

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

N แทน จำนวนประชากรเป้าหมาย

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)

F แทน ค่าเฉลี่ยที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

sig แทน ค่าความสำคัญทางสถิติ

\* แทน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรในสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ประเภทของ บุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณภาพของผลงาน ปริมาณผลงานของกลุ่ม ความตรงต่อเวลาในการทำงาน การลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาใน กลุ่ม การเปลี่ยนกลุ่มงาน บรรยากาศในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และ ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอ ข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสถาบันการพลศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 ด้วยการใช้ค่า t-test สำหรับการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่างกัน ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร ค่า F-test (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์จัดกลุ่มประเด็นเนื้อหาและแจกแจงความถี่ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกตามรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา  
วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n= 198)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	97	49.00
หญิง	101	51.00
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	41	20.70
30 – 40 ปี	58	29.30
41 – 50 ปี	49	24.70
มากกว่า 50 ปี	50	25.30
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ประเภทของบุคลากร</b>		
บุคลากรสายผู้สอน	118	59.60
บุคลากรสายสนับสนุน	80	40.40
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	10.10
ปริญญาตรี	77	38.90
ปริญญาโทและปริญญาเอก	101	51.00
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	55	27.80
6 – 10 ปี	31	15.70
11 – 20 ปี	52	26.30
20 ปีขึ้นไป	60	30.30
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 เป็นบุคลากรสายผู้สอน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 30.30

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3 – 11 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของผลงาน	4.20	0.53	มาก
2. ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	3.95	0.61	มาก
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.36	0.57	มาก
4. ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	4.06	0.68	มาก
5. ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	4.16	0.52	มาก
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.27	0.57	มาก
7. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	3.72	0.79	มาก
8. ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	3.88	0.71	มาก
โดยรวม	4.08	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ( $\bar{X}=4.36$ ) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ( $\bar{X}=4.27$ ) ด้านคุณภาพของผลงาน ( $\bar{X}=4.20$ ) ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ( $\bar{X}=4.16$ ) ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม ( $\bar{X}=4.06$ ) ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ( $\bar{X}=3.95$ ) ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ( $\bar{X}=3.88$ ) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม ( $\bar{X}=3.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพของผลงาน

ด้านคุณภาพของผลงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่จนประสบความสำเร็จ	4.30	0.65	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.33	0.60	มาก
3. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.22	0.65	มาก
4. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานถูกต้องเรียบร้อย	4.20	0.69	มาก
5. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	3.96	0.77	มาก
โดยรวม	4.20	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.20$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.33$ ) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่จนประสบความสำเร็จ ( $\bar{X}=4.30$ ) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X}=4.22$ ) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานถูกต้องเรียบร้อย ( $\bar{X}=4.20$ ) และบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.96$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม

ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. กลุ่มงานของบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.01	0.82	มาก
2. กลุ่มงานของบุคลากรสามารถลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	3.86	0.82	มาก
3. กลุ่มงานของบุคลากรมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงผลลัพธ์ของงานให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้	3.90	0.81	มาก
4. กลุ่มงานของบุคลากรปรับปรุงการทำงานโดยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่เร่งด่วนจนประสบผลสำเร็จ	3.89	0.74	มาก
5. กลุ่มงานของบุคลากรพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารและการบริหารได้เป็นอย่างดีภายในเวลาอันจำกัด	4.11	0.69	มาก
โดยรวม	3.95	0.61	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มงานของบุคลากรพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารและการบริหารได้เป็นอย่างดีภายในเวลาอันจำกัด ( $\bar{X}=4.11$ ) กลุ่มงานของบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X}=4.01$ ) และกลุ่มงานของบุคลากรมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงผลลัพธ์ของงานให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X}=3.90$ ) กลุ่มงานของบุคลากรปรับปรุงการทำงาน โดยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่เร่งด่วนจนประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X}=3.89$ ) และกลุ่มงานของบุคลากรสามารถลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ( $\bar{X}=3.86$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน (n= 198)

ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรไม่มาสาย กลับก่อน ไม่ใช้เวลางานทำธุระส่วนตัว	4.20	0.77	มาก
2. บุคลากรพูดแต่ความจริง ไม่โกหก รักษาสัญญา พูดคำไหนเป็นคำนั้น พูดและทำอย่างที่ว่า	4.32	0.71	มาก
3. บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์การ ตรงไปตรงมา	4.29	0.64	มาก
4. บุคลากรทำงานด้วยความโปร่งใส ให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ ทุกชั้นตอน	4.49	0.68	มาก
5. บุคลากรปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้อง และความชอบธรรม มีความกตัญญูรู้คุณ	4.50	0.59	มาก
โดยรวม	4.36	0.57	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้อง และความชอบธรรม มีความกตัญญูรู้คุณ ( $\bar{X}=4.50$ ) บุคลากรทำงานด้วยความโปร่งใส ให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน ( $\bar{X}=4.49$ ) บุคลากรพูดแต่ความจริง ไม่โกหก รักษาสัญญา พูดคำไหนเป็นคำนั้น พูดและทำอย่างที่ว่า ( $\bar{X}=4.32$ ) บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์การ ตรงไปตรงมา ( $\bar{X}=4.29$ ) และบุคลากรไม่มาสาย กลับก่อน ไม่ใช้เวลางานทำธุระส่วนตัว ( $\bar{X}=4.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม

ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เมื่อมีการลาหยุดงาน	4.19	0.76	มาก
2. การปฏิบัติมีความต่อเนื่องทุก ๆ หน้าที่ถึงมีการลาหยุดงาน	4.05	0.78	มาก
3. บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องานและความสำเร็จถึงมีการลาหยุดงาน	4.03	0.82	มาก
4. ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง	4.09	0.86	มาก
5. หน่วยงานมีการกำหนดจำนวนผู้ทำงานให้เหมาะสมและทดแทนกันได้	3.97	0.86	มาก
โดยรวม	4.06	0.68	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเมื่อมีการลาหยุดงาน ( $\bar{X}=4.19$ ) ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง ( $\bar{X}=4.09$ ) การปฏิบัติมีความต่อเนื่องทุก ๆ หน้าที่ถึงมีการลาหยุดงาน ( $\bar{X}=4.05$ ) บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องานและความสำเร็จถึงมีการลาหยุดงาน ( $\bar{X}=4.03$ ) และหน่วยงานมีการกำหนดจำนวนผู้ทำงานให้เหมาะสมและทดแทนกันได้ ( $\bar{X}=3.97$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน

ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในงานใหม่ชัดเจน	4.17	0.65	มาก
2. บุคลากรทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา	4.09	0.64	มาก
3. บุคลากรยอมรับในเรื่องความแตกต่างของสมาชิก	4.18	0.69	มาก
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	4.02	0.76	มาก
5. บุคลากรมีวินัยในการทำงาน และทำตามกฎระเบียบ	4.33	0.62	มาก
โดยรวม	4.16	0.52	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีวินัยในการทำงาน และทำตามกฎระเบียบ ( $\bar{X}=4.33$ ) บุคลากรยอมรับในเรื่องความแตกต่างของสมาชิก ( $\bar{X}=4.18$ ) บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในงานใหม่ชัดเจน ( $\bar{X}=4.17$ ) บุคลากรทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา ( $\bar{X}=4.09$ ) และ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X}=4.02$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี	4.41	0.66	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นระบบมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ	4.21	0.71	มาก
3. บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.20	0.80	มาก
4. บุคลากรมีความสามารถประสานงาน กับบุคคลอื่น ได้ดี	4.29	0.70	มาก
5. บุคลากรสามารถให้บริการผู้มาใช้บริการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.25	0.67	มาก
โดยรวม	4.27	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.27$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี ( $\bar{X}=4.41$ ) บุคลากรมีความสามารถประสานงานกับบุคคลอื่น ได้ดี ( $\bar{X}=4.29$ ) บุคลากรสามารถให้บริการผู้มาใช้บริการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X}=4.25$ ) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นระบบมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.21$ ) และบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขวัญและ กำลังใจในการทำงานกลุ่ม

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นอย่างดี	4.00	0.76	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของบุคลากรเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.81	1.02	มาก
3. บุคลากรได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว	3.53	1.05	มาก
4. บุคลากรได้รับคำตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการมีความเหมาะสม	3.45	1.02	มาก
5. ผลการประเมินการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	3.77	0.93	มาก
โดยรวม	3.72	0.79	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.72$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็น อย่างดี ( $\bar{X}=4.00$ ) ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ( $\bar{X}=3.81$ ) ผลการประเมินการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ( $\bar{X}=3.77$ ) บุคลากรได้รับ คำตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{X}=3.53$ ) และบุคลากร ได้รับคำตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.45$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. กลุ่มงานของบุคลากรเปิดเผยจริงใจและร่วมกันแก้ปัญหา	3.89	0.80	มาก
2. กลุ่มงานของบุคลากรสนับสนุนไว้วางใจและร่วมกันแก้ปัญหา	3.90	0.79	มาก
3. บุคลากรรู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น เข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.65	มาก
4. บุคลากรในสถาบันฯทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.69	1.03	มาก
5. กลุ่มงานของบุคลากรร่วมมือกัน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์	3.86	0.85	มาก
โดยรวม	3.88	0.71	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรรู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น เข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.09$ ) กลุ่มงานของบุคลากรสนับสนุนไว้วางใจและร่วมกันแก้ปัญหา ( $\bar{X}=3.90$ ) กลุ่มงานของบุคลากรเปิดเผยจริงใจและร่วมกันแก้ปัญหา ( $\bar{X}=3.89$ ) กลุ่มงานของบุคลากรร่วมมือกัน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.86$ ) และบุคลากรในสถาบันฯทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ( $\bar{X}=3.69$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางหาค่าสถิติทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบสมมุติฐานความแตกต่างของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่างกัน ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยค่า F-test (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังปรากฏดังตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 24

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกัน

กลยุทธ์การบริหารจัดการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของผลงาน	4.24	0.44	4.16	0.61	1.034	0.302
2. ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	3.98	0.55	3.93	0.68	0.491	0.624
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.37	0.50	4.34	0.63	0.352	0.725
4. ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	4.00	0.77	4.13	0.59	-1.380	0.169
5. ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	4.13	0.49	4.17	0.54	-0.605	0.546
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.24	0.58	4.29	0.56	-0.600	0.549
7. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	3.76	0.76	3.67	0.82	0.722	0.471
8. ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	3.90	0.68	3.86	0.75	0.465	0.643
โดยรวม	4.08	0.42	4.07	0.50	0.095	0.925

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านคุณภาพของผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.903	0.301	1.067	0.364
	ภายในกลุ่ม	194	54.696	0.282		
2. ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.072	0.357	.945	0.420
	ภายในกลุ่ม	194	73.380	0.378		
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.204	0.735	2.433	0.066
	ภายในกลุ่ม	194	58.570	0.302		
4. ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.589	0.863	1.907	0.130
	ภายในกลุ่ม	194	87.798	0.453		
5. ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.027	1.009	3.937	0.009*
	ภายในกลุ่ม	194	49.714	0.256		
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.338	0.113	0.350	0.789
	ภายในกลุ่ม	194	62.512	0.322		
7. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.393	0.464	0.753	0.522
	ภายในกลุ่ม	194	119.678	0.617		
8. ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.241	0.414	0.829	0.479
	ภายในกลุ่ม	194	96.833	0.499		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.508	0.169	0.811	0.489
	ภายในกลุ่ม	194	40.518	0.209		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะถูกนำมา เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังปรากฏในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	3.99	4.33	4.13	4.11
ต่ำกว่า 30 ปี	3.99	-	.33*	.13	.11
30 - 40 ปี	4.33	-	-	.19	.22
41 - 50 ปี	4.13	-	-	-	.02
มากกว่า 50 ปี	4.11	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน สูงกว่าบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน

กลยุทธ์การบริหารจัดการ	สายผู้สอน		สายสนับสนุน		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของผลงาน	4.25	.514	4.12	.54	1.688	0.093
2. ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	3.99	.60	3.89	.63	1.104	0.271
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.41	.50	4.28	.61	1.552	0.122
4. ด้านการลาหยุดงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	4.03	.74	4.11	.57	-0.843	0.400
5. ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	4.16	.51	4.14	.52	0.359	0.720
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.26	.60	4.28	.49	-0.304	0.761
7. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	3.80	.74	3.57	.82	2.005	0.046*
8. ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	3.90	.67	3.84	.74	0.563	0.574
โดยรวม	4.10	.45	4.03	.45	1.051	0.295

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านคุณภาพของผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.117	2.559	9.883	.000*
	ภายในกลุ่ม	195	50.482	.259		
2. ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.991	1.495	4.080	.018*
	ภายในกลุ่ม	195	71.462	.366		
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.179	2.090	7.200	.001*
	ภายในกลุ่ม	195	56.594	.290		
4. ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	.196	.098	.212	.809
	ภายในกลุ่ม	195	90.190	.463		
5. ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.285	.642	2.434	.090
	ภายในกลุ่ม	195	51.456	.264		
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.631	.816	2.598	.077
	ภายในกลุ่ม	195	61.219	.314		
7. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.139	3.569	6.109	.003*
	ภายในกลุ่ม	195	113.932	.584		
8. ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.870	.935	1.895	.153
	ภายในกลุ่ม	195	96.205	.493		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.304	1.152	5.801	.004*
	ภายในกลุ่ม	195	38.722	.199		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณผลงานของ

กลุ่ม ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะถูกนำมา เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังปรากฏในตารางที่ 17 ถึงตารางที่ 21

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านคุณภาพของผลงาน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	-	.39*	.54*
ปริญญาตรี	4.16	-	-	.14
ปริญญาโทและปริญญาเอก	4.31	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและ ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	3.61	3.94	4.03
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	.33	.42*
ปริญญาตรี	3.94	-	-	.09
ปริญญาโทและปริญญาเอก	4.03	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่มสูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและ ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	3.93	4.39	4.42
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	-	.46*	.49*
ปริญญาตรี	4.39	-	-	.02
ปริญญาโทและปริญญาเอก	4.42	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	3.38	3.56	3.89
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.38	-	.18	.51*
ปริญญาตรี	3.56	-	-	.32*
ปริญญาโทและปริญญาเอก	3.89	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

คู่ที่ 1 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 2 บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านคุณภาพของผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.482	.494	1.771	0.154
	ภายในกลุ่ม	194	54.117	.279		
2. ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.782	1.261	3.460	0.017*
	ภายในกลุ่ม	194	70.671	.364		
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.298	.766	2.542	0.058
	ภายในกลุ่ม	194	58.475	.301		
4. ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.141	.380	.827	0.481
	ภายในกลุ่ม	194	89.246	.460		
5. ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.668	.889	3.446	0.018*
	ภายในกลุ่ม	194	50.072	.258		
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.504	.168	.523	0.667
	ภายในกลุ่ม	194	62.346	.321		
7. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.112	.704	1.148	0.331
	ภายในกลุ่ม	194	118.959	.613		
8. ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.682	.561	1.128	0.339
	ภายในกลุ่ม	194	96.393	.497		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.900	.300	1.451	0.229
	ภายในกลุ่ม	194	40.126	.207		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม และด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะถูกนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังปรากฏในตารางที่ 22 ถึงตารางที่ 23

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม

ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.90	3.94	4.17	3.81
น้อยกว่า 5 ปี	3.90	-	.04	.27	.08
6 – 10 ปี	3.94	-	-	.23	.12
11 – 20 ปี	4.17	-	-	-	.35*
20 ปีขึ้นไป	3.81	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน

ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.02	4.23	4.31	4.10
น้อยกว่า 5 ปี	4.02	-	.20	.29*	.07
6 – 10 ปี	4.23	-	-	.08	.12
11 – 20 ปี	4.31	-	-	-	.21
20 ปีขึ้นไป	4.10	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน สูงกว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์จัดกลุ่มประเด็นเนื้อหา และแจกแจงความถี่

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นวิธีสรุปเรียงตามลำดับความสำคัญตามความถี่ของความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ประมวลคำตอบที่เหมือนกันคล้ายคลึงกัน และใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน รายละเอียดคั่งแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน	22	18.03
2.	ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ	18	14.75
3.	ควรทำด้วยความจริงใจและเต็มใจกับความรับผิดชอบ	14	11.47
4.	ควรปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเรียบร้อย	39	31.98
5.	ควรมีการพัฒนาในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน	29	23.77
รวม		122	100.00

จากตารางที่ 24 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า ควรปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเรียบร้อย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.98 รองลงมาคือ ควรมีการพัฒนาในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนผู้บริหารควรให้การสนับสนุน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และควรทำด้วยความจริงใจและเต็มใจกับความรับผิดชอบ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.47

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	แบ่งให้เหมาะสมเฉลี่ยตามความจำเป็น	18	11.40
2.	สมาชิกในหน่วยไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน	24	15.19
3.	ควรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	34	21.52
4.	หน่วยงานแต่ละหน่วยมีผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	43	27.22
5.	ควรมีจิตสำนึกในการทำงานรวมทั้งการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน	39	24.67
รวม		158	100

จากตารางที่ 25 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงานของกลุ่ม ส่วนใหญ่เสนอว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยมีผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 รองลงมา คือ ควรมีจิตสำนึกในการทำงานรวมทั้งการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 ควรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 สมาชิกในหน่วยไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และ แบ่งให้เหมาะสมเฉลี่ยตามความจำเป็น จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40



ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	26	16.88
2.	หน่วยงานและบุคลากรมีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน	20	12.99
3.	เป็นปัจจัยสำคัญ ผู้นำต้องมีความตระหนักและเป็นตัวอย่างที่ดี	25	16.23
4.	การตรงต่อเวลาทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร	31	20.13
5.	เป็นสิ่งแรกเริ่มและความพร้อมและการสร้างนิสัย ทันทเวลา เหมาะสม ตรงเวลา ถูกต้องมีคุณภาพ	52	33.77
รวม		154	100

จากตารางที่ 26 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า เป็นสิ่งแรกเริ่มและความพร้อมและการสร้างนิสัย ทันทเวลา เหมาะสม ตรงเวลา ถูกต้องมีคุณภาพจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 รองลงมา คือ การตรงต่อเวลาทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.88 เป็นปัจจัยสำคัญ ผู้นำต้องมีความตระหนักและเป็นตัวอย่างที่ดี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 และ หน่วยงานและบุคลากรมีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.99

ตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการลาหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชา  
ในกลุ่ม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	การลาหยุดงานของหน่วยงานไม่ค่อยเป็นระบบ	31	17.61
2.	การลาหยุดงานก่อนข้างน้อย นอกจากเหตุผลที่จำเป็น	34	19.32
3.	ต้องมีเหตุผลเพียงพอและเหมาะสม เพราะคำนึงถึง ผลงานความสำเร็จ ความพร้อมเพียง	39	22.16
4.	การลาหยุดควรเป็นไปตามระเบียบของราชการ	30	17.05
5.	ตามสิทธิ์ในการลาของราชการ	42	23.86
รวม		176	100

จากตารางที่ 27 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า ตามสิทธิ์ในการลาของราชการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 รองลงมา คือ ต้องมีเหตุผลเพียงพอและเหมาะสม เพราะคำนึงถึงผลงานความสำเร็จ ความพร้อมเพียง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 การลาหยุดงานก่อนข้างน้อย นอกจากเหตุผลที่จำเป็น จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 การลาหยุดงานของหน่วยงานไม่ค่อยเป็นระบบ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61 และ การลาหยุดควรเป็นไปตามระเบียบของราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05

ตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	การเปลี่ยนกลุ่มงานมีไม่มากนัก แต่ขาดในเรื่องความ รับผิดชอบ	15	14.02
2.	ไม่มีการเปลี่ยนกลุ่มงานบ่อย	10	9.35
3.	ยังน้อยเพราะแต่ละคนมีหน้าที่ประจำ	29	27.10
4.	ควรเกิดจากการพิจารณาพิจารณาที่ ความเหมาะสม และผลิต งานออกมาต้องดีกว่าเดิมรวมทั้งต้องชี้แจงการเปลี่ยน กลุ่มงานมีเหตุผล	22	20.56
5.	ศึกษาและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายในงาน ใหม่ให้ชัดเจน	31	28.97
รวม		107	100

จากตารางที่ 28 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนกลุ่มงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า ศึกษาและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายในงานใหม่ให้ชัดเจน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 รองลงมา คือ ยังน้อยเพราะแต่ละคนมีหน้าที่ประจำ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ควรเกิดจากการพิจารณาพิจารณาที่ ความเหมาะสม และผลิตงานออกมาต้องดีกว่าเดิม รวมทั้งต้องชี้แจงการเปลี่ยนกลุ่มงานมีเหตุผล จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 การเปลี่ยนกลุ่มงานมีไม่มากนัก แต่ขาดในเรื่องความรับผิดชอบ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.02 และ ไม่มีการเปลี่ยนกลุ่มงานบ่อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี	9	6.08
2.	มีความสามัคคี	51	34.46
3.	บรรยากาศเป็นแบบพี่น้อง	22	14.86
4.	ต้องสร้างบรรยากาศ เพิ่มแรงกายแรงใจการทำงานสร้าง ขวัญและกำลังใจ	29	19.60
5.	เป็นบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน	37	25.00
รวม		148	100

จากตารางที่ 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่วนใหญ่เสนอว่า มีความสามัคคี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.46 รองลงมา คือ เป็นบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ต้องสร้างบรรยากาศ เพิ่มแรงกายแรงใจการทำงานสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 บรรยากาศเป็นแบบพี่น้อง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 และบรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.08

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	ทุกคนอยู่ในเกณฑ์การประเมินของตนเอง	30	18.63
2.	เชิดชูยกย่องให้แรงใจในการทำงาน	37	22.98
3.	เอื้อเพื่อเพื่อแม่ การให้ทาน การมีส่วนร่วม การร่วมแรง ร่วมใจ อุทิศ เสียสละ	25	15.52
4.	ควรมีการให้ของขวัญ เงินรางวัล ฯลฯ บ้างตาม โอกาส อันสมควร	45	27.95
5.	ขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้การ สนับสนุน	24	14.92
รวม		161	100

จากตารางที่ 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม ส่วนใหญ่เสนอว่า ควรมีการให้ของขวัญ เงินรางวัล ฯลฯ บ้างตาม โอกาสอันสมควร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.95 รองลงมา คือ เชิดชูยกย่องให้แรงใจในการทำงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 ทุกคนอยู่ในเกณฑ์การประเมินของตนเอง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 เอื้อเพื่อเพื่อแม่ การให้ทาน การมีส่วนร่วม การร่วมแรงร่วมใจ อุทิศ เสียสละ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 และขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้การสนับสนุน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92

ตารางที่ 31 ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	ขาดความร่วมมือในการให้ความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรไม่ค่อยมีความสามัคคี/ขาดความรับผิดชอบในตัวเอง	25	19.69
2.	ให้ความร่วมมือดี	27	21.26
3.	เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ผู้นำหรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับหนึ่ง ต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจเพื่อนร่วมงานให้พร้อมที่จะทุ่มเทใจกับงานที่ทำ	23	18.11
4.	อาวุโส รู้จักมักคุ้น สนับสนุน กลมเกลียว สามัคคี เรียนรู้ งาน ความสำเร็จขององค์กร	22	17.32
5.	ควรมีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	30	23.62
รวม		127	100

จากตารางที่ 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ส่วนใหญ่เสนอว่า ควรมีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 รองลงมา คือ ให้ความร่วมมือดี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 ขาดความร่วมมือในการให้ความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรไม่ค่อยมีความสามัคคี/ขาดความรับผิดชอบในตัวเอง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ผู้นำหรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับหนึ่ง ต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจเพื่อนร่วมงานให้พร้อมที่จะทุ่มเทใจกับงานที่ทำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 และอาวุโส รู้จักมักคุ้น สนับสนุน กลมเกลียว สามัคคี เรียนรู้ งาน ความสำเร็จขององค์กร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32