

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
P	แทน	ความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
*	แทน	สถิติที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
$\chi^2$	แทน	สถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (Chi-Square test)
f	แทน	ค่าความถี่

#### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การบริการที่ดี (Service Mind-SERV) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการงานอาชีพ (Expertise - EXP) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity - ING) และการควบคุมตนเอง (Self Control) โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์เฉพาะข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi - Square test) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ซึ่งจะนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	117	59.39
หญิง	80	40.61
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	38	19.29
30 – 40 ปี	50	25.38
มากกว่า 40 ปี	109	55.33
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด</b>		
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	89	45.18
ปริญญาโท	98	49.75
ปริญญาเอก	10	5.07
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>
<b>4. รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	47	23.86
10,001 – 20,000 บาท	42	21.32
มากกว่า 20,000 บาท	108	54.82
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 6 ปี	51	25.89
6 – 10 ปี	16	8.12
มากกว่า 10 ปี	130	65.99
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>100.00</b>

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	125	63.45
ลูกจ้างประจำ	23	11.68
ลูกจ้างเหมาบริการ	49	24.87
รวม	197	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 59.39 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.61

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาคือ อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.38 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมา คือ ปริญญาตรีและต่ำกว่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.18 และปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07

รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.82 รองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 และมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.99 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.89 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 63.45 รองลงมา คือ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.87 และลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมและจำแนกรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการควบคุมตนเอง โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและจำแนกรายด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.43	0.51	มาก
2. การบริการที่ดี	4.47	0.57	มาก
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.14	0.52	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.69	0.47	มากที่สุด
5. การควบคุมตนเอง	4.14	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.69$ ) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.47$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.43$ ) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 4.14$ ) และการควบคุมตนเอง ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านและจำแนกรายข้อ ปรากฏตามตารางที่ 4-8 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์  
โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. บุคลากรมีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	4.65	0.56	มากที่สุด
2. บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	4.62	0.54	มากที่สุด
3. บุคลากรมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.59	0.57	มากที่สุด
4. บุคลากรสามารถแสดงออกให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ว่าท่านมีความความต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.53	0.59	มากที่สุด
5. บุคลากรแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	4.29	0.79	มาก
6. บุคลากรสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	4.27	0.75	มาก
7. บุคลากรสามารถติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานได้	4.18	0.80	มาก
8. บุคลากรทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	4.43	0.66	มาก
9. บุคลากรมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.34	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.43	0.51	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรมีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.65$ ) บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.62$ ) มีความมานะ อดทน

ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.59$ ) บุคลากรสามารถแสดงออกให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ว่าท่านมีความความต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.53$ ) บุคลากรทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.43$ ) บุคลากรมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.34$ ) แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ) บุคลากรสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.27$ ) และบุคลากรสามารถติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานได้ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

การบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. บุคลากรให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	4.57	0.64	มากที่สุด
2. บุคลากรให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ	4.55	0.59	มากที่สุด
3. บุคลากรแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่	4.44	0.66	มาก
4. บุคลากรประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	4.43	0.72	มาก
5. บุคลากรรับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ อย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ	4.43	0.74	มาก
6. บุคลากรดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	4.45	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.47	0.57	มาก



จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลากรให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ ) บุคลากรให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 4.55$ ) บุคลากรดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.45$ ) บุคลากรแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ( $\bar{X} = 4.44$ ) บุคลากรประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.43$ ) และบุคลากรรับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ อย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ สังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

การสังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. บุคลากรศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	4.15	0.70	มาก
2. บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.39	0.63	มาก
3. บุคลากรติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	4.08	0.66	มาก
4. บุคลากรมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน	4.03	0.67	มาก
5. บุคลากรรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.14	0.52	มาก



จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.39$ ) บุคลากรศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ( $\bar{X} = 4.15$ ) บุคลากรติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 4.08$ ) บุคลากรมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน ( $\bar{X} = 4.03$ ) และบุคลากรรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.03$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยจำแนกเป็นรายข้อ

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	4.71	0.54	มากที่สุด
2. บุคลากรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	4.64	0.60	มากที่สุด
3. บุคลากรรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	4.71	0.54	มากที่สุด
4. บุคลากรแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	4.73	0.54	มากที่สุด
5. บุคลากรยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ	4.69	0.55	มากที่สุด
6. บุคลากรเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	4.66	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.69	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรแสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ( $\bar{X} = 4.73$ ) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ ( $\bar{X} = 4.71$ ) บุคลากรรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 4.71$ ) บุคลากรยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.69$ ) บุคลากรเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ( $\bar{X} = 4.66$ ) และบุคลากรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ( $\bar{X} = 4.64$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการควบคุมตนเอง โดย  
จำแนกเป็นรายข้อ

การควบคุมตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ท่านไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพ หรือไม่เหมาะสม แม้จะรู้ดีกว่าถูกกระตุ้นทางอารมณ์ แต่สามารถระงับ การกระทำนั้นไว้ได้	4.14	0.73	
2. ท่านอดกลั้นไม่แสดงพฤติกรรมหุนหันพลันแล่น	4.04	0.63	
3. ท่านสามารถเลี่ยงออกจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิด ความรุนแรงทางอารมณ์	4.00	0.70	
4. ท่านเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อ สงบสติอารมณ์	3.93	0.79	
5. ท่านตอบโต้อย่างสงบ ไม่รุนแรง แม้จะถูกยั่วจากฝ่าย ตรงข้าม และยังครองสติ ปฏิบัติตนได้อย่างสงบ	4.17	0.61	
6. ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกความรุนแรงทางอารมณ์ ระหว่าง การสนทนา หรือการปฏิบัติงาน แต่สามารถเลือกวิธีการ แสดงออกในทางสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น	4.16	0.69	
7. ท่านสามารถปฏิบัติงาน หรือตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ในสภาวะความกดดันอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.68	
8. ท่านสามารถจัดการกับความเครียด หรือผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้นจากความรุนแรงทางอารมณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.25	0.68	
9. ท่านสามารถประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตนหรือวางแผน ล่วงหน้าเพื่อจัดการกับอารมณ์ และความเครียดที่อาจ จะเกิดขึ้น	4.18	0.70	
10. ท่านละวางอารมณ์รุนแรงทั้งปวง โดยการพยายามทำ ความเข้าใจต้นเหตุเข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์ และ เข้าใจคู่กรณี ตลอดจนบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ	4.25	0.73	
11. ท่านสามารถให้อภัย และปล่อยวางได้ตามแต่กรณี	4.38	0.63	
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถให้อภัยและปล่อยวางได้ตามแต่กรณี ( $\bar{X} = 4.38$ ) บุคลากรระวังอารมณ์รุนแรงทั้งปวง พยายามทำความเข้าใจต้นเหตุ เข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์ และเข้าใจคู่กรณี ตลอดจนบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.25$ ) บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียด หรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากความรุนแรงทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.25$ ) บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน หรือตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ในสภาวะความกดดันอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.23$ ) บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับอารมณ์ และความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตอบโต้อย่างสงบ ไม่รุนแรง แม้จะถูกขู่ข่มจากฝ่ายตรงข้าม และยังคงสติ ปฏิบัติตนได้อย่างสงบ ( $\bar{X} = 4.17$ ) บุคลากรรับรู้ถึงความรู้สึกความรุนแรงทางอารมณ์ ระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน แต่สามารถเลือกวิธีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.16$ ) บุคลากรไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพ หรือไม่เหมาะสม แม้จะรู้สึกว่าถูกกระตุ้นทางอารมณ์ แต่สามารถระงับการกระทำนั้นไว้ได้ ( $\bar{X} = 4.14$ ) บุคลากรอดกลั้น ไม่แสดงพฤติกรรมหุนหันพลันแล่น ( $\bar{X} = 4.04$ ) บุคลากรสามารถเลี่ยงออกจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และบุคลากรเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราว เพื่อสงบสติอารมณ์ ( $\bar{X} = 3.93$ ) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลทั่วไปเปรียบเทียบกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลทั่วไปเปรียบเทียบกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่ออธิบายปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ที่มี ความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการควบคุมตนเอง โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าไคสแควร์ (Chi - Square test) ซึ่งเลือกวิเคราะห์เฉพาะข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำเสนอในรูปแบบ ตารางวิเคราะห์รายด้าน และโดยรวมตามรายละเอียดในตารางที่ 9 - 44

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

เพศ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ชาย	104	9	113	0.014	0.904
	92.0 %	8.0%	100%		
หญิง	77	7	84		
	91.7%	8.3%	100%		
รวม	181	16	197		
	91.9%	8.1%	100%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 9 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ เพศชายเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศชายและหญิง ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92 และ 91.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8 และ 8.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)

เพศ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ชาย	98	15	113	0.482	0.483
	86.7 %	13.3%	100%		
หญิง	75	9	84		
	89.3%	10.7%	100%		
รวม	173	24	197		
	87.8%	12.2%	100%		

จากตารางที่ 10 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ เพศชายเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศหญิงและชาย ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 89.3 และ 86.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 13.3 และ 10.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

เพศ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ชาย	86	27	113	1.284	0.257
	76.1 %	23.9%	100%		
หญิง	69	15	84		
	82.1%	17.9%	100%		
รวม	155	42	197		
	78.7%	23.3%	100%		

จากตารางที่ 11 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ เพศชายเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศหญิงและชาย ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 82.1 และ 76.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.9 และ 17.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

เพศ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ชาย	106	7	113	1.400	0.237
	93.8 %	6.2%	100%		
หญิง	74	10	84		
	88.1%	11.9%	100%		
รวม	180	17	197		
	91.4%	8.6%	100%		

จากตารางที่ 12 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ เพศชายเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศชายและหญิง ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 93.8 และ 88.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 6.2 และ 11.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการควบคุมตนเอง

เพศ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ชาย	94	19	113	0.125	0.724
	83.2%	16.8%	100%		
หญิง	71	13	84		
	84.5%	15.5%	100%		
รวม	165	32	197		
	83.8%	16.2%	100%		



จากตารางที่ 13 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ เพศชายเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศหญิงและชาย ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 83.2 และ 84.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.8 และ 15.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

เพศ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ชาย	105	9	114	.057	0.812
	92.1%	7.9%	100%		
หญิง	76	7	83		
	91.6%	8.4%	100%		
รวม	181	16	197		
	91.9%	8.1%	100%		

จากตารางที่ 14 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ เพศชายเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพศชายและหญิง ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.1 และ 91.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 7.9 และ 8.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

อายุ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 40 ปี	33 84.6%	6 15.4%	39 100%	2.481	0.289
30 – 40 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100%		
มากกว่า 40 ปี	100 92.6%	8 7.4%	108 100%		
รวม	179	18	197		
	90.9%	9.1%	100%		

จากตารางที่ 15 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียุต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อายุระหว่าง 30 – 40 ปี และอายุต่ำกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.6, 92 และ 84.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 40 ปี อายุระหว่าง 30 – 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 15.4, 8.0 และ 7.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี

อายุ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 40 ปี	31 79.5%	8 20.5%	39 100%	2.983	0.225
30 – 40 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100%		
มากกว่า 40 ปี	98 90.7%	10 9.3%	108 100%		
รวม	175 88.8%	22 11.2%	197 100%		

จากตารางที่ 16 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียุคต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92,90.7 และ 79.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.5, 9.3 และ 8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

อายุ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 40 ปี	31 79.5%	8 20.5%	39 100%	2.983	0.225
30 – 40 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100%		
มากกว่า 40 ปี	98 90.7%	10 9.3%	108 100%		
รวม	175 88.8%	22 11.2%	197 100%		

จากตารางที่ 17 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียุคต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92,90.7 และ 79.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.5, 9.3 และ 8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

อายุ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 40 ปี	31 79.5%	8 20.5%	39 100%	2.983	0.225
30 – 40 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100%		
มากกว่า 40 ปี	98 90.7%	10 9.3%	108 100%		
รวม	175 88.8%	22 11.2%	197 100%		

จากตารางที่ 18 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียุ่ต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92, 90.7 และ 79.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับรองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.5, 9.3 และ 8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการควบคุมตนเอง

อายุ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 40 ปี	31 79.5%	8 20.5%	39 100%	2.983	0.225
30 – 40 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100%		
มากกว่า 40 ปี	98 90.7%	10 9.3%	108 100%		
รวม	175 88.8%	22 11.2%	197 100%		

จากตารางที่ 19 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียุ่ต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92,90.7 และ 79.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.5, 9.3 และ 8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

อายุ	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 40 ปี	31 79.5%	8 20.5%	39 100%	2.983	0.225
30 – 40 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100%		
มากกว่า 40 ปี	98 90.7%	10 9.3%	108 100%		
รวม	175	22	197		
	88.8%	11.2%	100%		

จากตารางที่ 20 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียุคต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92,90.7 และ 79.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 20.5, 9.3 และ 8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ



ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	78 87.6%	11 12.4%	89 100.0%	2.476	0.290
ปริญญาโท	91 91.9%	8 8.1%	99 100.0%		
ปริญญาเอก	9 100.0%	0 0.0%	9 100.0%		
รวม	178 90.4%	19 9.6%	197 100.0%		

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีและต่ำกว่าส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100, 91.9 และ 87.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และปริญญาโทมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.4 และ 8.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	74 83.1%	15 16.9%	89 100.0%	6.747*	0.034
ปริญญาโท	93 93.9%	6 6.1%	99 100.0%		
ปริญญาเอก	9 100.0%	0 0.0%	9 100.0%		
รวม	176 89.3%	21 10.7%	197 100.0%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีและต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100, 93.9 และ 83.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.9 และ 6.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและ ร้อยละความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	60 67.4%	29 32.6%	89 100.0%	17.484**	0.000
ปริญญาโท	91 91.9%	8 8.1%	99 100.0%		
ปริญญาเอก	7 77.8%	2 22.2%	9 100.0%		
รวม	158 80.2%	39 19.8%	197 100.0%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และปริญญาตรีและต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.9, 77.8 และ 67.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.6, 22.2 และ 8.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	80 89.9%	9 10.1%	89 100%	4.579	0.101
ปริญญาโท	95 96.0%	4 4.0%	99 100%		
ปริญญาเอก	9 100.0%	0 0.0%	108 100%		
รวม	184 93.4%	13 6.6%	197 100%		

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีและต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100,96 และ 89.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.1 และ 4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	76 85.4%	13 14.6%	89 100.0%	1.265	0.867
ปริญญาโท	82 82.8%	16 16.2%	99 100.0%		
ปริญญาเอก	8 88.9%	1 11.1%	9 100.0%		
รวม	166 84.3%	30 15.2%	197 100%		

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการศึกษาาระดับปริญญาเอก ปริญญาตรีและต่ำกว่า และ ปริญญาโท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 88.9, 85.4 และ 82.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.2, 14.6 และ 11.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	81 91.0%	8 9.0%	89 100.0%	2.521	0.284
ปริญญาโท	94 96.4%	5 4.6%	99 100.0%		
ปริญญาเอก	9 100.0%	0 0.0%	9 100.0%		
รวม	184 93.4%	13 6.6%	197 100%		

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีและต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100, 96.4 และ 91 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 9 และ 4.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)

รายได้	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40 85.1%	7 14.9%	47 100.0%	2.738	0.254
10,001 – 20,000 บาท	38 90.5%	4 9.5%	42 100.0%		
มากกว่า 20,000 บาท	100 92.6%	8 7.4%	108 100.0%		
รวม	178 90.4%	19 9.6%	197 100.0%		

จากตารางที่ 27 พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท 10,001-20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.6, 90.5 และ 85.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.9, 9.5 และ 7.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ



ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์รายได้กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการบริการที่ดี

รายได้	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8 17.0%	39 83.0%	47 100.0%	2.610	0.271
10,001 – 20,000 บาท	4 9.5%	38 90.5%	42 100.0%		
มากกว่า 20,000 บาท	9 8.3%	99 91.7%	108 100.0%		
รวม	21 10.7%	176 89.3%	197 100.0%		

จากตารางที่ 28 พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท 10,001-20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 91.7, 90.5 และ 83 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 17, 9.5 และ 8.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

รายได้	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	35	47	15.871**	0.000
	25.5%	74.5%	100.0%		
10,001 – 20,000 บาท	16	26	42		
	38.1%	61.9%	100.0%		
มากกว่า 20,000 บาท	12	96	108		
	11.1%	88.9%	100.0%		
รวม	40	157	197		
	20.3%	79.7%	100%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 29 พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่  $\alpha = 0.01$  กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ มากกว่า 20,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.9, 74.5 และ 61.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 38.1, 25.5 และ 11.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์รายได้กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING)

รายได้	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40 85.1%	7 14.9%	47 100.0%	8.385*	0.015
10,001 – 20,000 บาท	40 95.2%	2 4.8%	42 100.0%		
มากกว่า 20,000 บาท	104 94.5%	4 3.6%	108 100.0%		
รวม	184 93.4%	13 6.6%	197 100%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 30 พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 95.2, 94.5 และ 85.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.9, 4.8 และ 3.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง

รายได้	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	39 83.0%	8 17.0%	47 100.0%	1.361	0.851
10,001 – 20,000 บาท	37 88.1%	5 11.9%	42 100.0%		
มากกว่า 20,000 บาท	90 83.2%	17 15.9%	108 100.0%		
<b>รวม</b>	<b>166 84.2%</b>	<b>30 15.3%</b>	<b>197 100.0%</b>		

จากตารางที่ 31 พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียาได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 88.1, 83.2 และ 83 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17, 15.9 และ 11.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

รายได้	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	42 89.4%	5 10.6%	47 100.0%	2.159	0.340
10,001 – 20,000 บาท	39 95.1%	2 4.9%	41 100.0%		
มากกว่า 20,000 บาท	103 94.5%	6 5.5%	109 100.0%		
รวม	184 93.4%	13 6.6%	197 100%		

จากตารางที่ 32 พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมียาได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 95.1, 94.5 และ 89.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.6, 5.5 และ 4.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ  
สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 6 ปี	43 84.3%	8 15.7%	51 100%	6.525*	0.038
6 – 10 ปี	13 81.3%	3 18.8%	16 100%		
มากกว่า 10 ปี	123 94.6%	7 5.4%	130 100%		
รวม	179 90.9%	18 9.1%	197 100.0%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 33 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 94.6, 84.3 และ 81.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ต่ำกว่า 6 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 18.8 , 15.7 และ 5.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 6 ปี	9 17.6%	42 82.4%	51 100.0%	3.541	0.170
6 – 10 ปี	1 6.3%	15 93.8%	16 100.0%		
มากกว่า 10 ปี	11 8.5%	119 91.5%	130 100.0%		
รวม	21 10.7%	176 89.3%	197 100.0%		

จากตารางที่ 34 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี 6-10 ปี และต่ำกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 91.5, 93.8 และ 82.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมาคือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 17.6, 8.5 และ 6.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ



ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ  
สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 6 ปี	39 76.5%	12 23.5%	47 100.0%	2.370	0.306
6 - 10 ปี	11 68.8%	5 31.3%	42 100.0%		
มากกว่า 10 ปี	108 83.1%	22 16.9%	108 100.0%		
รวม	158 80.2%	39 19.8%	197 100%		

จากตารางที่ 35 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 83.1, 76.5 และ 68.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.3, 23.5 และ 16.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 6 ปี	44 86.3%	7 13.7%	47 100.0%	9.396*	0.009
6 – 10 ปี	14 87.5%	2 12.5%	42 100.0%		
มากกว่า 10 ปี	126 96.9%	4 3.1%	108 100.0%		
รวม	184 93.4%	13 6.6%	197 100%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 36 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี 6 – 10 ปี และต่ำกว่า 6 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี 6 – 10 ปี และ ต่ำกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 96.9, 87.5 และ 86.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ รองลงมา มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 13.7, 12.5 และ 3.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ  
สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 6 ปี	41 80.4%	10 19.6%	51 100.0%	2.284	0.684
6 – 10 ปี	15 93.8%	1 6.3%	16 100.0%		
มากกว่า 10 ปี	110 84.6%	19 14.6%	129 100.0%		
<b>รวม</b>	<b>166 84.3%</b>	<b>30 15.2%</b>	<b>196 100.0%</b>		

จากตารางที่ 37 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมึระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี และต่ำกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 93.8, 84.6 และ 80.4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 19.6, 14.6 และ 6.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ  
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ต่ำกว่า 6 ปี	46 92.0%	4 8.0%	50 100.0%	1.915	0.384
6 – 10 ปี	14 87.5%	2 12.5%	16 100.0%		
มากกว่า 10 ปี	124 94.7%	7 5.3%	131 100.0%		
รวม	184 93.4%	13 6.6%	197 100%		

จากตารางที่ 38 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมึระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 -10 ปี ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 94.7, 92 และ 87.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.5, 8 และ 5.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ข้าราชการ	116 92.8%	9 7.2%	125 100.0%	1.742	0.628
ลูกจ้างประจำ	20 87.0%	3 13.0%	23 100.0%		
ลูกจ้างเหมาบริการ	43 87.8%	6 12.2%	49 100.0%		
รวม	179 90.9%	18 9.1%	197 100.0%		

จากตารางที่ 39 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมีความสัมพันธ์เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.8, 87.8 และ 87 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง 13, 12.2 และ 7.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการบริการที่ดี

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ข้าราชการ	115 91.3%	11 8.7%	126 100.0%	1.838	0.607
ลูกจ้างประจำ	19 82.6%	4 17.4%	23 100.0%		
ลูกจ้างเหมาบริการ	42 87.5%	6 12.5%	48 100.0%		
รวม	176 89.3%	21 10.7%	197 100.0%		

จากตารางที่ 40 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะมีความสัมพันธ์เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.3, 87.5 และ 82.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ และข้าราชการ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.4, 12.5 และ 8.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะ  
ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ข้าราชการ	115 91.3%	11 8.7%	126 100.0%	59.312**	0.000
ลูกจ้างประจำ	5 21.7%	18 78.3%	23 100.0%		
ลูกจ้างเหมาบริการ	38 79.2%	10 20.8%	48 100.0%		
รวม	158 80.2%	39 19.8%	197 100%		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P \leq .05$ )

จากตารางที่ 41 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่  $\alpha = 0.01$  กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างประจำ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างเหมาบริการ ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.3 และ 79.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะ  
ในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ข้าราชการ	121 96.0%	5 4.0%	126 100.0%	4.531	0.210
ลูกจ้างประจำ	22 95.7%	1 4.3%	23 100.0%		
ลูกจ้างเหมาบริการ	42 87.5%	6 12.5%	48 100.0%		
รวม	185 93.9%	12 6.1%	197 100%		

จากตารางที่ 42 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 96,95.7 และ 87.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.5, 4.3 และ 4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ



ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ความสัมพันธ์ตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะ  
ในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ข้าราชการ	105 83.3%	20 15.9%	126 100.0%	0.936	0.988
ลูกจ้างประจำ	20 87.0%	3 13.0%	23 100.0%		
ลูกจ้างเหมาบริการ	41 85.4%	7 14.6%	48 100.0%		
รวม	166 84.3%	30 15.2%	197 100.0%		

จากตารางที่ 43 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ และข้าราชการ ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 87, 85.4 และ 83.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างประจำมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 15.9, 14.6 และ 13 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		รวม	$\chi^2$	p-value
	มาก	ปานกลาง			
ข้าราชการ	117 94.4%	7 5.6%	124 100.0%	0.649	0.885
ลูกจ้างประจำ	22 95.7%	1 4.3%	23 100.0%		
ลูกจ้างเหมาบริการ	44 89.8%	5 10.2%	49 100.0%		
รวม	184 93.9%	13 6.1%	197 100%		

จากตารางที่ 44 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่  $\alpha = .05$  กล่าวคือ ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ ส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 95.7, 94.4 และ 89.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างเหมาบริการ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.2, 5.6 และ 4.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามลำดับ

#### 4. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (f) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย แล้วสรุปผลการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดในตารางที่ 45 – 49

ตารางที่ 45 จำนวนและร้อยละ ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ก)
1. ต้องการให้นักศึกษาได้มีความรู้ตามผลสัมฤทธิ์มากที่สุดสรุปวิชาให้จบในแต่ละวันให้ได้	1
2. ต้องมีคณะกรรมการเข้าตรวจสอบการทำงานว่าเหมาะสมต่อหน้าที่หรือไม่เพราะบางคนไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง แต่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน	1
3. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	1
4. ต้องปฏิบัติด้วย 1)เต็มใจ 2)เต็มกำลัง 3) เต็มความสามารถ 4)มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นหลัก 5) พัฒนาการเรียนรู้เพิ่มเติมในเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	1
5. ทำงานให้ดีที่สุดจะประสบผลสำเร็จเอง	1
6. บุคลากรควรมีความมุ่งมั่นและมานะในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาและมีประสิทธิภาพ	1
7. จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะในการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีน้อย	1
8. ให้ยึดประโยชน์ส่วนรวม	1
9. ควรแน่วแน่ตั้งใจมั่นใจในการปฏิบัติ และศึกษาแนวทางในการดำเนินงาน	
10. สถาบันต้องปลูกฝังให้บุคลากรมุ่งคุณภาพงานและความสำเร็จของงานให้มากโดยการพิจารณาความชอบให้ยุติธรรม ไม่ควรให้คณะเป็นผู้ตัดสินใจฝ่ายเดียวควรพิจารณารวมทุกคณะเพราะในบางครั้งบุคลากรคณะหนึ่งอาจมีปริมาณงานน้อยกว่าอีกคณะแต่ได้รับความชอบในขณะที่อีกคณะปฏิบัติงานมากกว่ากลับไม่ได้รับการพิจารณาเหมือนกับว่าพวกใคร	1
11. บุคลากรทำงานตามคำสั่ง โดยไม่มุ่งมั่นถึงเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานควรกำหนดเป้าหมายเพื่อวัดความสำเร็จของงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	1
12. ปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีความมานะอดทน	1

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
13. ผู้ปฏิบัติงานควรมีจิตสำนึกในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	1
14. สร้างความตระหนักให้บุคลากรให้เห็นคุณค่าของงาน สร้างลักษณะการกรอบปฏิบัติงานด้วยตนเอง Self working	1
15. มีความรับผิดชอบสูง ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1
16. บุคลากรทุกคนในสถาบันต้องมีความสามัคคีรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	1
17. คิดอ่านให้รอบคอบ	1
18. คำว่า “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าความต้องการส่วนตัวของผู้บริหาร	1
รวม	18

จากตารางที่ 45 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (f = 18) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ต้องการให้นักศึกษาได้มีความรู้ตามผลสัมฤทธิ์มากที่สุดสรุปวิชาให้จบในแต่ละวันให้ได้ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางด้านการบริหารจัดการในองค์กร ได้แก่ ต้องมีคณะกรรมการเข้าตรวจสอบการทำงานว่าเหมาะสมต่อหน้าที่หรือไม่เพราะบางคนไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง แต่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ต้องปฏิบัติด้วย 1) เต็มใจ 2) เต็มกำลัง 3) เต็มความสามารถ 4) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็นหลัก 5) พัฒนาการเรียนรู้เพิ่มเติมในเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ทำงานให้ดีที่สุดจะประสบผลสำเร็จเอง บุคลากรควรมีความมุ่งมั่นและมานะในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาและมีประสิทธิภาพ จำนวนอาจารย์ที่มีสมรรถนะในการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีน้อย ให้ยึดประโยชน์ส่วนรวม ควรแน่วแน่ตั้งใจมั่นในการปฏิบัติ และศึกษาแนวทางในการดำเนินงาน สถาบันต้องปลูกฝังให้บุคลากรมุ่งคุณภาพงานและความสำเร็จของงานให้มาก โดยการพิจารณาความชอบให้ยุติธรรมไม่ควรให้คณะเป็นผู้ตัดสินใจฝ่ายเดียวควรพิจารณาทุกคณะ เพราะในบางครั้งบุคลากรคณะหนึ่งอาจมีปริมาณงานน้อยกว่าอีกคณะ แต่ได้รับความชอบในขณะที่อีกคณะปฏิบัติงานมากกว่ากลับไม่ได้รับการพิจารณาเหมือนกับว่าพวกใคร บุคลากรทำงานตามคำสั่งโดยไม่มุ่งมั่นถึงเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานควรกำหนดเป้าหมาย

เพื่อวัดความสำเร็จของงาน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบปฏิบัติหน้าที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีความมานะอดทน ผู้ปฏิบัติงานควรมีจิตสำนึกในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างความตระหนักให้บุคลากรให้เห็นคุณค่าของงาน สร้างลักษณะการกรอปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบสูง ในหน้าที่ที่รับผิดชอบบุคลากรทุกคนในสถาบันต้องมีความสามัคคีรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน คิดอ่านให้รอบคอบ และคำว่า “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าความต้องการส่วนตัวของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 46 จำนวนและร้อยละ ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n)
1. มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มที่	1
2. เอาใจใส่บุคคลอื่นที่เข้ามาใช้บริการ	1
3. ในเรื่องของการบริการดีทุกด้าน	1
4. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อผู้บริหาร	1
5. กระบวนการบริการที่ดี ประกอบด้วย 1) ทำงานมีระบบ 2) มีกฎระเบียบที่ชัดเจนส่งเสริมในการพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป 3) มีการทำงานเป็นทีม	1
4) มุ่งเน้นการบริการที่ดีประทับใจผู้มารับบริการเสมอ	1
6. ควรให้บริการที่เป็นมิตรสุภาพ เต็มใจให้บริการ	1
7. เจ้าหน้าที่บริการดีอยู่แล้ว	1
8. สร้างความมั่นใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือกัน	1
9. หลักการบริการที่ดี ประกอบด้วย 1) จิตอาสา ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล 2) เสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	1
10. สถาบันควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีจิตบริการ ควรละทิ้งความผิดที่ว่าข้าราชการคือเจ้านาย ปฏิบัติต่อนักศึกษาเหมือนเป็นเจ้านายบ้างก็จะมีการให้บริการขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจน ดั่งนั้น ควรกำหนดมาตรฐานการให้บริการขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจนเพื่อรับบริการสามารถใช้บริการได้ถูกช่องทาง	1

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
12. เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน	1
13. จัดกิจกรรมพัฒนาจิตบริการของบุคลากร	1
14. การบริการเป็นงานที่ต้องควบคุมอารมณ์และสุภาพ	1
15. ต้องให้การบริการที่มีความสะดวกและทันสมัยเน้นการบริการที่รวดเร็วและมีคุณภาพ	1
16. จัดด้านการบริการอย่างมีระบบ	1
17. จิตบริการที่ดีขึ้นอยู่กับสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	1
18. ต้องทำด้วยความรู้สึกที่ดีที่อยากจะทำในฐานะมืออาชีพ	1
รวม	18

จากตารางที่ 46 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ( $f=18$ ) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นการพัฒนาระบบการบริการด้านบุคลากร ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มที่ เอาใจใส่บุคคลอื่นที่เข้ามาใช้บริการ จัดกิจกรรมพัฒนาจิตบริการของบุคลากร ควรให้บริการที่เป็นมิตรสุภาพ เต็มใจให้บริการ และต้องทำด้วยความรู้สึกที่ดีที่อยากจะทำในฐานะมืออาชีพ กลุ่มที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบการบริการ ได้แก่ กระบวนการบริการที่ดี ประกอบด้วย 1) ทำงานมีระบบ 2) มีกฎระเบียบที่ชัดเจนส่งเสริมในการพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป 3) มีการทำงานเป็นทีม 4) มุ่งเน้นการบริการที่ดีประทับใจผู้มารับบริการเสมอ หลักการบริการที่ดี ประกอบด้วย 1) จิตอาสา ยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล 2) เสียสละ เพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขาดขั้นตอนการให้บริการด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจน ดังนั้น ควรกำหนดมาตรฐานการให้บริการ ขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจน เพื่อรับบริการสามารถใช้บริการได้ถูกช่องทาง ต้องให้การบริการที่มีความสะดวกและทันสมัยเน้นการบริการที่รวดเร็วและมีคุณภาพ และจัดด้านการบริการอย่างมีระบบ

ตารางที่ 47 จำนวนของข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม  
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
1. ต้องการจัดอบรมเพื่อทำรูปแบบการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น	1
2. งานวิจัย	1
3. ไม่มีความชำนาญบางส่วน เพราะไม่ได้ทำเองให้คนอื่นทำให้ทำให้มาทำ เรื่องเดียวกันแต่ทำไม่ได้	1
4. พัฒนาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพ ของตนเอง	1
5. การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	1
6. มีน้อย เช่น ด้านวิชาชีพพลศึกษา ด้านวิธีสอน ด้านการประเมินการเรียน ด้านการวิจัย ด้านการเขียนเอกสารตำรา ฯลฯ	1
7. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการเพื่อเป็นประโยชน์ส่วนรวม	1
8. ควรนำประสบการณ์มาใช้ในการปัญหาต่าง ๆ นำความรู้มาบูรณาการใน การปฏิบัติหน้าที่	1
9. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์สูง ๆ และมีความรับผิดชอบงานได้ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1
10. กำหนดมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานในทุก ตำแหน่งงาน พร้อมทั้งแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่ประเมิน พร้อมทั้งนำ ผลมาประกอบการพัฒนานุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน	1
11. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบสม่ำเสมอ	1
12. ควรมีระบบการพัฒนาอาจารย์หรือนุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนมี กรอบการทำงานสำหรับแต่ละระดับ	1
13. ศึกษาข้อมูล แนวทางใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1
14. ศึกษาความก้าวหน้าให้กับตนเองเพื่อพัฒนางาน ทางเทคโนโลยีเพื่อให้ ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	1
15. เรียนรู้เข้าใจปฏิบัติ ประสบการณ์	1
16. ได้ใช้ความเชี่ยวชาญภายในการประกอบอาชีพอย่างสม่ำเสมอ	1



ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n)
17. ต้องภูมิใจกับผลงานที่ประจักษ์และได้มาด้วยความสามารถของตนอย่างแท้จริง	1
รวม	17

จากตารางที่ 47 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $f = 17$ ) แบ่งออกเป็น 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ไม่มีความชำนาญบางส่วน เพราะไม่ได้ทำเองให้คนอื่นทำให้ทำให้มาทำเรื่องเดียวกันแต่ทำไม่ได้ ได้ใช้ความเชี่ยวชาญภายในการประกอบอาชีพอย่างสม่ำเสมอ และต้องภูมิใจกับผลงานที่ประจักษ์และได้มาด้วยความสามารถของตนอย่างแท้จริง 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ต้องการจัดอบรมเพื่อทำรูปแบบการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น 3) ด้านการวิจัย ได้แก่ งานวิจัย 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ พัฒนาการความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนเอง และศึกษาความก้าวหน้าให้กับตนเองเพื่อพัฒนางาน ทางเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และ 5) ด้านการพัฒนาระบบและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีน้อย เช่น ด้านวิชาชีพพลศึกษา ด้านวิธีสอน ด้านการประเมินการเรียน ด้านการวิจัย ด้านการเขียนเอกสารตำรา ฯลฯ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน โครงการเพื่อเป็นประโยชน์ส่วนรวม ควรนำประสบการณ์มาใช้ในการปัญหาต่าง ๆ นำความรู้มาบูรณาการในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความประสงค์สูง ๆ และมีความรับผิดชอบงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น กำหนดมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานในทุกตำแหน่งงาน พร้อมทั้งแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่ประเมิน พร้อมทั้งนำผลมาประกอบการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบสม่ำเสมอ ควรมีระบบการพัฒนาอาจารย์หรือบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนมีกรอบการทำงานสำหรับแต่ละระดับ ศึกษาข้อมูลแนวทางใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเรียนรู้เข้าใจปฏิบัติ ประสบการณ์



ตารางที่ 48 จำนวน ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่น  
ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n)
1. ต้องปฏิบัติงานให้ดีที่สุดอยู่ในความถูกต้องที่สุด	1
2. ไม่มีทิวลิปต่อวาง	1
3. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	1
4. กระบวนการประกอบด้วย 1) ยึดความมีคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การปฏิบัติ อย่างจริงจังและชัดเจน 2) ยึดความถูกต้องเป็นหลักต่อการตัดสินใจทุกครั้ง 3) มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ถูกก็คือถูกผิดก็คือผิด ไม่มี 2 มาตรฐาน	1
5. ผู้บังคับบัญชาการยึดมั่นในความถูกต้อง มีสัจจะและมีความยุติธรรม	1
6. จำนวนอาจารย์ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีจำนวนน้อย (ส่วนจริยธรรมมีจำนวนมาก) สิ่งที่ควรปรับปรุง เช่น ระบบการ ปฏิบัติงานตามระเบียบ (ความถูกต้องตามระเบียบ) เป็นต้น	1
7. สร้างความเสมอภาคแก่ทุกคนทุกฝ่าย	1
8. ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในหลักธรรม มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 2) ใช้หลักการทำงานโดยยึดหลักกัลยาณมิตร	1
9. ต้องเน้นย้ำให้มาก ๆ ในเรื่องความถูกต้องชอบธรรมและมีจริยธรรม โดย ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องทำเป็นตัวอย่าง ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง โง่งมแต่โยนความรับผิดชอบไปให้ลูกน้อง	1
10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย	1
11. มีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ทุก ๆ ปี และมีการให้ขวัญ กำลังใจที่ดี	1
12. ตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด	1
13. มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรของสถาบันหรือ ไปปฏิบัติธรรมที่วัด	1
14. ไม่ผิด วินัยไม่ผิดกฎหมาย รับผิดชอบ ละลายและเกรงกลัวต่อการทำผิด	1
15. ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม	1
16. คุณต้องกล้าคิด - กล้าทำ - ในสิ่งที่ดี ไม่ใช่ยอมรับใช้ในสิ่งที่เห็นว่ามีแต่ เพื่อเอาตัวรอด	1
รวม	16

จากตารางที่ 48 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $f = 16$ ) แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ 1. ด้านหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ไม่มีทิฐิปล่อยวาง ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในหลักธรรม มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 2) ใช้หลักการทำงานโดยยึดหลักกัลยาณมิตร มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของสถาบันหรือไปปฏิบัติธรรมที่วัด และ ไม่ผิด วินัยไม่ผิดกฎหมาย รับผิดชอบ ละลายและเกรงกลัวต่อการทำผิด 2. ด้านหลักวิชาชีพ ได้แก่ ต้องปฏิบัติงานให้ดีที่สุดอยู่ในความถูกต้องที่สุด แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต กระบวนการประกอบด้วย 1) ยึดความมีคุณธรรมจริยธรรมนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและชัดเจน 2) ยึดความถูกต้องเป็นหลักต่อการตัดสินใจทุกครั้ง 3) มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ถูกก็คือถูกผิดก็คือผิดไม่มี 2 มาตรฐาน ผู้บังคับบัญชาการยึดมั่นในความถูกต้อง มีสัจจะและมีความยุติธรรม, จำนวนอาจารย์ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีจำนวนน้อย (ส่วนจริยธรรมมีจำนวนมาก) สิ่งที่ต้องปรับปรุง เช่น ระบบการปฏิบัติงานตามระเบียบ (ความถูกต้องตามระเบียบ) เป็นต้น สร้างความเสมอภาคแก่ทุกคนทุกฝ่าย ต้องเน้นย้ำให้มาก ๆ ในเรื่องความถูกต้องชอบธรรมและมีจริยธรรมโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องทำเป็นตัวอย่างไม่ใช่ว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูง โกงกินแต่โยนความรับผิดชอบไปให้ลูกน้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ทุก ๆ ปี และมีการให้ขวัญกำลังใจที่ดี ตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และคุณต้องกล้าคิด - กล้าทำ - ในสิ่งที่ดี ไม่ใช่ยอมรับใช้ในสิ่งที่เห็นว่ามีแต่เพื่อเอาตัวรอด

ตารางที่ 49 จำนวน ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม  
ตนเอง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ก)
1. ทุกคนปฏิบัติงานต้องรู้จักอ่อนและแข็งเพื่อที่จะเข้ากับสังคมได้	1
2. ปล่อยวางเข้าใจตนเอง	1
3. สามารถให้อภัยและปล่อยวางได้ตามกรณี	1
4. ต้องประกอบด้วย 1) ต้องมีอิทธิพล ควบคุมอารมณ์ ได้ดีผิดหลักธรรมในข้อ พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในจิตใจอยู่เสมอ 2) ต้องมี สติเกิดปัญญาและความรู้จักยับยั้งชั่งใจ ตัดสินใจมีคุณธรรมนำสู่การปฏิบัติ เกิดผลดีกับทุกฝ่าย ฯ	1
5. การแสดงพฤติกรรมที่สุภาพ พุดในทางสร้างสรรค์ไม่ใช่อารมณ์อยู่เหนือ เหตุผล ออกถ้อยไม่แสดงพฤติกรรมที่เกิดความรุนแรงทางอารมณ์	1
6. ส่วนใหญ่ควบคุมตนเองได้ดีปานกลางอยู่แล้ว (การควบคุมอารมณ์)	1
7. ต้องประกอบด้วย 1) ใช้หลักธรรมคำสอนออกถ้อย ออกหน 2) ใช้หลักการ ครองตน ครองงาน	1
8. ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหากไม่พอใจ	1
9. ใช้หลักธรรมคำสอนออกถ้อย ออกหน และ ครองตน ครองงาน	1
10. ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหากไม่พอใจ	1
11. ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานใน แต่ละองค์กร	1
12. ควรมีการพัฒนาตนเองในหน้าที่อย่างต่อเนื่องอาจเป็นหลักสูตร การควบคุม หรือการจัดการบริหารอารมณ์	1
13. ปฏิบัติธรรม สวดมนต์ นั่งสมาธิ เพื่อทำจิตใจผ่องใสทำให้ไม่ขุ่นมัว	1
14. มีการประเมินการทำงานของบุคลากรในสถาบันอย่างเคร่งครัด	
15. สติพอพอใจทำงาน ออกหนการทำงาน มุ่งมั่นการทำงานตรวจสอบการทำงาน	1
รวม	16

จากตารางที่ 49 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมตนเอง ( $f = 16$ ) แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ 1. ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทุกคนปฏิบัติงานต้องรู้จักอ่อนและแข็งเพื่อที่จะเข้ากับสังคมได้ ปล่อยวางเข้าใจตนเอง สามารถให้อภัยและปล่อยวางได้ตามกรณี ต้องประกอบด้วย 1) ต้องมีอิทธิวิ ควบคุมอารมณ์ได้คือผิดหลักธรรมในข้อพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในจิตใจอยู่เสมอ 2) ต้องมีสติเกิดปัญญาและความรู้จักยับยั้งชั่งใจ ตัดสินใจมีคุณธรรมนำสู่การปฏิบัติเกิดผลดีกับทุกฝ่าย การแสดงพฤติกรรมที่สุภาพ พุดในทางสร้างสรรค์ไม่ใช่อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล ออกถื่น ไม่แสดงพฤติกรรมที่เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ส่วนใหญ่ควบคุมตนเองได้ดีปานกลางอยู่แล้ว (การควบคุมอารมณ์) ต้องประกอบด้วย 1) ใช้หลักธรรมคำสอนออกถื่น ออกทน 2. ใช้หลักการ ครอบตน ครอบงาน ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพ หากไม่พอใจสติพอพอใจทำงาน ออกทนการทำงาน มุ่งมั่นการทำงานตรวจสอบการทำงาน ไม่เครียด มองโลกในแง่ดี และ ทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในชีวิต ผู้บริหาร คือ คนที่จะต้องรักษาธรรมาภิบาล 2) ใช้กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กร ควรมีการพัฒนาตนเองในหน้าที่อย่างต่อเนื่องอาจเป็นหลักสูตร การควบคุม หรือการจัดการบริหารอารมณ์ ปฏิบัติธรรม สวดมนต์ นั่งสมาธิ เพื่อทำจิตใจผ่องใสทำให้ไม่ขุ่นมัว และ มีการประเมินการทำงานของบุคลากรในสถาบันอย่างเคร่งครัด