$) การตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่า ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.64$) รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ($\mu=3.57$) และท่านมีโอกาสเลือกตัดสินใจอย่างอิสระในการทำงาน($\mu=3.49$) ผลกระทบต่อหน่วยงานพบว่า ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.10$) รองลงมาคือ ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ ($\mu=3.74$) และท่านมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.42$)

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำแนกโดยรวม และรายด้าน (n = 316)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	μ	σ	ระดับความเป็นจริง
1. ท่านเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.691	สูง
2. ท่านมุ่งมั่น กระตือรือร้น และใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ	4.25	0.639	สูง
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความผิดพลาดน้อยมาก	3.83	0.759	สูง
4. ท่านสามารถผลิตงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	4.05	0.713	สูง
5. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.10	0.695	สูง
6. ท่านใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างประหยัด	3.98	0.758	สูง
รวม	4.07	0.543	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ($\mu=4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ท่านมุ่งมั่น กระตือรือร้น และใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.25$) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=4.22$) ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\mu=4.10$) ท่านสามารถผลิตงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด ($\mu=4.05$) ท่านใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างประหยัด ($\mu=3.98$) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความผิดพลาดน้อยมากอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.83$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (n = 316)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value	การแปลผล
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง	.485	.000*	ปานกลาง
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	.503	.000*	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .485$ และ $.503$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับ (Adjusted R^2) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
Enter	.527	.277	.273	.463

Predictors: (Constant), การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.527 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.277 แสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 27.7 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.463

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Source of variation	SS	df	MS	F	p
Regression	25.783	2	12.892	60.043	.000*
Residual	67.202	313	.215		
Total	92.985	315			

* ที่มัยนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (*p < .05)

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (ค่าP) น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรการการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	P
	Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	β	
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน โครงสร้าง	.228	.070	.241	.001*
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	.312	.073	.319	.000*

* ที่มึนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (*p < .05)

จากตารางที่ 15 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta Coefficients) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.241, 0.319$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

H0 : การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างไม่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

H1 : การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

มีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

จากตารางที่ 15 P มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.241 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย กล่าวคือ ถ้าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีผลมากขึ้นต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

H_0 : การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจไม่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

H_1 : การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

มีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

จากตารางที่ 15 P มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.319 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย กล่าวคือ ถ้าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีผลมากขึ้นต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรในรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	P-Value
	Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	β	
(Constant)	2.367	.177		.000*
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.071	.059	.086	.231
ด้านข้อมูลข่าวสาร	.178	.061	.213	.004*
ด้านทรัพยากร	.121	.055	.158	.029*
ด้านโอกาส	.089	.048	.119	.067
ค่าคงที่ 2.367 SEest=.477 R=.488 R ² =.238 P-Value=.000				

* ที่มึนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (*p < .05)

จากตารางที่ 16 พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .488 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 23.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.477

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพบว่า ตัวแปรด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และด้านโอกาสไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (P-Value = .231, .067) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta Coefficients) เท่ากับ ($\beta = .231, .158$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรในรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	P-Value
	Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	β	
(Constant)	2.013	.185		.000*
การรับรู้ความหมายของงาน	.106	.051	.132	.040*
ความสามารถในการทำงาน	.083	.054	.104	.123
การตัดสินใจด้วยตนเอง	.028	.040	.041	.495
ผลกระทบต่อหน่วยงาน	.329	.047	.392	.000*
ค่าคงที่ 2.013 SEest=.475 R=.548 R ² =.300 P-Value=.000				

* ที่มึนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (*p < .05)

จากตารางที่ 17 พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .548 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 30.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.475

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพบว่า ตัวแปรด้านความสามารถในการทำงาน และ ด้านการตัดสินใจด้วยตัวเองไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (P-Value = .123 , .495) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน และด้านการรับรู้ความหมายของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta Coefficients) เท่ากับ ($\beta = .392 , .106$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย และความสัมพันธระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยทุกคน ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทั้ง 5 ภาค จำนวน 337 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ในแบบสอบถามทุกชุด ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้มีจำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.76 นอกนั้นเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 5 ฉบับ และสูญหายอีก 16 ฉบับ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 316 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งมีเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปีโดยมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือช่วง 20 - 30 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และช่วงอายุ 51 - 60 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ เงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,000 - 20,000 บาท มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และช่วง 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีโดยมีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ ตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็น

พนักงานระดับ 6 มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 3 มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 พนักงานระดับ 4 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 พนักงานระดับ 5 มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 เจ้าหน้าที่ระดับ 1-2 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และ พนักงานบริการ/ขับรถ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ อายุการทำงานในฐานะพนักงาน กท. ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 6 ปี จำนวน 138คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 - 10 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 อายุการทำงาน 11 - 15 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อายุการทำงาน 16 - 20 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 อายุการทำงาน 21 - 25 ปี จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.74$) รองลงมาคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านโอกาสและด้านทรัพยากร ($\mu=3.73$, $\mu=3.72$, $\mu=3.66$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับผู้บริหารให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.86$) รองลงมา คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.80$) และข้อคำถามเกี่ยวกับผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.62$)

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.74$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่าความสามารถในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.85$) รองลงมาคือ การรับรู้ความหมายของงานผลกระทบต่อหน่วยงาน และการตัดสินใจด้วยตนเอง ($\mu=3.81$, $\mu=3.75$, $\mu=3.75$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.10$) รองลงมาคือผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถว่าจะทำงานให้

ประสบความสำเร็จได้ ($\mu=3.90$) และข้อความเกี่ยวกับท่านมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.42$)

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu=4.07$) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับท่านมุ่งมั่น กระตือรือร้น และใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.25$) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=4.22$) ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\mu=4.10$) ท่านสามารถผลิตงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด ($\mu=4.05$) ท่านใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างประหยัด ($\mu=3.98$) และข้อความเกี่ยวกับท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความผิดพลาดน้อยมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.83$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r= .485$ และ $.503$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 27.7 ($R^2 = .227$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับสูง เนื่องพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย รู้ได้ว่าตนเองมีความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ เต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลิตงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด เพื่อช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Plowman & Peterson (1989) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ได้ประโยชน์คุ้มค่าและเป็นที่ยังพอใจของหน่วยงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยและใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม คุ้มค่าที่สุดในการผลิตงานออกมา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐฉัญ ถนัทรบ (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (กัลยลักษณ์ คลับคล้าย, 2553) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลัง

อำนาจด้านโครงสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับการศึกษาของ (Laschinger et al., 2001) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พบว่า ด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก พนักงานรับรู้ได้ถึงการที่ผู้บริหารได้ชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานให้พนักงานทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kenter (1997) อธิบายว่า การที่หัวหน้าให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลข่าวสารนั้นต้องมีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้พนักงานสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gunden & Crissman, 1992) อธิบายว่า ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติงานควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง คือข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวังไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง และด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทย เนื่องจาก พนักงานรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารได้คอยจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีการมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสม และได้จัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kenter (1997) อธิบายว่าความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนการทำงาน ทั้งนี้ทรัพยากรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีบุคลากรที่เพียงพอ มีงบประมาณที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประกอบกับการมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และมีคุณภาพ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของกัลยลักษณ์ คลับคล้าย (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร พบว่า การเบิกจ่ายงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย และขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์จึงส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หากมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีการจัดการทรัพยากรอย่างเพียงพอต่อการใช้งาน และมีการจัดบุคลากรทางการแพทย์ให้เหมาะสมเพียงพอ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ด้านทรัพยากร อยู่ในระดับสูง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Christine, Wayne, Jason, & Eric (1999) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพของงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา สว่างวงศ์ (2545) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ พบว่า การรับรู้ความหมายของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย เนื่องจาก การที่พนักงานรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานได้รับรู้ว่างานที่ทำอยู่มีความหมายละมีความสำคัญต่อพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานเป็นสิ่ง

สำคัญและมีความหมายสำหรับตนเอง และใส่ใจต่องานที่ทำ โดยสอดคล้องกับ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของตนเอง ซึ่งการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่องานที่ตนทำ ว่าเป็นสิ่งที่มีค่า มีความหมาย มีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดคุณค่า และความภาคภูมิใจในงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas and Velthouse (1990)ว่า การรับรู้ความหมายของงานนั้นเป็นการประเมินค่านิยมที่มีต่อจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน และตัดสินด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยม ความคิดของบุคคลนั้นๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล ช่วยให้บุคคลเห็นถึงความสำคัญ ของงานที่ทำ

และด้านผลกระทบต่อหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย เนื่องจากพนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อีกทั้งยังสามารถควบคุมสถานการณ์และมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ เกิดขึ้นได้ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็ม ความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) อธิบายเกี่ยวกับผลกระทบต่อหน่วยงานว่าเป็นระดับที่บุคคลสามารถอิทธิพล ทั้ง ด้านกลยุทธ์ การบริหาร หรือผลลัพธ์ต่อหน่วยงาน และรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ นั้นได้ และบุคคลอื่น ๆ ก็ยอมรับในแนวคิดของตน ซึ่งหากพบว่าตนเองไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน จะทำให้ตนเองรู้สึกไร้ประโยชน์ ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความไม่พอใจในงาน และจากการศึกษาผลกระทบต่อหน่วยงานของ Martinko & Gardner (1982) พบว่า การที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้สึกว่าคุณเองไร้ประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะทำให้บุคคลนั้นขาดการรับรู้ อิทธิพลของตนที่มีต่อที่ทำงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในศักยภาพของตน ซึ่งความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นได้ จากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่าน ๆ มาในอดีต ซึ่งสามารถทำให้บุคคลนั้นเรียนรู้และรับรู้ว่าคุณเองมีอิทธิพล และสามารถนำศักยภาพมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถของเขา เพื่อประโยชน์ต่อ หน่วยงาน

4. เพื่อหาความสัมพันธ์พหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทย รับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารคอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและคอยให้คำปรึกษา ชี้แจงให้พนักงานเข้าใจขอบเขตหน้าที่ นโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานให้พนักงานทราบทุกครั้ง จัดสรรงบประมาณและจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการยังรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความหมายต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีโอกาสเลือกตัดสินใจอย่างอิสระในการทำงานที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทยได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Conger&Kanungo (1988) ที่มีแนวคิดที่เน้นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การมีส่วนร่วมและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีการพัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการและเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการศึกษาของ Lasschinger, Finegan and shamian (2001) ได้ทำการศึกษา เส้นทางของความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในสถานที่ทำงานต่อความตึงเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีผลทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีผลทางลบต่อความตึงเครียดในงาน แต่มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ และพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ

2. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า รายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้แจงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานให้ทราบ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ชี้แจงผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และการให้ทรัพยากร อย่างการจัดหาอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมให้ จัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ในการทำงานแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ

3. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า รายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ การรับรู้ความหมายของงาน และผลกระทบต่อหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน กระตุ้นว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ กระตุ้นให้ท่านรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่มีความหมาย และให้พนักงานรับทราบว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ และมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาแห่งประเทศไทย จึงควรมีการศึกษาในผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ การศึกษาแห่งประเทศไทย

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากรเนื่องจากผลการศึกษาพบว่ามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในการรับรู้ความหมายของงาน และผลกระทบต่อหน่วยงานเนื่องจากผล การศึกษาพบว่ามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รายการอ้างอิง

- Baker, A. M. (1992). Transformational nursing Leadership : A vision for the future. New York: National League for Nursing Press
- Beck, B. (1992). Empowerment : A future goal for social work. New Jersey: Appleton And Lange.
- Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (1992). Empowerment Teacher : What successful Principals Do. Thousand Oak, California: Corwin Press.
- Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (1995). Empowering service employees. *Sloan Management Review*, 36(4), 73-85.
- Brown, J. C., & Kanter, R. M. (1982). Empowerment: key to effectiveness. Paper presented at the Hospital Forum.
- Byham, W. C., & Cox, J. (1998). Zapp!: The lightning of empowerment: How to improve quality, productivity, and employee satisfaction. New York: Ballantine Publishing Group.
- Chally, P. S. (1992). Empowerment through teaching. *Journal of nursing education*, 31(3), 117-120.
- Chandler, G. E. (1992). The source and process of empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16(3), 65-71.
- Christine, S. K., Wayne, B. R., Jason, C. S., & Eric, A. G. (1999). Antecedents and outcomes of empowerment: Empirical evidence from the health care industry. *Group & organization management*, 24(1), 71-91.
- Chutterback, D., & Kernaghan, S. (1995). The power of empowerment: Release the Hidden Talents of your employees. London: Kogan Page.
- Clifford, P. G. (1992). The myth of empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16(3), 1-5.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.

- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 16(3), 354-361.
- Gunden, E., & Crissman, S. (1992). Leadership skills for empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16(3), 6-10.
- Hawks, J. H. (1992). Empowerment in nursing education: concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. *Journal of advanced nursing*, 17(5), 609-618.
- Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the corporate. New York: Basic Book.
- Kanter, R. M. (1993). Men and Women of the corporate. New York: Basic Book.
- Kanter, R. M. (1997). Rosabeth Moss Kanter on the frontiers of management. United State of American: Harvard Business Press.
- Keller, B. J. (1991). A study of empowering nurses within the context of a healthcare organization. (Doctoral Dissertation), University of Colorado.
- Kieffer, C. H. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. *Prevention in human services*, 3(2-3), 9-36.
- Kinlaw, D. C. (1995). The practice of empowerment: Making the most of human competence. Hampshire: Gower Publishing, Ltd.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. (2001). Promoting nurses' health: Effect of empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19(2), 42.
- Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, 26(9), 27-35.
- Lashley, C. (2001). Empowerment : HR strategies for service excellence. Great Britain: Butterworth-Heinemann.
- Lawler, E. E., Mohrman, S. A., & Benson, G. (2001). Organizing for high performance: Employee involvement, TOM, reengineering, and knowledge management in the Fortune 1000. San Francisco: Jossey-Bass.
- Martinko, M. J., & Gardner, W. L. (1982). Learned helplessness: An alternative explanation for performance deficits. *Academy of management review*, 7(2), 195-204.

- Nelson, R. B. (1988). Delegation: The power of letting go. Glenview, Ill: Scott, Foresman.
- Plowman, & Peterson. (1953). Business Organization and Management. Illinois: Irwin.
- Plowman, E., & Peterson, C. (1989). Business organization and management. *Illinois: Irwin*.
- Porter-O'Grady, T. (1986). Creative nursing administration: Participative management into the 21st century. Maryland: Aspen Publication.
- Rappapon, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in human services*, 3(2-3), 1-7.
- Rodwell, C. M. (1996). An analysis of the concept of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 23(2), 305-313.
- Sabiston, J. A., & Laschinger, H. K. S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonomy. Testing Kanter's theory of structural power in organizations. *The Journal of nursing administration*, 25(9), 42-50.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1994). Empowerment : building a committed workforce. London: Kogan Page.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2007). Giving peace a chance: Organizational leadership, empowerment, and peace. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8), 1077-1095.
- Stewart, A. M. (1994). Empowering people. Singapore Institute of Management: Pitman Pub.
- Tebbitt, V. B. (1993). Demystifying organizational empowerment. *The Journal of nursing administration*, 23(1), 18-23.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of management review*, 15(4), 666-681.

- Vogt, F., & Murrell, L. (1990). *Empowerment in organizations: how to spark exceptional performance*. USA: University Associates: Inc.
- Wallerstein, N., & Bernstein, E. (1988). *Empowerment education: Freire's ideas adapted to health education*. *Health education quarterly*, 15(4), 379-394.
- Webster, M. (1988). *New Collegiate Dictionary*. Springfield Mass: G & C Merison.
- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยลักษณ์ คลับคล้าย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2539). ทฤษฎีการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตยา สว่างษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 1 ed.). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญเรือน ชุ่มแจ่ม. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2548). การประเมินประสิทธิภาพองค์กร โดย Data Envelopment Analysis. วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 28 ฉบับที่ 108, 33-42.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณอ่วมธานี. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. Retrieved from: www.stou.ac.th/Thai/Grad_Stdy/Downloads/51703/Unit14.doc,
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และ บริษัทในเครือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พิพัฒน์ ไทอารีย์ และ พิมล จรรย์นามวัฒน์. (2530). แนวความคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ หน่วยที่1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนवासี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: ไดมอนด์ อิน บิซิเนส เวิลด์.
- เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภา สินธุเสน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับอัตราโน้ตส์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรนุช กิจสงวน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การปฏิบัติบทบาทกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา นพวิญญวงศ์. (2550). ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อและการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการขายเสื้อเชิ้ตบุรุษมีตราสินค้าในตลาดบน. (การศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย ฉัตรปูลณกุล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการการกีฬา/
รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ประธานแขนง
วิชาการจัดการการกีฬาคณะวิทยาศาสตร์
การกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.สาริษฐ์ กุลธวัชวิชัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการการกีฬา/
ผู้ช่วยคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นางสาวอารีย์ โพธิ์ขวัญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศูนย์กีฬา/
ผู้จัดการแผนกสมาชิกสัมพันธ์ ศูนย์กีฬา
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นางบุตรี ประดับการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศูนย์กีฬา/
ผู้จัดการแผนกธุรการและพัสดุ
ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นายฐานวุฒิ เนื้อแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศูนย์กีฬา/
หัวหน้าส่วนงานสนามเทนนิส ศูนย์กีฬา
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย







บันทึกข้อความ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เลขที่หนังสือรับ 01633
วันที่ 11 พ.ค. 61 เวลา 10.07 น.

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202
ที่ จว 504/2561 วันที่ 8 พฤษภาคม 2561
เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นี้สติด/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในกรณี กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 014.1/61 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATION LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) ของ นางสาวไอรดา จันทร์อารักษ์ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. กรอบแนวคิด ควรมีหัวข้อสรุปไปที่ตัวแปรตาม
2. การอ้างอิงงานวิจัยของผู้อื่น นอกเหนือจากระบุในรายการอ้างอิงแล้ว ควรใส่ในเนื้อหา

โครงการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผอ. วิเศษ งามชื่น
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรียน คณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อโปรด

- ทราบ และดำเนินการต่อไป
- พิจารณา
- สลางนาม
- อนุมัติ

ลงชื่อ [Signature]
11/พ.ค. 2561

สิ้น คณบดี
พลีตกรกิจ กภ.ชลักรูท น.โท
อ.พันสิริมา || ส.นิสิตกราน

พศ.พ
15 พ.ค. 61

[Signature]
[Signature]

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวไอรดา จันทร์อารักษ์
ตำแหน่ง นิสิตระดับมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ติดต่อผู้วิจัย 78/119ก หมู่บ้านศิริสุข 2 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเมืองใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
โทรศัพท์มือถือ 09 8423 3651 E-mail : ic.zadia@gmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้ อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. งานวิจัยชิ้นนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ที่จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้มีแรงจูงใจในทางบวกต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจด้านการรับรู้และความเชื่อในความสามารถ เพื่อให้รับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเองหรือก็คือผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้พนักงานได้เกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ เกิดเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

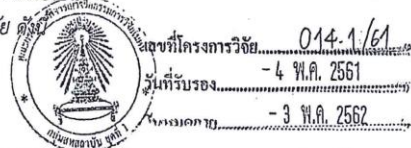
3. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทยทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ภาค จำนวนประชากรทั้งหมด 337 คน ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือกของผู้มีส่วนร่วมในการทำการวิจัย ดังนี้

1. ทั้งเพศชาย และเพศหญิงทุกช่วงอายุ
2. ผู้ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. ผู้ที่ยินยอมให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

4. กระบวนการวิจัยในครั้งนี้ หากท่านยินดีเข้าร่วมงานวิจัย จะขอให้ท่านตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจะใช้เวลาประมาณ 5 - 10 นาที แบ่งออกเป็น 4 ส่วน รวมทั้งหมด 36 ข้อ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง จำนวน 12 ข้อ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	ระดับความเป็นจริง				
	เป็นจริง อย่างยิ่ง (5)	เป็น จริง (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เป็น จริง (2)	ไม่ เป็น จริง อย่าง ยิ่ง (1)
การรับรู้ความหมายของงาน					
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บริหารกระตุ้นว่างานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อท่าน					
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านรับรู้ว่าจะงานที่ท่านทำมีความหมายต่อท่าน					
ความสามารถในการทำงาน					
4. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน					
5. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้					
6. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าท่านเชี่ยวชาญในทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน					
การตัดสินใจด้วยตนเอง					
7. สามารถเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานหรือไม่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ					
8. ตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
9. มีอิสระในการตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงาน					
ผลกระทบต่อหน่วยงาน					
10. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
11. ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้					
12. ท่านมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					

หมายเหตุ : ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้างานที่กำกับดูแลผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง



014.1/61

- 4 พ.ค. 2561

วันที่รับรอง.....
วันหมดอายุ..... - 3 พ.ค. 2562

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
	เป็นจริง อย่างยิ่ง (5)	เป็น จริง (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เป็น จริง (2)	ไม่เป็นจริง อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านมุ่งมั่น กระตือรือร้น และใส่ใจในการทำงานอย่าง เต็มที่และสุดความสามารถ					
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความผิดพลาดน้อย มาก					
4. ท่านสามารถผลิตงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด					
5. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
6. ท่านใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างประหยัด					



อยู่ที่โครงการวิจัย..... 014.1/61
วันที่รับรอง..... 6 พ.ค. 2561
วันหมดอายุ..... 3 พ.ค. 2562



ภาคผนวก ค

เอกสารขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๖๑๔

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการกีฬาแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวไอรดา จันทร์อารักษ์ นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ แขนงวิชาการจัดการการกีฬา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย” (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ ภูธรวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวไอรดา จันทร์อารักษ์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ณ การกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง และสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้ง ๕ ภาค ดังนี้

๑. สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๑ จังหวัดชลบุรี
๒. สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๒ จังหวัดสุพรรณบุรี
๓. สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๓ จังหวัดนครราชสีมา
๔. สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๔ จังหวัดสงขลา
๕. สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๕ จังหวัดเชียงใหม่

โดยผู้วิจัยจะเข้าทำการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา กลุ่มภารกิจวิชาการ
โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐
โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๑๑๔

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๑ จังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ แขนงวิชาการจัดการการกีฬา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย” (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กลุณวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ณ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๑ จังหวัดชลบุรี ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา กลุ่มภารกิจวิชาการ
โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐
โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๐๖๒๕



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๓ จังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ แขนงวิชาการจัดการการกีฬา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย” (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ณ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๓ จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา กลุ่มภารกิจวิชาการ
โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐
โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔๒๖๖๕



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๔ จังหวัดสงขลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ แขนงวิชาการจัดการการกีฬา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย” (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ณ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๔ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุรอรอด)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา กลุ่มภารกิจวิชาการ
โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐
โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๒๖๑๕



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๕ จังหวัดเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๔ แขนงวิชาการจัดการการกีฬา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย” (RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ณ สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๕ จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)
คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา กลุ่มภารกิจวิชาการ
โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐
โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล นางสาวไอรดา จันทร์อารักษ์

วัน เดือน ปีเกิด 31 พฤษภาคม 2534

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาหลักสูตร ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตรการกีฬา เอกวิทยาศาสตรและเทคโนโลยีการกีฬา คณะวิทยาศาสตรการกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556

- เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตรการกีฬา แขนงการจัดการการกีฬา คณะวิทยาศาสตรการกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557

