



ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ
เยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แสงประทีป โคนอบุตร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ
เยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

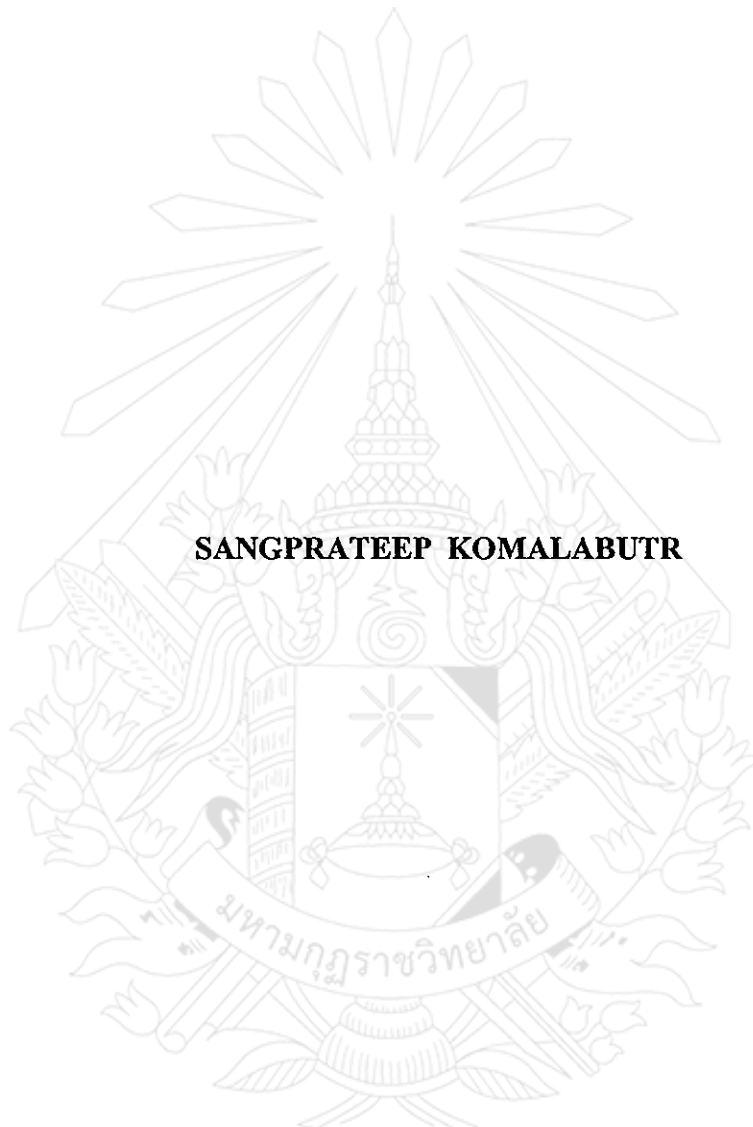
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๕

B 15226

**PERSONNEL'S OPINION TOWARDS WORK OPERATION IN CHILD
AND YOUTH TRAINING CENTRE (REGION 8)
SURAT THANI PROVINCE**

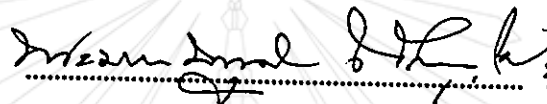


SANGPRATEEP KOMALABUTR

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E.2555 (2012)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรม
เด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อนักศึกษา : แสงประทีป โกมลบุตร
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ดำรง โยธารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์สมเกียรติ ตันสกุล


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

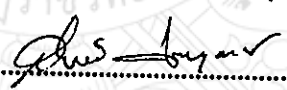

..... ธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (ผศ.ดร.))

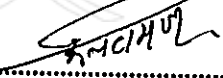
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ดำรง โยธารักษ์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์สมเกียรติ ตันสกุล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) สว่างศรี ชมภูวงศ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Personnel's Opinion towards Work Operation in Child and Youth Training Center (Region 8) Surat Thani Province
Student's Name : Sangprateep Komalabutr
Department : Government
Advisor : Dr. Damrong yotharak
Co-Advisor : Assoc. Prof. Somkiat Tanskun

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

A.S. Nānavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

S. Chaimusik
..... Chairman
(Asst. Prof. (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik)

Damrong yotharak
..... Advisor
(Dr. Damrong yotharak)

Somkiat Tanskun
..... Co-Advisor
(Assoc. Prof. Somkiat Tanskun)

S. Chomphuwong
..... Member
(Asst. Prof. (Emeritus) Songsri Chomphuwong)

Nuthongkaew K.
..... Member
(Asst. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อนักศึกษา	: แสงประทีป โกมลบุตร
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. ดำรง โยธารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: รองศาสตราจารย์ สมเกียรติ คັນสกุล
ปีการศึกษา	: 2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 359 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 189 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ Z-test และ F-test และทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีเพศ และอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและ
อบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปัญหา พบว่า อัตราเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถและอายุงานของบุคลากร ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ควรมีการปรับ
เงินเดือนบุคลากรให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน



Thematic Title : **Personnel's Opinion towards Work Operation in Child and Youth Training Center (Region 8) Surat Thani Province**

Student's Name : **Sangprateep Komalabutr**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Damrong Yotharak**

Co - Advisor : **Assoc. Prof. Somkiat Tanskun**

Academic Year : **B.E. 2555 (2012)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows : 1) to study the personnel's opinions towards the job performance of child-youth training centre, region 8 Surat Thani province, 2) to compare the personnel's opinions with reference to the differences of their sexes, ages, levels of education, and monthly incomes, and 3) to examine the kinds of problems and some suggestions to solve the problems of job performances in centre of child-youth training, region 8, Surat Thani. The sampling were amount 189 persons, selected from 359 persons working in the Child-youth Training Centre. The instrument for data collecting was a set of questionnaire and data analysis was done by the use of a computer software program. Statistics used in data analysis were : Frequents, Percentage, Mean, Standard Deviation, testing of hypothesis with the statistical value of Z-test, and F-test, followed by the method of Scheffe in each of a pair testing.

The results of research found as follows:-

1) The opinions of the personnel towards the job performance in the Centre as a whole was in the middle level, while considering in each aspect appeared that the job description and job responsibility had the highest average, followed up the aspect of colleague relationship, but the job permanence had the lowest average, when classified by the sex, age, level of education and monthly income found that there were in the middle level as a whole.

2) The outcome of comparison of the persona's opinions towards the job performance of the centre found that the differences of education and monthly income had statistically significant difference at 0.01 but the differences of sex, and age had statistically significant difference at 0.001.

3) The problems and some suggestions for solution were as follows: ratio of salary inappropriate to knowledge and capacity. The ways to solve the problems found that : should improve the salary rate up-to date for a living.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยการความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช ขอกราบขอบพระคุณ พระเทพวินยาภรณ์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช พระมหาบุญศรี ฌานวฑฺฒโ (ผศ.ดร.) รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร. คำรง โยธารักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สมเกียรติ ดันสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่เป็นอาจารย์ปรึกษาสารนิพนธ์ นางสาวกชณิกา ทวิชสังข์ นางสาวรัชฌิมา จิตดารมย์ และนางสาวพรรณา พรหมวิเชียร ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราชทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนนักศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจรวมทั้งความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณดีทั้งหมดนี้แต่บิดามารดา และครู - อาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แสงประทีป โกมลบุตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ธ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร	8
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	13
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	18
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	23
2.6 บทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8	37
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2.8 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	46

	๗
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	48
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	49
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	52
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน	66
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน	74
ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	113

	๗
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
5.1 สรุปผลการวิจัย	120
5.2 อภิปรายผล	124
5.3 ข้อเสนอแนะ	134
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	134
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	139
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	146
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	151
ภาคผนวก ค. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	153
ภาคผนวก ง. แบบสอบถาม และค่า IOC	157
ประวัติผู้วิจัย	170

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายในเขต	48
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	57
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	57
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	58
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	59
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	60
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	61
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	62
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	63
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	64

ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	65
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	66
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	68
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	72
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	74
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน	74
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	75
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน	75

ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	76
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน	76
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	77
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน	77
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	78
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน	78
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ	79
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน	79

- ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ 80
- ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน 80
- ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ 81
- ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน 81
- ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน 82
- ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ 82
- ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน 83
- ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน 83

ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	84
ตารางที่ 4.37	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	84
ตารางที่ 4.38	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	85
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	85
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	86
ตารางที่ 4.41	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	86
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	87
ตารางที่ 4.43	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	87

ตารางที่ 4.44	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบาย และการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	88
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	88
ตารางที่ 4.46	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	89
ตารางที่ 4.47	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	89
ตารางที่ 4.48	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	90
ตารางที่ 4.49	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	90
ตารางที่ 4.50	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	91
ตารางที่ 4.51	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	91

- ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานใน ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน 92
- ตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 92
- ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา 93
- ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรม เด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 93
- ตารางที่ 4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัด สุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 94
- ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการ ยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา 94
- ตารางที่ 4.58 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรม เด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 95
- ตารางที่ 4.59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับ การยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัด สุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 95

ตารางที่ 4.60	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	96
ตารางที่ 4.61	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	96
ตารางที่ 4.62	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	97
ตารางที่ 4.63	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	97
ตารางที่ 4.64	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	98
ตารางที่ 4.65	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	98
ตารางที่ 4.66	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	99

ตารางที่ 4.67	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	99
ตารางที่ 4.68	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	100
ตารางที่ 4.69	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	100
ตารางที่ 4.70	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	101
ตารางที่ 4.71	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	101
ตารางที่ 4.72	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	102
ตารางที่ 4.73	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	103
ตารางที่ 4.74	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	103

ตารางที่ 4.75	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	104
ตารางที่ 4.76	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	105
ตารางที่ 4.77	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	105
ตารางที่ 4.78	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	106
ตารางที่ 4.79	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	107
ตารางที่ 4.80	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	107
ตารางที่ 4.81	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	108

ตารางที่ 4.82	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	109
ตารางที่ 4.83	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	109
ตารางที่ 4.84	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	110
ตารางที่ 4.85	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	110
ตารางที่ 4.86	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	111
ตารางที่ 4.87	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	111
ตารางที่ 4.88	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	112

ตารางที่ 4.89	แสดงจำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานใน ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	113
ตารางที่ 4.90	แสดงจำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	116



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงาน โดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไป¹

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่ส่งเสริมการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชน โดยใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก กระบวนการยุติธรรม เชิงสมานฉันท์ การหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรม และมาตรการอื่น ๆ ดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับการปกครอง และการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนาและสงเคราะห์ ตลอดจนการติดตามประเมินผล ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบรูปแบบวิธีการเกี่ยวกับงานคดีและการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการ ให้เข้าสู่มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารงานในส่วนต่าง ๆ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

¹สถาพร ปิ่นเจริญ, “การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน”. (วารสาร มจร. วิชาการ 7, 2547), หน้า 45.

เศรษฐกิจพอเพียง โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้² องค์การที่ผู้วิจัยทำการศึกษาก็เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการเปลี่ยนสายงานและการโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น ซึ่งมีอัตราการโยกย้ายเพิ่มสูงขึ้นทุกปีโดยเฉลี่ยปีละ 3 – 5 คน³ ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์การ เมื่อบุคลากรเหล่านั้นเปลี่ยนสายงานและการโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น ส่งผลให้องค์การขาดบุคลากรอื่นจะทำประโยชน์ให้แก่องค์การ ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาองค์การ ตลอดจนการสูญเสียเงินลงทุนและเวลาในการสรรหา คัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความสามารถและศักยภาพทัดเทียมกับบุคลากรเดิมที่ได้เปลี่ยนสายงานและการโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น ซึ่งหากสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้แล้วก็จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะทำงาน ขอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายของตนเอง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

จากการศึกษาวิจัยจะทำให้สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลมาเป็นฐานในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของบุคลากร สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ในการสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์การ ส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสิทธิผลโดยรวมขององค์การ รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้าง ความผูกพันในองค์การให้กับคนในองค์การ

ดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับการส่งเสริมการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลมาเป็นฐานในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

²กรมพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชน, รวม กฎ ระเบียบและความรู้เกี่ยวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, (นนทบุรี : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม, 2550), หน้า 3.

³นฤนาท ยืนยง, “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี), 2550, หน้า 1.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 359 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 6 ด้าน ดังนี้

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า
- ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ
- ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน

- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5.4 สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหานำข้อมูลมาเป็นฐานในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อการปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษา หรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรมภายใต้การควบคุม อภิบาล ดูแล ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ซึ่งมีภาระหน้าที่ รับผิดชอบและเยาวชนในเขตภาคใต้ตอนบน

ด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

และได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม

ด้านผลตอบแทนและการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน และการที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ เป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจ ควบคุมอย่างใกล้ชิด

ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหาร องค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่ากริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย และความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 30 ปี, 2) 30 - 40 ปี, 3) 41 - 50 ปี, และ 4) 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับการศึกษา คือ 1) มัธยมศึกษา/ปวช., 2) อนุปริญญา/ปวส., และ 3) ปริญญาตรีขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วงคือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท, 2) 15,000 - 20,000 บาท, 3) 20,001 - 25,000 บาท และ 4) 25,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.6 บทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของ Walls

ซีรัย เนตรธนอมศักดิ์ ได้กล่าวถึง Walls ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์จากกระบวนการของการคิดสิ่งใหม่ ๆ โดยการลองผิดลองถูก (Trial and Error) ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดหรือตั้งเป็นสมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐาน และเผยแพร่สิ่งที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานนั้น ได้แบ่งขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (Preparation) เป็นขั้นเตรียมข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำหรือแนวทางที่ถูกต้องหรือข้อมูลระบุปัญหา หรือข้อมูลที่เป็นความจริง ฯลฯ

ขั้นที่ 2 ขั้นความคิดครุ่นคิด หรือระยะฟักตัว (Incubation) เป็นขั้นตอนที่อยู่ในความวุ่นวาย ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งใหม่และเก่าสะเปะสะปะ ปรากฏความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่สามารถขมวดความคิดนั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นความคิดกระจ่างชัด (Illumination) เป็นขั้นที่ความคิดสับสนนั้นได้ผ่านการเรียบเรียงและเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้มีความกระจ่างชัดและสามารถมองเห็นภาพจน์มโนทัศน์ของความคิด

ขั้นที่ 4 ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification) เป็นขั้นที่ได้รับความคิด 3 ขั้นจากข้างต้น เพื่อพิสูจน์ว่าเป็นความคิดที่เป็นจริงและถูกต้องหรือไม่¹

2.1.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ (Torrance)

Torrance ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นวิธีการหนึ่งในการรวบรวมความคิด ตั้งสมมติฐาน จนนำไปสู่การทดลอง จนสามารถปฏิบัติได้จริง อาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งแบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้

1. การพบความจริง (Fact – Finding) เมื่อบุคคลมีความสงสัยอยากรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว ย่อมทำให้บุคคลแสวงหาหนทางที่จะนำไปสู่ข้อเท็จจริง
2. การค้นพบปัญหา (Problem – Finding) เมื่อเกิดการค้นพบความจริง บุคคลย่อมมีปัญหามาว่า ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น ทำไมต้องเป็นอย่างนี้
3. การตั้งสมมติฐาน (Idea – Finding) เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดและตั้งสมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
4. การค้นพบปัญหา (Solution – Finding) จะเป็นการพบคำตอบและสามารถตอบปัญหาได้ว่ามันเป็นอะไรคืออะไร
5. ยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance – finding) คือ การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์²

สรุปได้ว่า การคิดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความคิดและข้อเท็จจริงทางสังคม ถ้าสิ่งที่คุณรู้และรับรู้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือตรงกับความเป็นจริง

¹ธีรชัย เนตรนอมศักดิ์, “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2538, หน้า 8.

²เรื่องเดียวกัน.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

กูด³ ได้ให้หมายถึง ความคิดเห็นว่า ความเชื่อ การตัดสินใจ ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจาก การพิสูจน์หรือชั่งน้ำหนักว่า เป็นการถูกต้องหรือไม่ และพจนานุกรมทางการศึกษาของกูด แบ่ง ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้แตกต่างกันตามลักษณะของความคิดเห็นเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความคิดเห็นทั่วไป (General opinion) หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ข้อพิจารณาความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์แน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผล หรือการ วิเคราะห์ หรือ เป็นการกล่าวกว้าง ๆ ที่คิดว่ามีความน่าจะเป็นมากกว่าจะมาจากความรู้สึก

2. ความคิดเห็นเฉพาะ (Specific opinion) หมายถึง การพิจารณาการวินิจฉัยจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public opinion) หมายถึง ข้อพิจารณาหรือวินิจฉัยรวมของกลุ่ม คนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและข้อเท็จจริง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นต่าง ๆ กันดังนี้

จำรอง เงินดี⁴ ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใดในลักษณะที่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นการแสดงออกของ ทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคน แต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติ ตรงที่ทัศนคตินั้นเข้าตัว อาจตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

ระวีวรรณ สวนจันทร์⁵ ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกถึงเรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะ โดยใช้สติปัญญา ประสบการณ์จากการเรียนรู้ การศึกษาประกอบกับความคิดเห็นนี้ อาจเป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลง ไปตามกาลเวลา

³Good, C.V., "Dictionary of Education", New York : McGraw Hill Book Company, Inc , 1973 , pp 339.

⁴จำรอง เงินดี , เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534), หน้า 2.

⁵ระวีวรรณ สวนจันทร์, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและ สถานภาพของสตรีไทยของนักศึกษาวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2538, หน้า 18.

จิรายุ ทรัพย์สิน⁶ ได้สรุปความหมายของความเห็นไว้ว่า ความเห็นหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะรับรู้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับบุคคลภายนอก การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ และการพบปะสังสรรค์ประจำวัน

วัตรฐ อาจหาญ⁷ ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิด และทัศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออกมา การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่าง ๆ นั้น ประกอบขึ้นด้วยสิ่งสำคัญ ๆ คือความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

พิชฎามาส จบรัตน์⁸ ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกความเชื่อของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยที่ความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเหมือน หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาได้ หากบุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

คอลลสมิต⁹ ให้คำจำกัดความว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางการตัดสินใจ จากการประเมินค่าเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และความคิดเห็นนั้นย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ

⁶จิรายุ ทรัพย์สิน, ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2540, หน้า 16.

⁷วัตรฐ อาจหาญ, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2542, หน้า 8.

⁸พิชฎามาส จบรัตน์, ความคิดเห็นที่มีต่อบริการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดหน่วยงานในสำนักงานใหญ่, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2545, หน้า 8.

⁹Kolesmik, W.L., "Dictionary Psychology", New York : McGraw Hill Book Company, Inc, 1971, pp 320.

ดิกชันนารี มหาวิทยาลัยเวบสเตอร์¹⁰ ได้ให้ความหมาย ความคิดเห็น ไว้ว่า

1. ความเชื่อ ทศนคติ การพิจารณา การวินิจฉัย หรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบในใจ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความเชื่อที่มีน้ำหนักมากกว่าความรู้สึกในใจ และมีน้ำหนักน้อยกว่าความรู้ที่แท้จริงหรือมุมมองที่เกิดขึ้นทั่วไป

3. การแสดงออกถึงการพิจารณา หรือคำแนะนำอย่างมีรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการ แสดงออก เช่น การตัดสินใจ การพิจารณาคุณค่า หรือการวินิจฉัยอย่างมีรูปแบบด้วยเหตุผลตามกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นที่มีกฎหมายรองรับ

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึงความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ บุคคล เป็นการแสดงออกทางความคิด อาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดย ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์อารมณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลในขณะนั้น ความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ การแสดงออกทางความคิดอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะ ได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ และความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประสบการณ์ที่มากขึ้นของคน ๆ นั้น การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงออกในทางบวกหรือทางลบ ก็ได้ อาจทำได้ด้วยการใช้คำพูดหรือการเขียนก็ได้

2.1.2 ลักษณะของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นเรื่องของความคิดเห็น ความรู้สึก การตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยเห็นได้ จากการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นมีลักษณะในทิศทาง 2 มิติ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้ให้ความหมายว่า“ลักษณะของความคิดเห็นจะเป็น 2 มิติคล้าย ๆ กับวัตถุ ซึ่งเป็นมิติความกว้างและมิติความยาว ลักษณะของความคิดเห็นจะประกอบด้วยมิติ ซึ่งมี ลักษณะดังต่อไปนี้”

1. ทิศทาง มีอยู่ 2 ทิศทาง คือ ทางบวกและทางลบทางบวกได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทาง ในทางที่ดี ชอบและพึงพอใจ ส่วนทางลบ ก็เป็นไปในทางตรงกันข้ามได้แก่ความรู้สึกหรือท่าทาง ในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ และไม่พึงพอใจ

¹⁰Webster’s Collegiate Dictionary, “Merriam – Webster’s Collegiate Dictionary”, Massachusetts : Merriam – Webster Incorporated, 1996 pp 815.

¹¹สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2529), หน้า 92.

2. ความเข้มข้นมีอยู่ 2 ขนาด คือความเข้มข้นมากและความเข้มข้นน้อย เช่น บางคนมีความรู้สึกชอบสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก แต่บางคนมีท่าทีไฝ่ต่ำมาก ๆ ถ้าบุคคลมีความคิดเห็นที่มีความเข้มข้นมาก จะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น”

นวม สวงนทรัพย์ ได้สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความคิดเห็น คือความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความคิดเห็นคือการแสดงออกแห่งภาพทางสมองทางจิตเกี่ยวกับวัตถุ ปัจเจกชน และสถานการณ์ต่าง ๆ
2. ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งคิดมาแต่กำเนิด หากเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์
3. ความคิดเห็นทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลควรประพฤติ หรือแสดงปฏิกิริยาในอาการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อปัจเจกชน วัตถุ หรือสถานการณ์ต่างๆ¹²

2.1.3 องค์ประกอบของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดเห็น ดังนี้

1. วัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อชีวิตทุก ๆ คน ตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ครอบครัว ครอบครัวเป็นแห่งแรกในการอบรมเลี้ยงดูเด็กจึงมีอิทธิพลมากที่สุดในการสร้างความคิดเห็นให้แก่เด็ก
3. กลุ่มเพื่อน เด็กที่จากพ่อแม่มาอยู่กับเพื่อนตั้งแต่เด็ก ๆ จะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนมาก เพราะเด็กต้องการยอมรับจากเพื่อน ต้องการการแนะนำจากเพื่อน
4. บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพต่างกัน เช่น พวกชอบสังคม พวกเกลียดสังคมจะมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน

2.1.4 การเกิดความคิดเห็น

1. อบรมเลี้ยงดูเด็กที่เกิดในครอบครัวที่นับถือศาสนาพุทธ ก็มีความเลื่อมใสนับถือศาสนาพุทธไปด้วย
2. จากเหตุการณ์ที่ประทับใจ ซึ่งมักเป็นประสบการณ์เพียงครั้งเดียว
3. การรับเอาความคิดเห็นเดิมของผู้ที่มีอยู่แล้วมาเป็นความคิดเห็นของตนเอง
4. เกิดจากบุคลิกภาพของแต่ละคน เช่นการมองโลกในแง่ร้าย
5. เกิดจากอิทธิพลของสื่อมวลชน

¹²นวม สวงนทรัพย์, สารัตถจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรี้นติ้งเฮ้า, 2535), หน้า 77.

6. ความต้องการที่จะให้สมปรารถนาทำให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งอื่น ๆ เช่นคนไข้มีความคิดเห็นต่อหมอ เพราะหมอบเป็นผู้ที่รักษาเขาให้หายได้¹³

2.1.5 วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นที่บุคคลแสดงออกทางภาษาพูด ภาษาเขียน สามารถวัดได้โดยวิธีวัดซึ่งวิธีต่าง ๆ ได้แก่

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurston's method) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเป็นเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal appearing intervals)

2. วิธีกัตต์แมน (Guttman scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันและสามารถจัดอันดับต่ำสุดหรือสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ S-D (Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำศัพท์ที่มีความหมายตรงข้าม (Bipolar adjective) เช่น คี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตราวัดความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลายที่มีชื่อว่า มาตราวัดรวม ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในทางที่ชอบหรือไม่ชอบโดยการสร้างข้อความขึ้นในลักษณะเป็นบวกและลบพอๆ กัน จำนวนไม่น้อยกว่า 20 ข้อความและกำหนดคำตอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 3 คำตอบ 5 คำตอบ หรือ 7 คำตอบก็ได้ แต่ส่วนมากใช้ 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเห็นด้วย (Positive) หรือคัดค้าน (Negative)

สรุปได้ว่า วิธีวัดความคิดเห็นที่นิยมใช้กันในปัจจุบันมีอยู่ 4 วิธี ได้แก่ วิธีของเทอร์สโตนสร้างมาตราวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น วิธีของกัตต์แมน สามารถจัดอันดับสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุด วิธีจำแนกแบบ S.D. เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำศัพท์ที่มีความหมายตรงข้าม และวิธีของ ลิเคิร์ต เป็นวิธีสร้างมาตราวัดทัศนคติ และความคิดเห็นแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

¹³สุชา จันทรเอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524), หน้า 83.

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need theory)

มาสโลว์¹⁴ ได้เขียนทฤษฎีการจูงใจ (Motivation theory) หรือที่เรียกกันว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) กล่าวถึงการจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งที่จูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of needs) 5 ขั้นต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ชาร์กษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใดๆ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงของแรงงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการทางด้านนี้ จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึก

¹⁴Maslow, "Motivation and personality 2nd ed, New York : Harper and Row, 1970, pp 370 – 396.

ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนทางสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Extreme needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระภาพและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ใฝ่ฝัน (Self-realization) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในลำดับต้น ๆ ที่ผ่านมา เพราะถ้าบุคคลได้รับความสำเร็จในลำดับขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมาก็จะเกิดความมานะและมองเห็นว่าความต้องการในลำดับถัดไปเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้ เช่นความนึกคิดที่อยากจะเป็นเจ้าของกิจการ หรือเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ จะเห็นว่ามนุษย์มีลำดับความต้องการ ดังนั้น การจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง เมื่อได้รับแล้วจึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก¹⁵ ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลด้วย ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปราบปลื้มในผลงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อ

¹⁵Herzberg, "The Motivation - Hygiene Theory", Management and Motivation in V.H. Vroom & E.L. Deci (Eds) Baltimore, MD : Penguin Books, 1970, pp 71.

ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work in self) หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับความมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบในงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal ; relations superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารจัดการองค์กรหรือธุรกิจ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ช่างโหม่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายงานไปที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า เฮอรัชเบอร์ก ได้อธิบาย ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น หากขาดปัจจัยค่าจูน ก็อาจมีผลทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นได้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยค่าจูนเป็นเสมือนเครื่องช่วยสนับสนุนให้ปัจจัยจูงใจคงอยู่ต่อไป จึงควรมีทั้งสองด้านอย่างพอดี จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดจาก 2 ปัจจัย สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า 2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ 4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์¹⁶ ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมองว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง (Needs for affiliation)

บุคคลที่ต้องการทางด้านนี้สูงจะเป็นผู้คำนึงถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่นเป็นความปรารถนาเพื่อสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน ความสัมพันธ์ทางสังคมจึงได้รับการเน้นเหนือกว่าการทำงานให้สำเร็จ

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Needs for power)

บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะให้ความสำคัญแก่การแสวงหา และใช้อำนาจในการบังคับบัญชา เพื่อเข้าไปมีอิทธิพลเหนือและเอาชนะผู้อื่นด้วยการถกเถียง เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ โดยไม่มีพฤติกรรมเป็นอย่างอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ

3. ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ (Needs for achievement)

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่ชอบวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความเป็นไปได้ เพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จ เป็นผู้ที่มองว่าเงินเป็นเครื่องวัดผลงาน และเป็นเครื่องมือ

¹⁶Mc Clelland, **Human Motivation**, Cambridge : Cambridge University Press, 1935, pp 16 - 17.

ในการประเมินความก้าวหน้า พยายามแสวงหาสถานการณ์ที่สามารถช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับ สำหรับการปฏิบัติงานของคนเสมอ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

พื้นฐานของทฤษฎีนี้ จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล โดยที่คนเราจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่าง ๆ และแต่ละความต้องการจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา หากได้มีการวัดความต้องการของพนักงานอย่างถูกต้องแล้ว องค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงการคัดเลือกบรรจุพนักงานให้ตรงกับความต้องการของเขา ซึ่งจะช่วยให้นักงานปรับปรุงผลงานและทำงานให้สำเร็จได้ในที่สุด

2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence – Relatedness – Growth Theory) อัลเดอร์เฟอร์ เป็นเจ้าของทฤษฎี ซึ่งเน้นการกระทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางร่างกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม การทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม เป็นต้น

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูง อันเป็นโอกาสที่พนักงานก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า หลักการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์แต่ละทฤษฎีจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป การเลือกใช้ทฤษฎีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของปัญหาและสภาพของบุคคล การให้ความช่วยเหลือ

บุคคลหนึ่งอาจใช้หลาย ทฤษฎีมาประกอบการแก้ปัญหา ดังนั้นการเรียนรู้และเข้าใจทฤษฎีที่ หลากหลายจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษามีมุมมองและวิธีการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอริเบอร์กแนวคิดสอง ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ซูติมา เทียงคำ¹⁷ ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจ 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับการทำงาน การศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ สรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้ งานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานอาจ เกิดขึ้นจากกำลังใจ ขวัญในการทำงาน คนที่มีขวัญดีกำลังใจสูง บุคคลนั้นจะมีความสุขและเมื่อมี ความสุขก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

2. ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความ พึงพอใจมาก เน้นหนักลง ไปด้วยว่าความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มี บุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดทฤษฎีใหม่ขึ้นมาซึ่งกลับตรงกันข้ามกับ ทฤษฎีแรก คือ ผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มนี้มีบุคคลสำคัญที่มีแนวความคิด แบบหลังนี้ คือ โพรเตอร์ และเลเวอร์ บุคคลทั้งสองเน้นให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก มากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น โพรเตอร์และเลเวอร์ จึง เสนอแบบแนวความคิดของเขา ดังปรากฏในภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึง พึงพอใจในงานนั้น มีอยู่หลายอย่างรวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความ คาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ตามแนวทฤษฎีที่สองนี้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน จะไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลที่ทำงานไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จากแนวคิดเน้นให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นผลมาจากความสามารถ และ ลักษณะเฉพาะนิสัยของบุคคล ประกอบกับการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง นอกจากนี้ยัง

¹⁷ซูติมา เทียงคำ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงินบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2547, หน้า 58 -59.

เกี่ยวข้องกับสิ่งตอบแทนและค่าจ้าง กระบวนการของการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจมากจะมีความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มาก ทำให้ได้รางวัลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การแสวงหาความพึงพอใจว่าบุคคลพอใจกระทำสิ่งใด ๆ ที่ให้ความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความลำบาก อาจแบ่งประเภทความพอใจในกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ¹⁸

1. ความพอใจในด้านจิตวิทยา (Psychological hedonism) เป็นทรศนะของความพอใจจะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงความทุกข์ใด ๆ
2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistical hedonism) เป็นทรศนะความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขจะต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป
3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical hedonism) ทรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ และจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์นี้ผู้หนึ่งด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ¹⁹ ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงจะเป็นไปในเรื่องของความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการที่จะปฏิบัติงานในการทำงาน ถ้าหากคนในองค์กรหรือหน่วยงานใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะพยายามสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ก็จะขึ้นกับความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยองค์ประกอบหรือปัจจัยหรือสิ่งที่เป็นสิ่งจูงใจก็จะมีควบคู่กันซึ่งประกอบกันอยู่ในงาน

อเคย์และแอนเดอร์เซน ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ และความรู้สึกที่ผู้ให้บริการได้รับจากบริการเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยประเมินระบบบริการว่า ได้มีการเข้าถึงผู้ให้บริการ ความพึงพอใจ 6 ประเภทนั้น คือ

1. ความพึงพอใจต่อความสะดวกที่ได้รับจากบริการ (Convenience) ซึ่งแยกออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

¹⁸ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช, จิตวิทยาทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอรุณการพิมพ์, 2548), หน้า 156 - 157.

¹⁹ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2545), หน้า 100.

- 1.1 การใช้เวลารอคอยในสถานที่บริการ (Office Waiting Time)
 - 1.2 การได้รับการดูแลเมื่อมีความต้องการ (Availability of Care When Need)
 - 1.3 ความสะดวกสบายที่ได้รับในสถานบริการ (Base Of Getting to Care)
 2. ความพึงพอใจต่อการประสานงานของการบริการ (Co-Ordination) ซึ่งแยกออกเป็น 3 ประการ ได้แก่
 - 2.1 การได้รับการบริการทุกประเภทในสถานที่หนึ่ง คือ ผู้ใช้บริการสามารถขอรับบริการความต้องการของผู้ใช้บริการ (Getting all need met at one place)
 - 2.2 ผู้ให้บริการให้ความสนใจผู้ให้บริการ
 - 2.3 ได้มีการติดตามผลงาน (Follow-up)
 3. ความพึงพอใจต่อข้อมูลที่ได้รับจากบริการ (Information)
 4. ความพึงพอใจต่ออธยาศัย สุขของของผู้ให้บริการ (Courtesy) ได้แก่ การแสดงอธยาศัยท่าทางที่ดี เป็นกันเองของผู้ให้บริการ และความสนใจห่วงใยต่อผู้ให้บริการ
 5. ความพึงพอใจต่อคุณภาพของการบริการ (Quality of care) ได้แก่ คุณภาพของการบริการต่อผู้ให้บริการ
 6. ความพึงพอใจต่อค่าใช้จ่ายเมื่อใช้บริการ (Output – off – pocket cost) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของผู้ใช้บริการ
- แอปเปิลไวน์²⁰ ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วยเช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้
- สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่ต่อการปฏิบัติงานและมีความยินดีพอใจในงานที่ทำและเพื่อนร่วมงานตลอดจนนโยบายต่างๆของบริษัทอย่างมีความสุข และยังทำให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างสะดวก
- 2.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**
- บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและในแต่ละบุคคลอาจจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน

²⁰Applewhite, Philipp B., “Organizational behavior”, Engglewood Cliffs : Prectice – Hall, 1965, pp 8.

Gilmer²¹ ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังจะกล่าวต่อไป

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์นี้มากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้อย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าในลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุงานมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

²¹Gilmer. B. V., "Industrial Psychology", New York : McGraw-Hill, Book Company, 1971, pp 280 -283.

8. ลักษณะทางสังคม (Social spec of job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับคน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ – ส่ง ข้อสนเทศคำสั่งการทำงาน การติดต่อทั้งภายในและนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

Schermerhorn, Hunt and Osborn²² ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงานแบ่งเป็น 5 ลักษณะ ที่มีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน ได้แก่

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่าง ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

2. เอกลักษณะของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตัวเอง

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback from job Itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

²²Schermerhorn, J'r, Jr., J.G. Hunt and R.N. Osborn, "Managing Organizational Behavior", New York : John Wiley & Sons, Inc, 2000, pp 157 - 159.

สรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและในแต่ละบุคคลอาจจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังต่อไปนี้
มอนตี และโน ได้ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล”²³

เสดีย์ร์ ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและด้านอื่นๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน²⁴

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพตมมากน้อยเพียงใด²⁵

ชโลบล สุนันตา ได้ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อพิจารณาคุณค่าของบุคคลว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานและโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้าได้มากเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานนั้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบหรือเพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานนั้น”²⁶

²³Steers, R.M., “Organization Effectiveness : A Behavior View”, Sata Monica, California : Goodyear Publishing Company, 1997, pp 328.

²⁴Mondy R. Wayne and Robert M. Noe, “Human Resource Management”, Chicago : Allynand Bacon, 1990, pp 31.

²⁵ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมผู้บริหารโรคทางการตลาด, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนา, 2540), หน้า 251.

²⁶ชโลบล สุนันตา, ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2545, หน้า 6.

ไพโรจน์ อุลิต ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง การวัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยประเมินใน 2 ด้านคือ การประเมินผลงาน และการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร²⁷

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณา ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป²⁸

สุนันทา เลานันท์ ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ดังนี้²⁹

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
2. การวัดปริมาณงานที่ปฏิบัติได้
3. การเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
4. การตีค่าผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบหรือกระบวนการประเมินผลการทำงานของตัวบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน อาศัยหลักเกณฑ์หรือวิธีการต่าง ๆ โดยปราศจากอคติใด ๆ มีความยุติธรรม โปร่งใส ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจวินิจฉัย

²⁷ไพโรจน์ อุลิต, วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, (Online) Available:<http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter10/c101.htm>., 2548, สิงหาคม 30), 2548, หน้า 1.

²⁸ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545), หน้า 194.

²⁹สุนันทา เลานันท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์), 2542, หน้า 281.

ปรับปรุง แก้ไขความผิดพลาด ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจและเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญเพื่อที่จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และชี้ให้ผู้บริหารระดับสูงรู้ว่า พนักงานคนใดมีความเหมาะสม ณ จุดต่าง ๆ บุคคลใดสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนาในรูปแบบใด องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร

2.5.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาแล้วอาจพิจารณาได้เป็นความสำคัญที่มีต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญที่มีต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสำคัญที่มีต่อองค์กร ดังจะได้บรรยายพอสังเขปดังต่อไปนี้³⁰

1. ความสำคัญต่อพนักงาน เป็นธรรมดาที่คนเราเมื่อได้ทำอะไรแล้วย่อมอยากรู้อยากเห็นว่าสิ่งที่ตนได้กระทำลงไปนั้นมีผลอย่างไร ดีหรือไม่ดี มีคุณค่ามากหรือน้อยเพียงใด พนักงานผู้ปฏิบัติงานองค์กรใดๆ ก็ตาม ย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนมีค่าอย่างไร เป็นที่พอใจตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้หรือไม่ มีจุดบกพร่องที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง พูดให้ชัดขึ้นก็คือพนักงานต้องการทราบว่า เขาขึ้นอยู่กับจุดไหนในสายตาของผู้บังคับบัญชาและองค์กร เพราะว่าโดยปกติทั่วไปนั้น องค์กรต่าง ๆ จะยังคงให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไปนั้นก็ต่อเมื่อพนักงานนั้นมีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจเท่านั้น ถ้าผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ใดมีค่าต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ต้องการ ย่อมต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจนได้มาตรฐานถ้าหากได้โอกาสแก้ไขปรับปรุงพร้อมทั้งได้ให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การแนะนำสั่งสอนหรือโดยวิธีอื่น ๆ แล้ว พนักงานผู้นั้น ไม่สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นจนผลการปฏิบัติงานของตนมีค่าเป็นที่พอใจได้ องค์กรย่อมพิจารณาโยกย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นที่คาดหวังได้ว่าพนักงานผู้นั้นจะปฏิบัติได้ผลมีค่าเป็นที่น่าพอใจ และถ้าหากไม่สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นได้แล้วย่อมต้องพิจารณาเลิกจ้าง เพื่อจัดหาบุคคลอื่นที่คาดว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ได้ผลมีค่าเป็นที่น่าพอใจมาแทนต่อไป ในทำนองเดียวกัน การพิจารณาให้ความดีความชอบแก่พนักงานย่อมต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนพัฒนาพนักงานและแนวอาชีพชีวิตการ

³⁰ จำเนียร จวงตระกูล, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, (เอกสารวิชาการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2523), หน้า 6.

ทำงานและอนาคตของพนักงานนั้นขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะจะยังคงได้ทำงานต่อไปหรือไม่จะได้ขึ้นเงินเดือนประจำปี จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของตนทั้งสิ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมาก พนักงานจึงควรทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนมีค่าอยู่ในระดับใด ถ้ามีค่าไม่เป็นที่พอใจหรือต่ำกว่ามาตรฐานก็จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ได้มาตรฐานต่อไป แต่ถ้ามีค่าเป็นที่พอใจอยู่แล้วก็จะได้ปรับปรุงให้มีค่าสูงยิ่งขึ้นไปอีกซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้ง 3 ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรในส่วนรวม

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา หน้าที่และความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา คือ การจัดการงานในหน่วยงานของตนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยงานของตน ซึ่งผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยงานย่อมมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานรวมของหน่วยงานในส่วนรวมจะดีหรือเลวอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับพนักงานแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาก็เช่นเดียวกับพนักงาน จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกเช่นกัน จะผิดแผกกันไปบ้างก็เพียงแต่ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชานั้น ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในหน่วยงานนั้น ถ้ามีพนักงานคนหนึ่งคนใด ปฏิบัติไม่ได้ผลตามที่ตั้งมาตรฐานเอาไว้ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาคือ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นย่อมบกพร่องไปในส่วนนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชามากเพราะความสำเร็จ หรือความเจริญก้าวหน้าในงานของผู้บังคับบัญชานั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องพิจารณาใช้มาตรฐานการทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กระทำได้โดยการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วนำเอาผลที่ประเมินได้ไปดำเนินการต่อไป

3. ความสำคัญต่อองค์กร กล่าวได้ว่า ผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กรนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัด และประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อให้ทราบว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานของตนตามที่ได้รับมอบหมายได้ผลมีค่าอยู่ในระดับใด ดีหรือเลว มากหรือน้อย สูงหรือต่ำเพียงใด เมื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนแล้ว ผู้บริหารองค์กรก็สามารถหาทางปรับปรุงพนักงานที่มีค่าผลการปฏิบัติงานด้อยกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ที่มีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่พอใจ

หรือดี แล้วสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะทำงานขององค์กรดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดียิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารงานในองค์กร

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากการวัดค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หรือส่วนงานในองค์กรว่ามีค่าอยู่ในระดับใด ถ้ามีค่าไม่เป็นที่น่าพอใจหรือต่ำกว่ามาตรฐานควรหาทางแก้ไขปรับปรุง หรือถ้าดีอยู่แล้วควรปรับปรุงให้มีค่าสูงยิ่งขึ้นไปอีก ย่อมส่งผลดีต่อ ตัวพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรในภาพรวม ทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน

2.5.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ชัยทวี เสนาะวงศ์³¹ ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีปรัชญา และแนวคิดสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. เป็นกระบวนการในการบูรณาการเป้าหมายขององค์กร มาสู่เป้าหมายของหน่วยงาน และพนักงาน
2. เป็นกระบวนการทำงานที่มองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. เป็นกระบวนการในการสร้างความร่วมมือ การยอมรับ และเห็นพ้องต้องกันมากกว่าการควบคุม
5. นอกจากจะสร้างให้เกิดการยอมรับในสาเหตุของความบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนแล้ว ยังสามารถบ่งชี้ได้ว่าจะแก้ปัญหาคความบกพร่องนั้นด้วยวิธีการอย่างไร
6. กระตุ้นให้พนักงานรู้จักการบริหารการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ต้องการวิธีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง
8. ต้องการข้อมูลย้อนกลับระหว่างพนักงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

³¹ชัยทวี เสนาะวงศ์, การบริหารผลการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : Business Management Co.,Ltd., 2546), หน้า 52.

9. เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

10. ไม่ใช่เป็นวัตถุประสงค์หลักในการขึ้นค่าจ้างประจำปี

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการบูรณาการเป้าหมายขององค์กร มาสู่เป้าหมายของหน่วยงานและพนักงานเป็นกระบวนการทำงานที่มองไปข้างหน้า เน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความร่วมมือก่อให้เกิดการยอมรับ ต้องการข้อมูลย้อนกลับระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

2.5.4 วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในแต่ละองค์กร อาจมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้³²

1. การเลื่อนตำแหน่ง
2. การปรับเงินเดือน
3. การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน ลดตำแหน่ง และให้ออกจากงาน
4. การฝึกอบรม
5. การให้พนักงานทราบถึงความก้าวหน้าในงานของเขา
6. การปรับปรุงระบบวิธีการทำงานและอุปกรณ์การทำงาน
7. การปรับปรุงวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน
8. การพิจารณาความยุติธรรม

สมาน รังสีโยกฤษณ์ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีดังต่อไปนี้

1. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับงานที่บุคคลปฏิบัติเพียงใด
2. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งของงานบุคคลว่า มีความเหมาะสมเพียงใด ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา ฝึกอบรม หรือปรับย้ายอย่างไรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

³²สีมา สีมานันท์, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : วารสารข้าราชการ 3 56-61, 2527) : 57.

3. ใช้ประกอบการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร

4. ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรผลลัพธ์ที่ได้จากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่า บุคคลสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนา ในรูปแบบใด

5. ใช้ประกอบการ จัดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผล การปฏิบัติงานจะถูกบันทึกลงในทะเบียนประวัติของพนักงาน เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูล ที่ได้รับประโยชน์ใช้ได้ตรงตามความต้องการ

6. ใช้ประกอบในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างความยุติธรรมและการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีและ เสริมสร้างศักยภาพโดยรวมขององค์กร³³

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลกับวัตถุประสงค์ของงานที่ถูกกำหนดไว้ ตามปกติข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจะถูกนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดี ความชอบ และการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรภายในองค์กร

2.5.5 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีหลักการสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดนโยบายให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนิน ไปอย่างถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงสามารถนำมากำหนดเป็นหลักการ สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาทุกคน ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการ และควบคุมงานใน หน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจึงคอยติดตาม ความก้าวหน้าของงานอยู่เสมอ รวมทั้งควบคุมดูแลงานที่ตนมอบหมายสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ ในการควบคุมดูแลงานนี้เอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดการหามาตรการ ในการควบคุม ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่งก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานการให้ผลตอบแทน การปฏิบัติงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง การฝึกอบรม การบันทึกข้อมูลพนักงาน และการบริหารงาน

³³สมาน รั้งสิโยกฤษณ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ ก.พ., 2541), หน้า 87 - 88.

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weight the Work-Not the Worker) ผู้ประเมินต้องคำนึงค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น จะไม่เข้าไปประเมินค่าของบุคคลหรือของพนักงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สร้างความเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานเป็นอันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาตัดสินดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ประโยชน์แก่พนักงาน และสามารถแยกแยะได้ว่า พนักงานคนใดปฏิบัติงานดีหรือไม่ดี คนใดเหมาะสมกับงานปัจจุบันเพียงใด จะดำเนินการอย่างไรจึงเหมาะสม เมื่อสามารถแยกแยะออกมาได้อย่างชัดเจนแล้ว การพิจารณาดำเนินการย่อมเป็นธรรม

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน กล่าวคือต้องมีความเชื่อถือได้ (Reliability) ในผลการประเมิน และความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Format) และระเบียบบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on Performance Evaluation)

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติเป็นระบบอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอนอย่างเป็นทางการ และใช้เทคนิควิธีการ ตลอดจนเครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับลักษณะงานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อนำผลไปใช้อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมิน หรือแจ้งผลการปฏิบัติงานภายหลังสิ้นสุดการประเมินแล้ว เพื่อให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบถึงข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนในสายตาของผู้บังคับบัญชา จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น อันจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงานขององค์กร และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และยังเป็นโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกรับฟังข้อข้องใจ ขอบำแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของตน³⁴

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้เราสามารถนำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์กรในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์อันเป็นหัวใจสำคัญของการประเมินผล

³⁴ สมชัย แซ่จิ่ง, ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2539, หน้า 16 - 20.

การปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงานขององค์กร และบรรลุเป้าหมายตามที่
ต้องการ

2.5.6 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล โดยขึ้นอยู่กับ
ลักษณะและขนาดขององค์กรเป็นสำคัญ ถ้าหากองค์กรมีการกระจายหน่วยงาน หรือสาขามากและมี
สถานที่ตั้งห่างไกลจากสำนักงานใหญ่ การแบ่งหน่วยงานด้านบุคคลของแต่ละสาขาจะเป็นสิ่งจำเป็น
จึงทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบุคคลนั้นมีอยู่ 2
ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งฝ่ายบุคคลของส่วนกลางหรือสำนักงานใหญ่จะ
เป็นผู้รับผิดชอบจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร ส่วนอีกลักษณะจะเป็น
การกระจายความรับผิดชอบในการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปยังหน่วยงานหรือ
สาขาต่าง ๆ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งสิ้นสุด ขั้นตอนที่ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทอย่าง
มากคือ การกำหนดนโยบายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แน่ชัด และหลังจากได้ดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบควบคุมดูแล
ของฝ่ายบุคคลแล้ว ผู้บริหารจะต้องทบทวนว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ถ้าปราศจากความสนใจของผู้บริหารระดับสูงแล้ว การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานมักจะล้มเหลวหรือมีอุปสรรคผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน
เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดและมีข้อมูลต่าง ๆ
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และหลังจากทำการประเมินแล้ว จะให้
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ความเห็นชอบอีกทีหนึ่ง เพื่อให้เป็นที่มั่นใจว่าผลการประเมินนั้น
ถูกต้องและเป็นธรรมอย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจเป็นบุคคลอื่นก็ได้
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลของแต่ละองค์กรเป็นหลักสำคัญ ซึ่งอาจจะ
แบ่งประเภทของผู้ประเมินได้ดังนี้ คือ

หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไปและมากกว่าวิธีอื่น ๆ ทั้ง
ในภาครัฐบาลและเอกชน โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบหน่วยงานหรืองานใดอยู่จะเป็น
ผู้ทำการประเมินผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานหรือในงานนั้นผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน วิธีนี้
ให้ผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันเป็นผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นวิธีการที่
สามารถนำมาใช้เสริมวิธีการแรกได้แต่ไม่ได้นำมาใช้แทน เนื่องจากการประเมินของหัวหน้างาน
อาจจะไม่สามารถได้ภาพพจน์ที่สมบูรณ์เกี่ยวกับตัวบุคคล โดยเฉพาะหัวหน้างานที่มีผู้บังคับบัญชา
มาก ไม่อาจจะทำงานใกล้ชิดกับทุกคนได้ ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันสามารถมองเห็นข้อบกพร่อง

และจุดอ่อน ได้ดีกว่าผู้บังคับบัญชาดังนั้นการใช้ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันทำการประเมินกันและกัน จึงเป็นวิธีที่เปิดเผยข้อมูลให้สมบูรณ์กว่า แต่มีข้อจำกัดเรื่องการแข่งขันผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจก่อให้เกิดความลำเอียง และประเมินไม่ตรงกับข้อเท็จจริง คณะกรรมการ วิธีนี้เป็นวิธีที่มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อประเมินโดยเฉพาะคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาี้ โดยทั่วไปประกอบด้วยหัวหน้างานที่รับผิดชอบโดยตรงและหัวหน้างานที่รับผิดชอบหน่วยงานอื่น ๆ อีก 3 – 4 คน โดยผู้ประสานงานซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลอีก 1 คน ประชุมร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้วิจารณ์เกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่าย ทำให้ผลการประเมินเชื่อถือได้ดีกว่า และขจัดความลำเอียง เกิดความเป็นธรรมแก่ตัวผู้รับการประเมิน แต่มีข้อเสียคือเสียเวลามากและยังหาข้อยุติในการพิจารณาพนักงานประเมินตนเอง วิธีนี้เป็นการใช้ตัวบุคคลที่จะได้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง เพราะเชื่อว่าผู้รับการประเมินสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนดี และส่วนที่ไม่ดีของตนได้ถูกต้องตรงความเป็นจริงมากกว่าผู้อื่น แต่ในวิธีนี้โดยทั่วไปแล้วผู้รับการประเมินมีแนวโน้มในการประเมินตนเองให้ปรากฏแต่ส่วนที่ดี และในระดับความสามารถที่สูงเสมอ โดยจะไม่แสดงข้อมูลที่ไม่ดีของตนเองให้ปรากฏออกมา ทำให้ได้ผลการประเมินที่ไม่สมบูรณ์ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินวิธีนี้มีแนวคิดที่ว่า ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่สามารถให้ภาพพจน์เกี่ยวกับตัวผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่ และความสามารถด้านการวางแผนการปฏิบัติงานระบบความคิด และภาวะผู้นำเป็นอย่างไรบุคคลภายนอกเป็นผู้ประเมิน วิธีนี้ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประเมิน โดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารงานด้านบุคคล โดยวิธีนี้อาจจะต้องมีค่าใช้จ่ายและมักจะใช้กับตำแหน่งสำคัญหรือระดับสูงขององค์กร แต่วิธีนี้ก็จะมีข้อเสียคือ ผู้ประเมินอาจจะไม่ได้รับข้อมูลรายละเอียดจากผู้ถูกประเมินเพียงพอ วิธีการประเมินผลโดยบุคคลภายนอกนี้ให้ผลการเปลี่ยนแปลงได้มีการพัฒนาไปเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยลูกค้าขององค์กร (บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์, ที่ปรึกษาทางการเงิน เป็นต้น) เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับมาให้ สำนักงานปรับปรุงการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและดียิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลที่ทันสมัยผู้รับการประเมินพนักงานทุกคนในองค์กร จะต้องเป็นผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งเป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งที่ผ่านมานั้นเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำเฉพาะพนักงานระดับล่าง คือพนักงานระดับปฏิบัติการลงไปจนถึงพนักงานระดับล่าง แต่ในปัจจุบันนิยมการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน ทุกระดับ ลดหลั่นกันไป ตามสายงานจะยกเว้นอยู่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้บริหารของสำนักงานสรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล โดยขึ้นอยู่กับลักษณะและขนาดขององค์กรเป็นสำคัญ อาจเป็นลักษณะรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง โดยฝ่าย

บุคคลของส่วนกลางหรือสำนักงานใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบจัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการกระจายความรับผิดชอบในการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไปยังหน่วยงานหรือสาขาต่าง ๆ

2.5.7 ขั้นตอนในการประเมินผล

ธงชัย สันติวงษ์³⁵ ได้กล่าวว่า ขั้นตอนต่างๆ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผล ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้

2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวข้อง กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ซึ่งในบางกรณีอาจมีการให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินร่วมกันด้วย)

4. การนำผลการประเมินได้ มาพิจารณากับพนักงานสรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดลำดับ นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการประเมินผล การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการประเมินผล ผู้รับผิดชอบในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินผล ตลอดจนการนำผลการประเมินที่ได้มาพิจารณากับพนักงาน

2.5.8 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและลักษณะของงานนั้น ๆ ในการจัดส่วนงานและมาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้³⁶

วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic Rating Scale) ผู้บังคับบัญชาจะเลือกลักษณะที่สำคัญของงาน เป็นมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงาน แล้วตรวจสอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีคุณสมบัตินั้นมากน้อยเพียงใด

³⁵ ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมผู้บริโภครทางการตลาด, อ่างแล้ว, หน้า 226.

³⁶ กนกวรรณ ใจมั่น, การศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2547, หน้า 25 - 27.

วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee Comparison System) ซึ่งสามารถทำได้โดยเปรียบเทียบพนักงานในแต่ละคนกับวิธีปฏิบัติที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สำหรับชิ้นงานนั้น ๆ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะเปรียบเทียบผลงานของพนักงานต่างๆ ที่จะต้องถูกประเมิน

วิธีการจัดอันดับ (Ranking) โดยผู้บังคับบัญชาจะเรียงลำดับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยลักษณะและความสำคัญของงานในแง่มุมต่าง ๆ ที่ต้องการสำหรับชิ้นงานนั้น ๆ เป็นเครื่องวัด ซึ่งพนักงานจะถูกนำมาพิจารณาในแต่ละงานแยกจากกันก่อน วิธีการง่าย ๆ ก็คือ ให้เลือกคนที่ดีที่สุดและเลวที่สุดมาก่อน แล้วจึงเลือกคนที่รองลงมาจากที่ดีที่สุด แล้วเลวน้อยกว่าคนที่เลวที่สุด ทำเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ เพราะฉะนั้นคนสุดท้ายที่เหลือก็คือ คนที่อยู่ในระดับกลาง หรือเรียงลำดับอีกวิธีก็คือ ให้สมมติว่าผู้ประเมินผลเป็นหัวหน้าส่วนงานแล้วจะคัดเลือกรองหัวหน้าส่วนงานจะเลือกใคร เมื่อเลือกได้ 1 คน และก็จะสมมติต่อไปว่าบุคคลนั้นปฏิเสธ ก็จะต้องหาคนใหม่ที่มีความดีความสามารถและทำงานมีประสิทธิภาพรองจากคนแรก ก็จะเลือกได้อีก 1 คน ทำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ตามลำดับจากที่ดีที่สุดถึงเลวที่สุด

วิธีการเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparisons) โดยการเปรียบเทียบพนักงานเป็นคู่ ๆ โดยใช้หลักคุณประโยชน์ของผู้ประเมินราคา หลังจากเปรียบเทียบแล้วก็สามารถนำมาจัดลำดับไว้ ควรใช้เปรียบเทียบเฉพาะพนักงานในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

วิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced distribution) ซึ่งเป็นการวัดความมีประสิทธิภาพโดยส่วนรวมของพนักงาน โดยมีวิธีการแบ่งคือ แบ่งพนักงานออกเป็นพวกใหญ่ ๆ โดยกระจายออกเป็นลำดับ ตั้งแต่พวกที่ดีที่สุดถึงต่ำที่สุด เช่น พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานระดับต่ำ 10 ประสิทธิภาพ การทำงานดีขึ้นอีก 20 ประสิทธิภาพ การทำงานปานกลาง 40 ประสิทธิภาพ การทำงานค่อนข้างดี 20 และประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด 10

วิธีการประเมินแบบตรวจรายการ (Checklist) วิธีนี้เน้นถึงลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้เขียนบรรยายหรือบรรยายพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเรียงลำดับลงมาตามงานต่าง ๆ และเขียนรายละเอียดของงานตามขั้นตอนของการปฏิบัติตามคุณสมบัตินั้น เช่น บุคคลที่คุ้นเคยกับงานชิ้นนั้น ผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริการงานบุคคล ผู้วิเคราะห์ เป็นต้น

วิธีบังคับให้เลือก (Procedure choice) เป็นวิธีที่คัดเลือกปัจจัยขั้นพื้นฐานออกมาเป็นพวกในแต่ละพวกจะบรรยายถึงพฤติกรรมทั้งทางดีและไม่ดี เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาพนักงานในส่วนงานของตน แต่ในทางที่คืออย่างเดียว

วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) วิธีนี้แต่เดิมจะใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้พนักงานชายที่ออกไปทำตลาดเขียนรายงานมาให้ซึ่งรายงาน

ต่าง ๆ เหล่านี้สามารถประเมินว่าเขาได้ทำหน้าที่ที่สำคัญ ๆ ของเขาอย่างครบถ้วนหรือไม่ซึ่งเราอาจกำหนดปัจจัยต่าง ๆ มาในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผลต่อมาก็เป็นการคัดแปลงมาใช้กับพนักงานทั่ว ๆ ไป ว่าเขาทำงานสำคัญ ๆ บ้างหรือไม่ อย่างไร

วิธีการบรรยายความ (Essay evaluation) วิธีการแบบนี้ผู้บังคับบัญชาจะเขียนถึงสิ่งที่เขาคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะมี โดยครอบคลุมถึงจุดดีและจุดด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปรับปรุงตนเองในด้านใดบ้าง สมควรที่จะให้มีการเลื่อนขั้น ลดขั้น หรือ โยกย้ายหรือไม่ พนักงานแต่ละคนก็จะถูกประเมินผลด้วยมาตรฐานที่แตกต่างกันไป

วิธีการประเมินโดยการตรวจสอบ (Field review) วิธีนี้พนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล จะไปสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่เราจะต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาเขียนรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อส่งคืนให้ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นอ่านและทบทวนอีกครั้งหนึ่ง

วิธีประเมินด้วยตนเอง (Self appraisal) เป็นวิธีที่มีประโยชน์ในแง่ที่ว่าทำให้ผู้บริหารพยายามเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงการทำงานด้วยตนเอง แต่วิธีการนี้จะเป็นการประเมินแต่ในทางที่ดีเท่านั้น จึงต้องใช้ควบคู่กับวิธีอื่น

วิธีประเมินโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน (Multiple Appraisal) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ผู้บังคับบัญชาหลายคน ควรจะต้องมีการประชุมและข้อตกลงก่อนว่าจะใช้มาตรฐานอะไรในการวัด เพื่อจะได้ใช้มาตรฐานเดียวกัน

วิธีการประเมินโดยผู้ร่วมงาน (Peer Rating) วิธีนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้กลุ่มเพื่อนร่วมงานเดียวกัน (Co-Works) เป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะแสดงถึงความแตกต่างเกี่ยวกับพฤติกรรมบางอย่างของผู้รับการประเมิน อันเป็นพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะมองไม่เห็น จึงทำให้วิธีการประเมินแบบนี้แตกต่างกับวิธีอื่น ๆ เช่น เมื่อมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนว่างลง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานจะมีผลดีกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะจะทำให้สามารถพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมและมีศักยภาพ พร้อมทั้งเป็นที่ยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงานเข้ามาดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนได้ทันที

สุเมธ วงศ์บุญชัย³⁷ ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะแบ่งการประเมินพนักงานออกเป็น 4 ส่วนสำคัญคือ

³⁷สุเมธ วงศ์บุญชัย, การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนานักบริหาร, 2542), หน้า 5.

1. ประเมินผลสำเร็จของงาน (Job accomplishment) หมายถึง การประเมินว่าคุณบุคลากรผู้นั้นได้ทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยประเมินในเรื่องคุณภาพของงานที่ทำได้ ปริมาณของงานที่ทำได้ และความถูกต้องของงาน

2. ประเมินพฤติกรรมในการทำงาน (Job behavior) หมายถึง การประเมินคุณพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ หรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ (Dependability) ความร่วมมือ (Co-operation) ละเอียดรอบคอบ (Carefulness) ความขยันหมั่นเพียร (Laudatory) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ทักษะคติต่องาน (Attitude) การทำงานสม่ำเสมอ (Attendance) การตรงต่อเวลา (Punctuality) และเคารพกฎระเบียบ (Adherence to company regulation)

3. ประเมินความรู้ในการทำงาน (Job knowledge) หมายถึง ประเมินความรู้ที่เกี่ยวกับงาน รวมถึงความสนใจชวนหาความรู้เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์กับงาน ด้วยปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความรู้ในงาน (Knowledge) ความรู้ในเรื่องผลิตภัณฑ์ (Product knowledge) ความรู้ในเรื่องการขายและให้บริการ (Selling to use equipment/tools) ทักษะในการทำงาน (Knowledge Skills) และทักษะในการบริหาร (Managerial skills)

4. ประเมินศักยภาพ (Potential) หมายถึง ประเมินความสามารถเฉพาะตัวของพนักงาน เช่น ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความภักดี ความสามารถในการทำงานภายใต้ความกดดัน และบุคลิกลักษณะ

สรุปจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธีด้วยกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและลักษณะของงานนั้น ๆ ทั้งนี้แล้วแต่จะพิจารณาเลือกใช้วิธีใดว่าจะเป็นการที่เหมาะสมที่สุด เมื่อกำหนดวิธีการแล้วจะทำให้สามารถกำหนดระบบที่เหมาะสมกับองค์กรได้

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไพโรจน์ อุลิต³⁸ กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance Improvement) ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้พนักงาน ผู้จัดการ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลกำหนดวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ช่วยปรับระบบค่าตอบแทน กิจการขนาดใหญ่มักจัดระบบค่าตอบแทนบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ดังนั้นผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยในการตัดสินใจขึ้นค่าจ้างและกำหนดโบนัสให้แก่บุคคลอย่างเป็นธรรม

³⁸ไพโรจน์ อุลิต, วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ้างแล้ว, หน้า 1 - 2.

3. ช่วยในการตัดสินใจบรรลุบุคคล ในการตัดสินใจบรรลุบุคคลในกรณีต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการลดตำแหน่ง จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานในอดีตของพนักงาน

4. ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของบุคคล อาจแสดงให้เห็นว่าขณะนี้พนักงานมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการฝึกอบรม ขณะเดียวกันผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลอาจแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคคล และ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาต่อไป

5. ช่วยในการวางแผนสายอาชีพและการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนสายอาชีพของบุคคลในองค์กร

6. ชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของกระบวนการจัดการกำลังคน ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีของบุคลากรในองค์กร จะชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อนของกระบวนการจัดการกำลังคนของแผนกบริหารงานบุคคลขององค์กร

7. ชี้ให้เห็นความไม่ถูกต้องของข้อมูล ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี อาจชี้ให้เห็นถึงความคลาดเคลื่อนของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากร กำลังคน หรือข้อมูลอื่นในระบบข้อมูลของการบริหารทรัพยากรกำลังคน ความไม่ถูกต้องของข้อมูลเหล่านี้อาจนำไปสู่ความไม่เหมาะสมในการจ้างงาน การฝึกอบรม หรือการให้คำปรึกษาหารือ

8. ช่วยแก้ไขความผิดพลาดของการออกแบบงาน ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีอาจเป็นอาการแสดงของการออกแบบงานที่ผิดพลาด และการประเมินผลจะช่วยวินิจฉัยความผิดพลาดเหล่านี้ได้

9. สร้างโอกาสของความเสมอภาคในการจ้างงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จะสามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับงานได้อย่างแท้จริง ทำให้การบรรลุบุคคลโดยการสรรหาภายในองค์กรมีความเชื่อถือได้มากขึ้น

10. สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลทั่วทั้งองค์กร จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นอย่างไร

2.6 บทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8

2.6.1 บทบาทและอำนาจหน้าที่

ศูนย์ฝึกและอบรมฯ เขต 8 มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษา หรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรมภายใต้การควบคุม อภิบาล ดูแล ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ด้วยการจัดการศึกษา และยกระดับพัฒนาวิชาสามัญ วิชาชีพเสริมสร้างจริยธรรม ศิลธรรม วัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น รักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพอนามัย บำบัด

แก้ไข ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กและเยาวชนกระทำความผิด และที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้การสงเคราะห์ และติดตามตลอดจนดำเนินการด้าน กิจกรรมชุมชน และประสานความร่วมมือหรือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน โดยใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ การจำแนกและวางแผนการบำบัดให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็นและความสามารถ ของเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคล เพื่อเตรียมการกลับคืนสังคม แบ่งงานภายในออกเป็น

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ งานธุรการ รับตัวและจัดทำสมุดประวัติ และทะเบียนเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ตรวจสอบอาชั้ดและรายงานยอดเด็กและเยาวชน งานการเงิน บัญชี จัดซื้อจัดจ้าง จัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานพัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ งานการประชุม งานประชาสัมพันธ์ งานอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการและ เชื่อมชมกิจการ การบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การรวบรวมและรายงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ ประสานงาน ทั่วไป และจัดเก็บรักษาส่งคืนเอกสารหรือทรัพย์สินและเงินฝากของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการ ปลดปล่อยตัว ดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานประสานกิจกรรมชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ร่วมจัดทำโครงการและแผน ประสานแผนตาม โครงการข้อตกลงความร่วมมือใน งานพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก

2. ประสานชุมชน ขยายและแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรและความรู้ ทางวิชาการในการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชน สนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำด้านเด็ก และเยาวชน ครอบครัว รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลแก่ประชาชนทั่วไป หน่วยงานความร่วมมือ และ องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

3. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพ ด้านกิจกรรมชุมชน และประสานเครือข่ายเพื่อการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดที่มีปัญหารุนแรง และที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ตลอดจนประเมินติดตามและรายงานผล

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ได้แก่ ขอปล่อยก่อนกำหนด ขอปล่อยขั้นต่ำ ขอปล่อยปกติ กรณีพิเศษ ลดและขยายระยะเวลาฝึกอบรม การขออนุญาตออก นอกสถานควบคุม การลาเยี่ยมบ้าน และอื่น ๆ

5. ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็งกับชุมชนเพื่อส่งเสริมป้องกันและพัฒนาเด็กและเยาวชนมิ ให้กระทำความผิดและเตรียมความพร้อมกลับสู่สังคม

6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. งานอภิบาลและการพินิจ ให้คำปรึกษา แนะนำในการดำเนินชีวิตประจำวันของเด็กและเยาวชน
2. ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชนเพื่อประกอบการจำแนก และติดตามประเมินผลการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดทำรายงานผล
3. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการกำหนดแผนการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู เป็นรายบุคคล และการดำเนินการตามแผน
4. ควบคุมดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน
5. ส่งเสริมและปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย
6. ปลูกฝังศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งการรักษาหวงแหนธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เคารพยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และระบบประชาธิปไตย
7. จัดการศึกษาด้านวิชาสามัญและวิชาชีพ และจัดทำแผนการสอน พัฒนาการเรียนการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษารวมทั้ง การวัดและประเมินผล
8. จัดทำโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรและร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ
9. จัดทำแผนการรักษาความปลอดภัย และเฝ้าระวัง ศึกษา วิเคราะห์พฤติกรรมเด็กและเยาวชน เพื่อพัฒนา ชักซ้อมแผนการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
10. ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการศึกษากับหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง
11. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการจำแนก การกำหนดแผนการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ติดตาม พิจารณาและประเมินผลการฝึกอบรมและสรุปรายงานผลเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนแต่ละราย
2. บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ตลอดจนครอบครัว เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม และพัฒนาทักษะชีวิต
3. ให้การรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ การดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ควบคุม
4. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอลปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ได้แก่ ขอลปล่อยก่อนขึ้นศาล ขอลปล่อยปกติ กรณีพิเศษ ลดและขยายระยะเวลาฝึกอบรม การขออนุญาตออกนอกสถานควบคุม การลาเยี่ยมบ้าน และอื่น

6. ดำเนินการเตรียมความพร้อม ก่อนกลับสู่สังคม
7. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในภายนอกองค์กร ในการดำเนินการตามแผนบำบัด และการป้องกัน การกระทำผิดซ้ำ
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา ฐิติเจริญศักดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของญาติเด็กและเยาวชนต่อการบริหารจัดการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา” ผลการศึกษา พบว่า ญาติเด็กและเยาวชนมีความเห็นด้วยต่อการบริหารจัดการทั้งสองแห่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการจัดสวัสดิการให้กับเด็กและเยาวชน และด้านจริยธรรม ส่วนด้านการบริการญาติเด็กและเยาวชนของทั้งสองแห่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านบุคลากร และด้านอาคารสถานที่ญาติเด็กและเยาวชนที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ญาติเด็กและเยาวชนมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ญาติเด็กและเยาวชนที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโดยรวมแตกต่างกัน ญาติเด็กและเยาวชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ แตกต่างกัน ในด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ญาติเด็กและเยาวชนที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ในด้านอาคารสถานที่ และด้านการบริการแตกต่างกัน ส่วนญาติเด็กและเยาวชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ด้านการบริการ และด้านจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ญาติเด็กและเยาวชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระหว่างสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ในด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05³⁹

กัลยา ธนกรธัญญา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

³⁹กาญจนา ฐิติเจริญศักดิ์, ความคิดเห็นของญาติเด็กและเยาวชนต่อการบริหารจัดการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), 2551, 127 หน้า.

การปฏิบัติงานของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง การทำสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁰

ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่ามากเป็นอันดับแรกคือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม และในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน⁴¹

สุภาพร นันทนางกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริการ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ

⁴⁰ กัลยา ธนกรอังกุล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรม ในจังหวัดเชียงใหม่”, การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย), 2551, 109 หน้า.

⁴¹ ศุภจิรา จันทร์อารักษ์, “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 64 หน้า.

มั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งนํ้ารักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน⁴²

ศรีรุ่ง คงนิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด พบว่าโดยรวม พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด ส่วนในด้านความสำเร็จตรงเวลา ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁴³

วันวิสาข์ สมร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วย ว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและ

⁴²สุภาพร นันทนางกุล, “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งนํ้ารักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2552, 114 หน้า.

⁴³ศรีรุ่ง คงนิน, “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), 2552, 71 หน้า.

คำตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ และด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก พนักงานที่ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁴

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านนโยบายการบริหาร ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประเภท ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁵

สุนิสา สงบเงียบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 – 29 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีสถานภาพโสดมีตำแหน่งหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความ

⁴⁴วันวิสาข์ สมร, “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย)”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), 2551, 96 หน้า.

⁴⁵ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์, “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย”, การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย), 2550, 119 หน้า.

เข้าใจในงานที่ปฏิบัติด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทมินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁶

พรเพชร สุชีเกตุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานพินิจศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ การศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าพนักงานพินิจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁴⁷

จากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นซึ่งมีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ทำให้เกิดความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของงานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ศึกษาคิดว่าการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้จะต้องอาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

⁴⁶สุนิสา สงบเสียบ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์)”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), 2551, 85 หน้า.

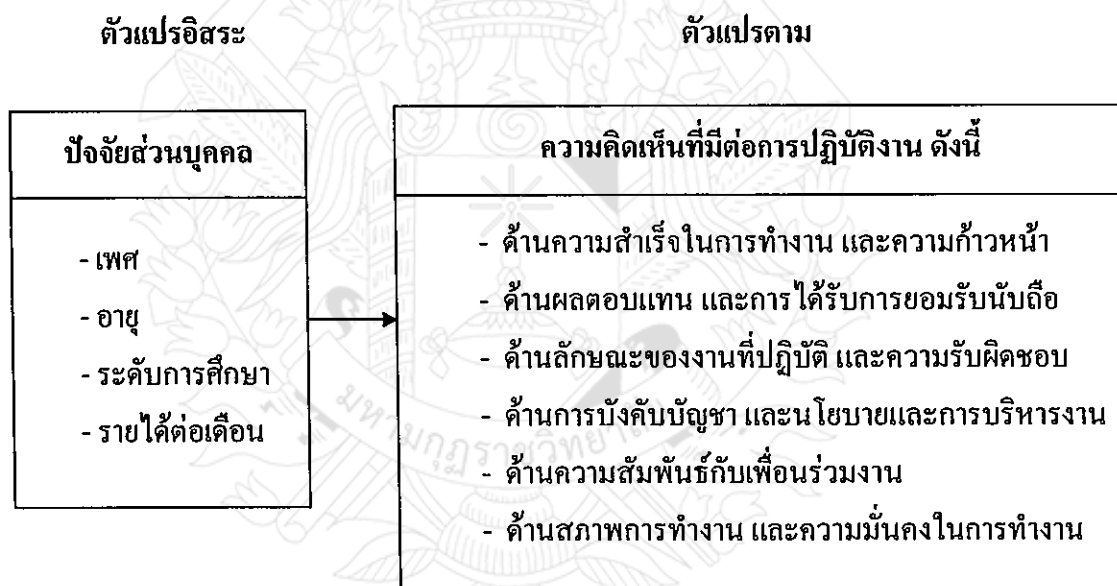
⁴⁷พรเพชร สุชีเกตุ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานครความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), 2551, 98 หน้า.

รวมทั้งขอข่ายทางแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบ เพื่อความเหมาะสมกับการทำวิจัย
ในครั้งนี้ คืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



2.8 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักแนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มาประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งในกรอบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน และกรอบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี 6 ด้าน ของ เฮิร์ซเบิร์ก⁴⁸ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2.1



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁴⁸Herzberg, "The Motivation – Hygiene Theory", Op. cit., p. 71.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยรวมวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อดัง ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 359 คน¹

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยหลักการคำนวณของยามานะ (Yamane) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน

¹ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี, ข้อมูลศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8, (สุราษฎร์ธานี : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8, 2554), หน้า 2. (อัครสำเนา).

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น² (Stratified Random Sampling) โดยใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 359 คน มาคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้น โดยแบ่งตามหน่วยงานภายในเขต มาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายในเขต

ลำดับ	หน่วยงานภายในเขต	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	76	41
2.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี	45	24
3.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครศรีธรรมราช	45	24
4.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดภูเก็ต	45	24
5.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดกระบี่	37	19
6.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพังงา	37	19
7.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดระนอง	37	19
8.	สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดชุมพร	37	19
รวม		359	189

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานภายในเขตแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยการเขียนเลขที่ตามชื่อบุคลากรแต่ละหน่วยงานภายในเขต มาจัดทำฉลากแล้วหยิบออกมารั้งละ 1 ใบ จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานภายในเขตที่ได้แบ่งชั้นตามสัดส่วน จำนวนทั้งหมด 189 คน แล้วบันทึกหมายเลขและรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

²สังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 50.

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนประกอบของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยสร้างคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสร้างคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว มา กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งออกเป็นตอน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บังคับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นคำถามให้เลือกตอบ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ เยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อความ จำนวน 44 ข้อ ในแต่ละข้อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเดียว จาก 5 ตัวเลือก หรือ 5 ระดับ ดังกล่าว โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกว่า มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานต่อข้อความนั้น ๆ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้กับ ดร.ดำรง โยธารักษ์ และรองศาสตราจารย์ สมเกียรติ ต้นสกุลอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำ ภาษาที่ใช้ในสื่อความหมายชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัยยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยมี

1. นางสาวชนิภา ทวิชสังข์ วุฒิศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสถานแรกรับ เด็กและเยาวชน

2. นางสาวรัชมิมา จิตตรมย์ วุฒิศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา การศึกษา ตำแหน่ง นักจิตวิทยาชำนาญการ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8

3. นางสาวพรรณา พรหมวิเชียร วุฒิศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1 อาจารย์ พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมา โศกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมชัดเจนของเนื้อหา การใช้ถ้อยคำและภาษา และให้ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อและให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัด ได้ตรงตามวัตถุประสงค์
คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัด ได้ตรงตามวัตถุประสงค์
คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัด ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3. นำผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปคำนวณเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : ค่า IOC) ผลการคำนวณค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 42 ข้อ และได้เท่ากับ 0.67 จำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 21 และข้อที่ 24

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (ค่า Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลังจากได้ทดลองใช้โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี ถึงผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บและรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลกับบุคลากรแต่ละเขต ตามรายชื่อที่จับฉลากไว้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยและผู้ช่วยได้อธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามกลับคืน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยใช้แบบสอบถาม จำนวน 189 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นไปทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการคิดค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามช่วงของค่าเฉลี่ย ดังนี้³

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	เท่ากับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	เท่ากับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	เท่ากับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	เท่ากับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	เท่ากับ	น้อยที่สุด

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ใช้ Z-test และ F-test และทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อพบว่าค่าเอฟมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.4 การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 ค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตร⁴ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

³ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรนิตการพิมพ์), 2545.

⁴พิชิต ฤทธิจรูญ, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : เฮรั ออฟ เคอร์มิสท์), 2547, หน้า 242.

3.7.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีสูตร⁵ ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
s^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.7.3 ค่าร้อยละจากสูตร⁶ ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{X \times 100}{N}$$

เมื่อ X	แทน	จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.7.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร⁷ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum fX$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
f	แทน	ความถี่
X	แทน	คะแนน
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 248.

⁶ธานินทร์ ศิลป์จารุ, วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี. อินเตอร์ พริ้นท์, 2550), หน้า 152.

⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 154.

3.7.5 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร⁸ ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f(X - \bar{X})^2}{N}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum f(X - \bar{X})^2$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับกำลังสอง
 ของค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลแต่ละตัว
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.6 ค่า Z - test จากสูตร⁹ ดังนี้

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

\bar{X}_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
 \bar{X}_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
 S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างใน กลุ่มที่ 1
 n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มที่ 2

3.7.7 ค่า F - test จากสูตร¹⁰ ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ความแปรปรวน ระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

⁸ สังกะสี ชมภูวงศ์, การวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า 74.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 84.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 89.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
Z	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างแบบซี (Z-test)
F	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างแบบเอฟ (F - test)
SS	แทน	ค่าแทนผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
P-value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงจำนวนและค่าสถิติต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

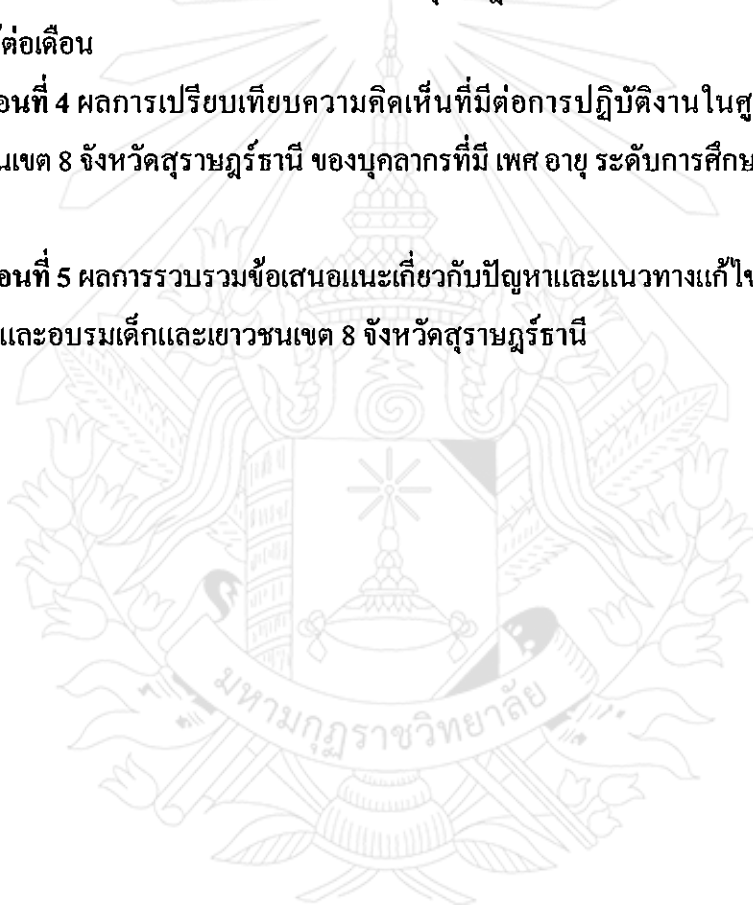
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี



4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	133	70.37
หญิง	56	29.63
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศชาย โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 133 คนคิดเป็นร้อยละ 70.37 และมีเพศหญิง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	13	6.88
30 - 40 ปี	57	30.16
41 - 50 ปี	100	52.91
51 ปีขึ้นไป	19	10.05
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 - 50 ปีมากที่สุด จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 52.91 รองลงมา มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.16 และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 6.88

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	5.29
อนุปริญญา/ปวส.	33	17.46
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	77.25
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 รองลงมา มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.46 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	5.29
15,000 - 20,000 บาท	28	14.81
20,001 - 25,000 บาท	116	61.38
25,001 บาทขึ้นไป	35	18.52
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาทมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 61.38 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	3.31	0.73	ปานกลาง
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	3.35	0.62	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	3.49	0.60	ปานกลาง
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน	3.41	0.57	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.56	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	3.25	0.69	ปานกลาง
รวม	3.37	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลตอบแทนที่ศูนย์ฝึกให้กับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	3.32	0.80	ปานกลาง
2. ความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน	3.34	0.79	ปานกลาง
3. การวัดความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	3.24	0.85	ปานกลาง
4. การวัดผลงานจากเป้าหมายรวมมากกว่าผลงานรายบุคคล	3.33	0.86	ปานกลาง
5. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.32	0.83	ปานกลาง
6. การได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.30	0.90	ปานกลาง
7. ศูนย์ฝึกมีหลักเกณฑ์การให้โอกาสในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.31	0.83	ปานกลาง
8. การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ	3.29	0.89	ปานกลาง
รวม	3.31	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการวัดผลงานจากเป้าหมายรวมมากกว่าผลงานรายบุคคล และการได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิ	3.22	0.83	ปานกลาง
2. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.19	0.79	ปานกลาง
3. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือตามสิทธิที่พึงจะได้รับมีความรวดเร็ว	3.20	0.82	ปานกลาง
4. ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางมีความเหมาะสมตามภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่	3.19	0.84	ปานกลาง
5. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.82	ปานกลาง
6. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.51	0.76	มาก
7. ความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึก	3.50	0.74	ปานกลาง
8. การยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.72	ปานกลาง
รวม	3.35	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึก การยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนอัตราเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางมีความเหมาะสมตามภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำทายความรู้ความสามารถ	3.74	0.54	มาก
2. การจัดอบรมให้ความรู้ความสามารถก่อนปฏิบัติงานจริงต่อการเริ่มต้นงานที่ดี	3.50	0.70	ปานกลาง
3. ระบบและขั้นตอนการทำงานควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	3.38	0.86	ปานกลาง
4. การเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	3.26	0.83	ปานกลาง
5. ความรับผิดชอบต่องานตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความเข้มงวด	3.53	0.76	มาก
6. ความเหมาะสมในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่นอกเหนือจากงานประจำเท่าเทียมกัน	3.49	0.74	ปานกลาง
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหของงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	3.48	0.78	ปานกลาง
8. เมื่อได้รับมอบหมายงานสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.54	0.69	มาก
รวม	3.49	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำทายความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือเมื่อได้รับมอบหมายงานสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ดี และการเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสอนงานหรือแนะนำการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง	3.46	0.65	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาคูแกลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.47	0.67	ปานกลาง
3. การสั่งงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนปฏิบัติได้ทันที	3.41	0.75	ปานกลาง
4. วิธีการดูแลงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมและตรวจสอบได้	3.45	0.72	ปานกลาง
5. การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานมีความชัดเจน	3.38	0.78	ปานกลาง
6. การกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานทั่วถึงและเป็นธรรม	3.29	0.70	ปานกลาง
7. นโยบายการวางเป้าหมายรายบุคคลให้บุคลากรรับผิดชอบเท่าเทียมเสมอภาค	3.40	0.74	ปานกลาง
8. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	3.42	0.79	ปานกลาง
รวม	3.41	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บังคับบัญชาคูแกลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการสอนงานหรือแนะนำการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และการกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานทั่วถึงและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร	3.51	0.62	มาก
2. บุคลากรมีความสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.51	0.67	มาก
3. การประชุม ปรึกษาหารือ สามารถสรุปและนำมาสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน	3.42	0.68	ปานกลาง
4. การพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาสบ่อยครั้งและต่อเนื่อง	3.45	0.70	ปานกลาง
รวม	3.47	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร บุคลากรมีความสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาสบ่อยครั้งและต่อเนื่อง และการประชุม ปรึกษาหารือ สามารถสรุปและนำมาสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ตั้งของศูนย์ฝึกมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน	3.29	0.79	ปานกลาง
2. การจัดพื้นที่ภายนอก ภายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน	3.29	0.84	ปานกลาง
3. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในศูนย์ฝึกเพียงพอและสะดวกในการใช้และดูแลรักษา	3.00	0.91	ปานกลาง
4. การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น ยามรักษาการณ์ อุปกรณ์ดับเพลิง มีความเคร่งครัดและเหมาะสม	2.94	1.04	ปานกลาง
5. ระเบียบและข้อปฏิบัติของศูนย์ฝึกที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานมีความชัดเจน	3.30	0.91	ปานกลาง
6. การให้คุณให้โทษของศูนย์ฝึกกับบุคลากรทั้งเรื่องตำแหน่งและเงินเดือนตอบแทนระบุไว้ชัดเจน	3.19	0.83	ปานกลาง
7. ความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกันความปลอดภัยได้	3.76	0.64	มาก
8. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.25	0.90	ปานกลาง
รวม	3.25	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกันความปลอดภัยได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ระเบียบและข้อปฏิบัติของศูนย์ฝึกที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานมีความชัดเจน และการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น ยามรักษาการณ์ อุปกรณ์ดับเพลิง มีความเคร่งครัดและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	3.43	0.71	ปานกลาง	3.01	0.69	ปานกลาง
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	0.59	ปานกลาง	3.10	0.62	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	3.59	0.54	มาก	3.26	0.66	ปานกลาง
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบาย และการบริหารงาน	3.50	0.56	ปานกลาง	3.19	0.53	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.51	มาก	3.34	0.65	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	3.39	0.68	ปานกลาง	2.94	0.60	ปานกลาง
รวม	3.48	0.56	ปานกลาง	3.12	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน เพศชาย และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพศชาย พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

เพศหญิง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8

จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น											
	ต่ำกว่า 30 ปี			30 - 40 ปี			41 - 50 ปี			51 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	3.29	0.94	ปานกลาง	3.04	0.65	ปานกลาง	3.39	0.73	ปานกลาง	3.66	0.56	มาก
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	3.38	0.71	ปานกลาง	3.11	0.58	ปานกลาง	3.43	0.61	ปานกลาง	3.62	0.51	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	3.53	0.82	มาก	3.30	0.60	ปานกลาง	3.56	0.57	มาก	3.68	0.45	มาก
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน	3.47	0.53	ปานกลาง	3.16	0.54	ปานกลาง	3.48	0.56	ปานกลาง	3.76	0.44	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.61	มาก	3.29	0.64	ปานกลาง	3.55	0.49	มาก	3.57	0.58	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	3.38	0.80	ปานกลาง	2.98	0.63	ปานกลาง	3.33	0.71	ปานกลาง	3.59	0.40	มาก
รวม	3.42	0.72	ปานกลาง	3.14	0.54	ปานกลาง	3.45	0.57	ปานกลาง	3.65	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

อายุ 30 - 40 ปี พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

อายุ 41 - 50 ปี พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

อายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น											
	มัธยมศึกษา/ปวช.			อนุปริญญา/ปวส.			ปริญญาตรีขึ้นไป					
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	2.88	0.87	ปานกลาง	2.95	0.83	ปานกลาง	3.42	0.66	ปานกลาง			
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	2.91	0.79	ปานกลาง	3.17	0.71	ปานกลาง	3.42	0.57	ปานกลาง			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	3.10	0.60	ปานกลาง	3.25	0.71	ปานกลาง	3.57	0.54	มาก			
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน	3.21	0.68	ปานกลาง	3.26	0.67	ปานกลาง	3.45	0.53	ปานกลาง			
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.61	ปานกลาง	3.32	0.61	ปานกลาง	3.51	0.55	มาก			
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	2.91	0.50	ปานกลาง	3.00	0.81	ปานกลาง	3.33	0.65	ปานกลาง			
รวม	3.04	0.62	ปานกลาง	3.15	0.68	ปานกลาง	3.45	0.54	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น											
	ต่ำกว่า 15,000 บาท			ต่ำกว่า 15,000 บาท			ต่ำกว่า 15,000 บาท			ต่ำกว่า 15,000 บาท		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	2.73	0.79	ปานกลาง	3.24	0.79	ปานกลาง	3.43	0.72	ปานกลาง	3.13	0.58	ปานกลาง
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	2.91	0.72	ปานกลาง	3.30	0.69	ปานกลาง	3.44	0.59	ปานกลาง	3.21	0.56	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	3.04	0.63	ปานกลาง	3.44	0.64	ปานกลาง	3.60	0.58	มาก	3.32	0.50	ปานกลาง
4. ด้านการบังคับบัญชาและนโยบายและการบริหารงาน	3.11	0.53	ปานกลาง	3.48	0.63	ปานกลาง	3.47	0.54	ปานกลาง	3.24	0.61	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.23	0.52	ปานกลาง	3.51	0.54	ปานกลาง	3.53	0.58	มาก	3.32	0.49	ปานกลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	2.85	0.68	ปานกลาง	3.25	0.70	ปานกลาง	3.38	0.66	ปานกลาง	2.96	0.69	ปานกลาง
รวม	2.95	0.62	ปานกลาง	3.36	0.63	ปานกลาง	3.47	0.56	ปานกลาง	3.19	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.48	0.56	ปานกลาง
หญิง	56	3.12	0.57	ปานกลาง
รวม	189	3.37	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.48	0.56	3.970***	0.000
หญิง	56	3.12	0.57		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.43	0.71	ปานกลาง
หญิง	56	3.01	0.69	ปานกลาง
รวม	189	3.31	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.43	133	3.721***	0.000
หญิง	56	3.01	56		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.45	0.59	ปานกลาง
หญิง	56	3.10	0.62	ปานกลาง
รวม	189	3.35	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.45	0.59	3.692***	0.000
หญิง	56	3.10	0.62		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.59	0.54	มาก
หญิง	56	3.26	0.66	ปานกลาง
รวม	189	3.49	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เพศชายอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.59	0.54	3.320***	0.001
หญิง	56	3.26	0.66		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.50	0.56	ปานกลาง
หญิง	56	3.19	0.53	ปานกลาง
รวม	189	3.41	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.50	0.56	3.445***	0.001
หญิง	56	3.19	0.53		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.53	0.51	มาก
หญิง	56	3.34	0.65	ปานกลาง
รวม	189	3.47	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพศชายอยู่ในระดับมาก และเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.53	0.51	2.143*	0.033
หญิง	56	3.34	0.65		

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	133	3.39	0.68	ปานกลาง
หญิง	56	2.94	0.60	ปานกลาง
รวม	189	3.25	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชาย	133	3.39	0.68	4.293***	0.000
หญิง	56	2.94	0.60		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และบุคลากรที่มีเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.42	0.72	ปานกลาง
30 - 40 ปี	57	3.14	0.54	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.45	0.57	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	19	3.65	0.43	มาก
รวม	189	3.37	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	5.272	3	1.757	5.559***	0.001
ภายในกลุ่ม	58.483	185	0.316		
รวม	63.756	188			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.14	3.42	3.45	3.65
30 - 40 ปี	3.14	-	0.28	0.31*	0.51*
ต่ำกว่า 30 ปี	3.42	-	-	0.03	0.23
41 - 50 ปี	3.45	-	-	-	0.20
51 ปีขึ้นไป	3.65	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.29	0.94	ปานกลาง
30 - 40 ปี	57	3.04	0.65	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.39	0.73	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	19	3.66	0.56	มาก
รวม	189	3.31	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	7.022	3	2.341	4.685**	0.004
ภายในกลุ่ม	92.429	185	0.500		
รวม	99.451	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.04	3.29	3.39	3.66
30 - 40 ปี	3.04	-	0.25	0.35*	0.62*
ต่ำกว่า 30 ปี	3.29	-	-	0.10	0.57*
41 - 50 ปี	3.39	-	-	-	0.27
51 ปีขึ้นไป	3.66	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.38	0.71	ปานกลาง
30 - 40 ปี	57	3.11	0.58	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.43	0.61	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	19	3.62	0.51	มาก
รวม	189	3.35	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	5.131	3	1.710	4.752**	0.003
ภายในกลุ่ม	66.589	185	0.360		
รวม	71.720	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.11	3.38	3.43	3.62
30 - 40 ปี	3.11	-	0.27	0.32*	0.51*
ต่ำกว่า 30 ปี	3.38	-	-	0.05	0.24
41 - 50 ปี	3.43	-	-	-	0.19
51 ปีขึ้นไป	3.62	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.53	0.82	มาก
30 - 40 ปี	57	3.30	0.60	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.56	0.57	มาก
51 ปีขึ้นไป	19	3.68	0.45	มาก
รวม	189	3.49	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ อายุ 30 - 40 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.115	3	1.038	3.016*	0.031
ภายในกลุ่ม	63.686	185	0.344		
รวม	66.801	188			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.30	3.53	3.56	3.68
30 - 40 ปี	3.30	-	0.23	0.26*	0.38*
ต่ำกว่า 30 ปี	3.53	-	-	0.03	0.15
41 - 50 ปี	3.56	-	-	-	0.12
51 ปีขึ้นไป	3.68	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.47	0.53	ปานกลาง
30 - 40 ปี	57	3.16	0.54	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.48	0.56	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	19	3.76	0.44	มาก
รวม	189	3.41	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.543	3	2.181	7.411***	0.000
ภายในกลุ่ม	54.438	185	0.294		
รวม	60.981	188			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.16	3.47	3.48	3.76
30 - 40 ปี	3.16	-	0.11	0.12	0.60*
ต่ำกว่า 30 ปี	3.47	-	-	0.01	0.29
41 - 50 ปี	3.48	-	-	-	0.28
51 ปีขึ้นไป	3.76	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.44 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.56	0.61	มาก
30 - 40 ปี	57	3.29	0.64	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.55	0.49	มาก
51 ปีขึ้นไป	19	3.57	0.58	มาก
รวม	189	3.47	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุ 30 - 40 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	2.770	3	0.923	2.991*	0.032
ภายในกลุ่ม	57.098	185	0.309		
รวม	59.868	188			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.29	3.55	3.56	3.57
30 - 40 ปี	3.29	-	0.26*	0.27*	0.28*
41 - 50 ปี	3.55	-	-	0.01	0.02
ต่ำกว่า 30 ปี	3.56	-	-	-	0.01
51 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.47 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 30 ปี	13	3.38	0.80	ปานกลาง
30 - 40 ปี	57	2.98	0.63	ปานกลาง
41 - 50 ปี	100	3.33	0.71	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	19	3.59	0.40	มาก
รวม	189	3.25	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	7.087	3	2.362	5.313**	0.002
ภายในกลุ่ม	82.255	185	0.445		
รวม	89.342	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	51 ปีขึ้นไป
		2.98	3.33	3.38	3.59
30 - 40 ปี	2.98	-	0.35*	0.40*	0.61*
41 - 50 ปี	3.33	-	-	0.05	0.26
ต่ำกว่า 30 ปี	3.38	-	-	-	0.21
51 ปีขึ้นไป	3.59	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.50 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	3.04	0.62	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	3.15	0.68	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.45	0.54	ปานกลาง
รวม	189	3.37	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและ
อบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.599	2	1.800	5.565**	0.004
ภายในกลุ่ม	60.156	186	0.323		
รวม	63.756	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
ต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
		3.04	3.15	3.45
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.04	-	0.11	0.41
อนุปริญญา/ปวส.	3.15	-	-	0.30*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.45	-	-	-

จากตารางที่ 4.53 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	2.88	0.87	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	2.95	0.83	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.42	0.66	ปานกลาง
รวม	189	3.31	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.54 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	7.819	2	3.910	7.936***	0.000
ภายในกลุ่ม	91.632	186	0.493		
รวม	99.451	188			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.55 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
		2.88	2.95	3.42
มัธยมศึกษา/ปวช.	2.88	-	0.07	0.54*
อนุปริญญา/ปวส.	2.95	-	-	0.47*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.42	-	-	-

จากตารางที่ 4.56 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. และกลุ่มระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	2.91	0.79	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	3.17	0.71	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.42	0.57	ปานกลาง
รวม	189	3.35	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.57 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.587	2	1.794	4.896**	0.008
ภายในกลุ่ม	68.133	186	0.366		
รวม	71.720	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.58 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
		2.91	3.17	3.42
มัธยศึกษา/ปวช.	2.91	-	0.26	0.51*
อนุปริญญา/ปวส.	3.17	-	-	0.25
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.42	-	-	-

จากตารางที่ 4.59 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษา มัธยศึกษา/ปวช.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	3.10	0.60	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	3.25	0.71	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.57	0.54	มาก
รวม	189	3.49	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.60 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. และระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.362	2	2.181	6.497**	0.002
ภายในกลุ่ม	62.439	186	0.336		
รวม	66.801	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.61 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
		3.10	3.25	3.57
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.10	-	0.15	0.47*
อนุปริญญา/ปวส.	3.25	-	-	0.32*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.57	-	-	-

จากตารางที่ 4.62 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. และกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	3.21	0.68	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	3.26	0.67	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.45	0.53	ปานกลาง
รวม	189	3.41	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.63 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	1.409	2	0.705	2.200	0.114
ภายในกลุ่ม	59.572	186	0.320		
รวม	60.981	188			

จากตารางที่ 4.64 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบาย และการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	3.40	0.61	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	3.32	0.61	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.51	0.55	มาก
รวม	189	3.47	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.65 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	1.086	2	0.543	1.718	0.182
ภายในกลุ่ม	58.782	186	0.316		
รวม	59.868	188			

จากตารางที่ 4.66 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	10	2.91	0.50	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	33	3.00	0.81	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	146	3.33	0.65	ปานกลาง
รวม	189	3.25	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.67 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติที่มองเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.207	2	2.104	4.596*	0.011
ภายในกลุ่ม	85.135	186	0.458		
รวม	89.342	188			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ตารางที่ 4.69 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
		2.91	3.00	3.33
มัธยมศึกษา/ปวช.	2.91	-	0.09	0.42*
อนุปริญญา/ปวส.	3.00	-	-	0.33*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.33	-	-	-

จากตารางที่ 4.69 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. และกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	2.95	0.62	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.36	0.63	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	116	3.47	0.56	ปานกลาง
25,001 บาทขึ้นไป	35	3.19	0.53	ปานกลาง
รวม	189	3.37	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.70 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.71 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.004	3	1.335	4.132**	0.007
ภายในกลุ่ม	59.752	185	0.323		
รวม	63.756	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.71 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป	15,000 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท
		2.95	3.19	3.36	3.47
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.95	-	0.24	0.41*	0.52*
25,001 บาทขึ้นไป	3.19	-	-	0.17	0.28
15,000 - 20,000 บาท	3.36	-	-	-	0.11
20,001 - 25,000 บาท	3.47	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.72 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท และกลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	2.73	0.79	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.24	0.79	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	116	3.43	0.72	ปานกลาง
25,001 บาทขึ้นไป	35	3.13	0.58	ปานกลาง
รวม	189	3.31	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.73 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.212	3	2.071	4.109**	0.008
ภายในกลุ่ม	93.239	185	0.504		
รวม	99.451	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.74 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.75 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	25,001 บาท	15,000 -	20,001 -
		15,000 บาท	ขึ้นไป	20,000 บาท	25,000 บาท
		2.73	3.13	3.24	3.43
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.73	-	0.40	0.51*	0.70*
25,001 บาทขึ้นไป	3.13	-	-	0.11	0.30
15,000 - 20,000 บาท	3.24	-	-	-	0.19
20,001 - 25,000 บาท	3.43	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.75 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท และกลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.76 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	2.91	0.72	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.30	0.69	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	116	3.44	0.59	ปานกลาง
25,001 บาทขึ้นไป	35	3.21	0.56	ปานกลาง
รวม	189	3.35	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.76 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.485	3	1.162	3.149*	0.026
ภายในกลุ่ม	68.236	185	0.369		
รวม	71.720	188			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	25,001 บาท	15,000 -	20,001 -
		15,000 บาท	ขึ้นไป	20,000 บาท	25,000 บาท
		2.91	3.21	3.30	3.44
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.91	-	0.30	0.39	0.53*
25,001 บาทขึ้นไป	3.21	-	-	0.09	0.23
15,000 - 20,000 บาท	3.30	-	-	-	0.14
20,001 - 25,000 บาท	3.44	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.78 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.79 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	3.04	0.63	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.44	0.64	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	116	3.60	0.58	มาก
25,001 บาทขึ้นไป	35	3.32	0.50	ปานกลาง
รวม	189	3.49	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.79 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.80 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.489	3	1.496	4.442**	0.005
ภายในกลุ่ม	62.312	185	0.337		
รวม	66.801	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.80 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ตารางที่ 4.81 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป	15,000 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท
		3.04	3.32	3.44	3.60
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.04	-	0.28	0.40*	0.54*
25,001 บาทขึ้นไป	3.32	-	-	0.12	0.28
15,000 - 20,000 บาท	3.44	-	-	-	0.16
20,001 - 25,000 บาท	3.60	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.81 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท และกลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.82 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	3.11	0.53	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.48	0.63	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	116	3.47	0.54	ปานกลาง
25,001 บาทขึ้นไป	35	3.24	0.61	ปานกลาง
รวม	189	3.41	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.82 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.83 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	2.362	3	0.787	2.485	0.062
ภายในกลุ่ม	58.619	185	0.317		
รวม	60.981	188			

จากตารางที่ 4.83 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.84 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	3.23	0.52	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.51	0.54	มาก
20,001 - 25,000 บาท	116	3.53	0.58	มาก
25,001 บาทขึ้นไป	35	3.32	0.49	ปานกลาง
รวม	189	3.47	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.84 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาทอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.85 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	1.864	3	0.621	1.981	0.118
ภายในกลุ่ม	58.004	185	0.314		
รวม	59.868	188			

จากตารางที่ 4.85 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.86 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	2.85	0.68	ปานกลาง
15,000 - 20,000 บาท	28	3.25	0.70	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	116	3.38	0.66	ปานกลาง
25,001 บาทขึ้นไป	35	2.96	0.69	ปานกลาง
รวม	189	3.25	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.86 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.87 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.476	3	2.159	4.819**	0.003
ภายในกลุ่ม	82.866	185	0.448		
รวม	89.342	188			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.87 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้

ตารางที่ 4.88 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	25,001 บาท	15,000 -	20,001 -
		15,000 บาท	ขึ้นไป	20,000 บาท	25,000 บาท
		2.85	2.96	3.25	3.38
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.85	-	0.11	0.40*	0.53*
25,001 บาทขึ้นไป	2.96	-	-	0.29	0.42*
15,000 - 20,000 บาท	3.25	-	-	-	0.13
20,001 - 25,000 บาท	3.38	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.88 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและกลุ่มรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ส่วนกลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา
การปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.89 แสดงจำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและ
อบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัญหา	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	
1.1 การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก	36
1.2 บุคลากรยังมีอัตราเงินเดือนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงาน	22
1.3 หัวหน้าแผนกไม่ได้วัดจากการปฏิบัติงานของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่ง	15
1.4 บุคลากรยังขาดโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	8
รวม	81
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 อัตราเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอายุงานของบุคลากร	40
2.2 ยังขาดสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	26
2.3 เพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำไม่ได้ช่วยเหลือกัน	16
2.4 บุคลากรไม่มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติ	6
รวม	88
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	
3.1 ไม่มีการจัดการอบรมเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	36
3.2 งานที่บุคลากรปฏิบัติมีความจำเจไม่มีความท้าทาย	19
3.3 บุคลากรขาดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	12
3.4 ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย	7
รวม	74
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน	
4.1 บุคลากรมีความเกรงกลัวไม่เป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา	35
4.2 บุคลากรไม่มีโอกาสแนะนำข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	20
4.3 องค์กรไม่มีรูปแบบระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน	10
4.4 การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน	5
รวม	70

ปัญหา	ความถี่
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
5.1 บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม	32
5.2 โอกาสการพบปะสังสรรค์ของบุคลากรภายในศูนย์มีน้อย	18
5.3 ผู้บังคับบัญชากับบุคลากรยังมีความห่างเหินขาดความเป็นกันเอง	13
5.4 องค์กรขาดการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ดี	4
รวม	67
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	
6.1 เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานภายในศูนย์ไม่เพียงพอ	34
6.2 การจัดระบบการรักษาความปลอดภัยภายในศูนย์ขาดประสิทธิภาพ	21
6.3 อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในสำนักงานเสื่อมสภาพทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า	9
6.4 ที่ตั้งสำนักงานมีรถสัญจรไปมาอย่างรวดเร็วทำให้อันตรายในการเข้าไปในองค์กร	3
รวม	67

จากตารางที่ 4.89 พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในจำนวนความถี่มากที่สุดและรองลงมาในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก รองลงมาคือบุคลากรยังมีอัตราเงินเดือนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงาน และบุคลากรยังขาดโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ อัตราเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอายุงานของบุคลากรรองลงมาคือยังขาดสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรไม่มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ไม่มีการจัดการอบรมเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคืองานที่บุคลากรปฏิบัติมีความจำเจ ไม่มีความท้าทาย และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ บุคลากรมีความเกรงกลัวไม่เป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือบุคลากรไม่มีโอกาสแนะนำข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกันมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือโอกาสการพบปะสังสรรค์ของบุคลากรภายในศูนย์มีน้อย และองค์การขาดการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ดีมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานภายในศูนย์ไม่เพียงพอ รองลงมาคือการจัดระบบการรักษาความปลอดภัยภายในศูนย์ขาดประสิทธิภาพ และที่ตั้งสำนักงานมีรถสัญจรไปมาอย่างรวดเร็วทำให้อันตรายในการเข้าไปในองค์กรมีความถี่น้อยที่สุด



ตารางที่ 4.90 แสดงจำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานใน
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า	
1.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	32
1.2 ปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถและอายุงาน	25
1.3 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการคัดเลือกการให้ตำแหน่งแก่บุคลากร	17
1.4 องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยสนับสนุนทุนการศึกษา	6
รวม	80
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 ควรมีการปรับเงินเดือนบุคลากรให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	36
2.2 ควรเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากร โดยลำดับความสำคัญ	25
2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือกันมีมิตรไมตรีต่อกัน	16
2.4 สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าขององค์กร	7
รวม	84
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	
3.1 ควรมีการจัดอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการทำงานที่ดีขึ้น	38
3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่แปลกใหม่	17
3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	15
3.4 ปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สะดวกและง่ายเกิดความผิดพลาดน้อย	10
รวม	80
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน	
4.1 ผู้บริหารมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับบุคลากรและมีความใกล้ชิดและช่วยเหลือบุคลากรมากขึ้น	34
4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	17
4.3 องค์กรมีการจัดระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	12
4.4 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4
รวม	67

แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
5.1 ให้บุคลากรได้มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและมีการทำงานเป็นทีม	30
5.2 มีกิจกรรมสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรบ้างในบางโอกาส	19
5.3 ผู้บังคับบัญชามีเรียนรู้การเป็นผู้บริหารให้บุคลากรไม่กดดันในการปฏิบัติงาน	14
5.4 มีการประชุมประจำเดือน อย่างน้อยเดือนละครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น	8
รวม	71
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน	
6.1 ควรจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานภายในศูนย์ให้เพียงพอ	31
6.2 มีระบบป้องกันภัยอันตรายในสำนักงาน	25
6.3 ปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีความใหม่และทันสมัย	16
6.4 ให้จรรยาเข้ามาจัดการเพื่อให้การจรรยาไม่ติดขัด	8
รวม	80

จากตารางที่ 4.90 พบว่า บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในจำนวนความถี่มากที่สุดและรองลงมาในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาคือปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถและอายุงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยสนับสนุนทุนการศึกษาที่มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือควรมีการปรับเงินเดือนบุคลากรให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รองลงมาคือควรเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากรโดยลำดับความสำคัญ และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าขององค์กรมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือควรมีการจัดอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการทำงานที่ดีขึ้น รองลงมาคือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ และปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สะดวกและง่ายเกิดความผิดพลาดน้อยมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับบุคลากรและมีความใกล้ชิดและช่วยเหลือบุคลากรมากขึ้น รองลงมาคือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ให้บุคลากรได้มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและมีการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือมีกิจกรรมสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรบ้างในบางโอกาส และมีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อยเดือนละครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นมีความถี่น้อยที่สุด

ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานภายในศูนย์ให้เพียงพอ รองลงมาคือมีระบบป้องกันภัยอันตรายในสำนักงาน และให้จรรยาบรรณาธิกรณาเข้าจัดการเพื่อให้การจรรยาบรรณาธิกรณาไม่ติดขัดมีความถี่น้อยที่สุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยขอแนะนำสวัสดิ์ประสงค์ของการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชาชนที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 359 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ต์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้ผ่านคุณภาพ

เครื่องมือและให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเนื้อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 42 ข้อ และได้เท่ากับ 0.67 จำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 21 และข้อที่ 24 และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสร้างคำถามแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าซี (Z-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี” สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1) จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศชาย โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 133 คน คิดเป็นร้อยละ 70.37 และมีเพศหญิง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63
 2) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 - 50 ปีมากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.91 รองลงมา มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.16 และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88
 3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 รองลงมา มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.46 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29
 4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาทมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 61.38 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน เพศชาย และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพศชาย พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ เพศหญิง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ 30 - 40 ปี พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ 41 - 50 ปี พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/

ปวช. พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมี

พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีบุคลากรให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ข้อที่ว่า อัตราเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอายุงานของบุคลากร

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีบุคลากรให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ข้อที่ว่า ควรมีการปรับเงินเดือนบุคลากรให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวม พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เป็นเพราะการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนมีจำนวนมาก มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องพลัดเปลี่ยนกันตลอดเวลา ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า อีกทั้งได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร นันทนางกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” พบว่าความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรเพชร สุชีเขต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรเพชร สุชีเขตต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะลักษณะของงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 มีจำนวนมากทำให้บุคลากรแต่ละท่านมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง จึงทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าต่อการปฏิบัติงาน ประกอบในปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว แต่บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจึงทำให้การปฏิบัติมีความล่าช้า ทำให้บุคลากรมองว่ามีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีรรัตน์ สุขประภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง และมีจำนวนนักศึกษาจำนวนมาก ทำให้มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะสถานที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สะดวกจึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญา ธนกรอังกูล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลเป็นรายด้านตามลำดับดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จ

งานมีน้อย ต้องมีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่สูง จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร นันทนางกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” พบว่า ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีในด้านความสำเร็จของบุคลากรซึ่งวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนเนื่องจากการปฏิบัติงานที่ดีต้องเริ่มต้นจากตัวบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แต่บุคลากรบางท่านพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานช้า เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรเพชร สุชีเกตุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานครประเด็นความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพเป็น ไปได้ยาก เนื่องจากจำนวนบุคลากรมีจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีผู้เข้าสอบแข่งขันเป็นจำนวนมาก จึงมีโอกาสดำเนินการรับตำแหน่งสูงขึ้นน้อย จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานประเด็นการได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเป็นเพราะในปัจจุบันค่าครองชีพในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ประกอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก

และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับเงินเดือนเท่าเดิมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันวิสาข์ สมร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย)” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด เนื่องจากบุคลากรมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเองที่มีความซื่อสัตย์และเชื่อถือได้สามารถปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัลยา ธนกรอังกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ ประเด็นการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อัตราเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางมีความเหมาะสมตามภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่น้อย หากเปรียบกับตำแหน่งอื่นๆทำให้บุคลากรต้องการมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมเพราะการทำงานของบุคลากรมีความเหน็ดเหนื่อยจึงต้องการสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร นันทนางกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาน้ำห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” พบว่า ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาน้ำห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประเด็นอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่เป็นแบบเดิมซ้ำๆทุกวันและความรับผิดชอบยังคงมีเท่าเดิม ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี

จังหวัดชลบุรี” พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลักษณะงานของเทศบาลเมือง มีการพบปะประชาชนอย่างต่อเนื่องทำให้มีความท้าทายและไม่จำเจ จึงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานในภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถเนื่องจากการปฏิบัติงานมีความยากและเหน็ดเหนื่อยรวมถึงความท้าทาย ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภจิรา จันทรอาร์ักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประเด็นภาระงานในเทศบาลเป็นงานที่ทำหายจูงใจให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเดิม ๆ ทำให้ขาดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรเพชร สุชีเกตุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานพิทักษ์ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประเด็นการเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชาและนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเงื่อนไขและมีการได้รับการบังคับบัญชาและนโยบายและการบริหารงานที่กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเพื่อความ เป็นระเบียบและเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการควบคุมบุคลากรจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ขาดความอ่อนตัวในการปฏิบัติ เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา สงบเจียม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์)” พบว่าพนักงาน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งขรึมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรได้รับการดูแลให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานบางครั้งขาดความยืดหยุ่น สร้างความกดดันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสร้างขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ฐิติเจริญศักดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของญาติเด็กและเยาวชนต่อการบริหารจัดการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของญาติเด็กและเยาวชนต่อการบริหารจัดการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา ประเด็นผู้บังคับบัญชาดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งขรึมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่าเป็นเพราะงานภายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 มีจำนวนมากทำให้การกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานไม่ทั่วถึง ทำให้บุคลากรบางท่านมีภาระหน้าที่มาก ทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีรรัตน์ สุขประภาภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานประเด็นการกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่าเป็นเพราะการปฏิบัติงานภายในศูนย์บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีการติดต่อเกี่ยวกับงานและมีการพบปะพูดคุยกันในบางช่วงเวลาเท่านั้น เมื่อหลังเลิกปฏิบัติงานบุคลากรต้องมีภาระหน้าที่ของตนเอง ทำให้ไม่ได้พบปะสังสรรค์กันอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรเพชร สุชีเกตุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า ความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขตกรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร บุคลากรมีความสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด นี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานในด้านการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร โดยมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากพนักงานได้ถูกอบรมให้มีความเป็นระเบียบและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบ่อยครั้ง และที่สำคัญบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างฉันทันทีทำให้อาจเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร นันทนางกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” พบว่า ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประเด็น ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชุม ปรีกษา หรือ สามารถสรุปและนำมาสู่การแก้ไข ปัญหาการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ต่างคนต่างทำ บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือสามารถสรุปและนำมาแก้ไข ปัญหาการทำงานร่วมกันไม่บ่อยมากนัก เนื่องจากบุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ได้เข้าร่วมสัมมนากันในกลุ่มจึงไม่ได้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับกับเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิสา สงบเงียบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์)” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประเด็นการประชุม ปรีกษา หรือในการแก้ไขปัญหาการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่เป็นไปอย่างเป็นระเบียบยังไม่มีกรณีเลื่อนไหวเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงานมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” พบว่า ของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และ ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกันความปลอดภัยได้ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีความมั่นใจในองค์กรว่ามีความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกันความปลอดภัยได้เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งมีการควบคุมระบบระเบียบและมีความมั่นคงสามารถเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีรุ่ง คงนิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทเทคเทคโนโลยี จำกัด” พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทเทค เทคโนโลยี จำกัด ประเด็นความมั่นคงและเสถียรภาพของบริษัทสามารถประกันความปลอดภัยได้อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น ขามรักษาการณ์ อุปกรณ์ดับเพลิง มีความเคร่งครัดและเหมาะสม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีความปลอดภัยในด้านการปฏิบัติงานเนื่องจากงานที่ปฏิบัติไม่ได้มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินจึงไม่ได้มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึกที่หนาแน่นมากนักมีเพียงขามรักษาการณ์และมีอุปกรณ์ต่างๆที่รักษาความปลอดภัยซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา สงบเสียบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินอิค เทคโนโลยี (ไทยแลนด์)” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเด็นการจัดระบบรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้

อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะมีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชาย เนื่องจากการปฏิบัติงานของทั้งสองเพศมีความแตกต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชิดารัตน์ สุขประภรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประเภท ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะเนื่องจากบุคลกรที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในงานไม่เหมือนกัน ทำให้บุคลกรที่มีอายุน้อยที่ไม่มีประสบการณ์ จึงมองว่าการทำงานมีความยากรวมถึงการเข้าร่วมกับเพื่อนร่วมงานและระบบงานต่าง ๆ ยังไม่มีความมั่นคงจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ถัลยา ธนกรธัญกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า การทำสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันทำให้อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการ

บริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความมั่นใจในตนเองมาก จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันวิสาข์ สมร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย)” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งงานในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรเพชร สุชีเขตู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า พนักงานพินิจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการใช้จ่ายเงินไม่เท่ากัน มีความสามารถในการใช้จ่ายไม่เท่ากัน ทำให้บุคลากรมีความต้องการแตกต่างกัน จึงเกิดความสนใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน และความสนใจในการทำงานไม่เท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีรุ่ง คงนิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงเพิ่มความรับผิดชอบในภาระงานของตนเองและปฏิบัติงานอย่างรอบคอบมีประสิทธิภาพ พัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงให้บุคลากรรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และมีการปฏิบัติตัวให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างขวัญ กำลังใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงบุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีระเบียบวินัยและพัฒนาทางด้านความรู้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านการทำงานมากขึ้น ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพินิจ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และยุติธรรม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมี

ปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจน และมีการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงหน่วยงานความมีการวัดและประเมินผลบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเข้ารับคัดเลือกให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น สร้างโอกาสให้กับบุคลากรให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความสำเร็จขั้นต่อไป

2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงหน่วยงานมีการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับค่าแรงของบุคลากรเพื่อปรับให้เหมาะสมกับตำแหน่งวุฒิการศึกษา และค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน ควรจ่ายให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้มากไว้และยังต้องพัฒนาส่งเสริมต่อไปอีกเพื่อให้มีผลเฉลี่ยถึงระดับมากที่สุด ด้วยผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมบุคลากรประพฤติและมีการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ อัตราเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางมีความเหมาะสมตามภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงหน่วยงานมีการพิจารณาในตำแหน่งของบุคลากรและมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา และมี

การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยให้สิ่งตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้ยอดเยี่ยม มีการให้สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการครองชีพในปัจจุบัน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงบุคลากรมีการพัฒนางานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบของงานให้มากขึ้นและสามารถแก้ไขงานที่ผิดพลาดนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้มากขึ้น เนื่องจากไม่สอดคล้องสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรเร่งดำเนินการในเรื่องค่าเลี้ยงภย ค่าทำการนอกเวลา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำทหายความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้มากไว้และยังต้องพัฒนาส่งเสริมต่อไปอีกเพื่อให้มีผลเฉลี่ยถึงระดับมากที่สุด ด้วยการส่งเสริมหน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับวัยวุฒิของบุคลากร ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ทำซึ่งมีความท้าทายและตรงกับความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเบื่อซ้ำซากและจำเจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงให้หน่วยงานมีการเปิดการใช้บริการห้องสมุดและมีบริการอินเทอร์เน็ตเพื่อให้บุคลากรได้มีการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลที่มีสาระได้ความรู้มากขึ้น และควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร ได้รับรู้ เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น

4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงผู้บังคับบัญชามีการวางกฎระเบียบให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดคนนอกเหนือจากนั้น ควรมีการกำหนดนโยบายหรือทิศทางในการดำเนินงาน ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และการสื่อสารภายใน

องค์การควรเป็นไปอย่างเป็นระบบและชัดเจน รวดเร็ว และผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่าง
เคร่งครัด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุง
และพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงผู้บังคับบัญชาดูแลให้
บุคลากรมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ มีบทลงโทษที่ชัดเจนแก่ผู้กระทำความผิดกฎระเบียบโดย
ลงโทษจากลักษณะในการทำความผิดจากเบาไปหาหนัก และมีการเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่
ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานทั่วถึงและเป็น
ธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและ
พัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงผู้บังคับบัญชามีการ
กระจายอำนาจและมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึงและมีความยุติธรรม ควรให้บุคลากร
รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้บุคลากรได้ใช้ความ
พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่นั้นสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ควรมีการ
ฝึกอบรมหรือแนะแนวเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ผลกระทบจากการขาดความรับผิดชอบให้บุคลากร
มีความรับผิดชอบในตัวเองและองค์กร

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานใน
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนา
ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุงบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ
ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรมีการจัด
กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กันให้มากขึ้น เช่น การจัดกีฬาเชื่อมความสามัคคี การไปทัศนศึกษา
ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร บุคลากรมี
ความสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก
ผู้เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้มากไว้และยังต้องพัฒนา
ส่งเสริมต่อไปอีกเพื่อให้มีผลเฉลี่ยถึงระดับมากที่สุด ด้วยการส่งเสริมผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่
ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทุกคนด้วยความเต็มใจและให้ความเสมอภาคกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น การเยี่ยมผู้เจ็บป่วยของบุคลากร เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชุม ปรึกษาหารือ สามารถสรุปและนำมาสู่การแก้ไข ปัญหาการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้อง ควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการปรับปรุง หน่วยงานควรมีการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อเดือน เพื่อให้มีการเจรจาพูดคุยเกี่ยวกับ ปัญหาในการทำงานและมีข้อดีข้อเสียอย่างไรเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้องค์กรได้พัฒนาดีขึ้น มี การจัดประชุมย่อยอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การจัดสภากาแฟยามเช้า เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การประชุมปรึกษาหารือต่อไป

6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาก โดยการ ปรับปรุงให้หน่วยงานเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงป้อมยามประจำจุด และมีห้องน้ำผู้ปฏิบัติงานใกล้ ๆ กับป้อมยาม ประจำจุด ควรจัดให้มีอุปกรณ์การปฏิบัติงาน มากขึ้น เช่น กล้องวงจรปิด วิทยุสื่อสาร เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกัน ความปลอดภัยได้ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานระดับความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานให้มากไว้และยังต้องพัฒนาส่งเสริมต่อไปอีกเพื่อให้มีผลเฉลี่ยถึงระดับมากที่สุด ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรเกิด ความมั่นคงและมีเสถียรภาพ เพิ่มอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและมีความ ทันสมัยให้มากขึ้น เช่น กล้องวงจรปิด เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น ขามรักษาการณ์ อุปกรณ์ดับเพลิง มีความเคร่งครัดและเหมาะสม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้เกี่ยวข้องควรมีปรับปรุงและพัฒนาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้อยู่ใน ระดับมาก โดยการปรับปรุงองค์กรควรเพิ่มความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร ให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงพื้นที่ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวก ปลอดภัยทั้งชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ควรเพิ่มที่พักผ่อนให้บุคลากร ควรจัดทำ ที่อ่านหนังสือ เก้าอี้และ โต๊ะ สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องปรับปรุงใหม่และ พัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมสำหรับพักผ่อนให้แก่บุคลากร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี” พบว่า ผู้วิจัยมีประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจนำมาทำวิจัยอีกหลายประเด็น แต่งานวิจัยเล่มนี้ไม่อาจนำมาใช้ได้ทั้งหมด ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี”
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี”
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน อัตราเงินเดือน ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการให้เหมาะสม เช่น เรื่อง “การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนตามภาวะเศรษฐกิจของบุคลากรในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

ชัยทวี เสนาะวงศ์. การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : Business Management Co., Ltd., 2546.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, 2545.

จำรอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534.

จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. เอกสารวิชาการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2523.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนา, 2540.

ธานีพันธ์ ศิลป์จารุ. วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์พรีนซ์, 2550.

นวม สงวนทรัพย์. สารัตถจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮ้าส์, 2535.

พิชิต ฤทธิจรุญ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เฮิร์ ออฟเคอร์มิสท์, 2547.

พินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชน, กรม. รวม กฎ ระเบียบและความรู้เกี่ยวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. นนทบุรี : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม, 2550.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2545.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอรรถการพิมพ์, 2548.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2529.

สมาน รังสีโยกฤษณ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ ก.พ., 2541.

- สงศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.
- สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- สุนันทา เลहनันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, 2542.
- สุเมธ วงศ์บุญย์ง. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนานักบริหาร, 2542.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

- กนกวรรณ ใจมั่น. “การศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2547.
- กาญจนา จิตใจเรณูศักดิ์. “ความคิดเห็นของญาติเด็กและเยาวชนต่อการบริหารจัดการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพระนครศรีอยุธยา”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- กัลยา ธนกรอังกุล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่”. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.
- จิรายุ ทรัพย์สิน. “ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- ชโลบล สุนันดา. “ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคเหนือ”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- ชุตินา เทียงคำ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงินบริษัท ปตท. จำกัดมหาชน”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์. “ปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย”. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2550.

- นฤนาท ยืนยง. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2550.
- พรเพชร สุชีเกตุ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานครความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพินิจ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.
- พัชฎามาส จปรรัตน์. “ความคิดเห็นที่มีต่อบริการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน ที่สังกัดหน่วยงานในสำนักงานใหญ่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ระวีวรรณ สวนจันทร์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของสตรีไทยของนักศึกษาวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- วัตรภู อางหาญ. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- วันวิสาข์ สมร. “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ค ประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- ศรีรุ่ง คณิน. “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทเทรค เทคโนโลยี จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- ศุภจิรา จันทร์อาร์กย์. “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- สมชัย แซ่จิ้ง. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- สุภาพร นันทนางกุล. “ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำรักษาหัวขลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2552.

สุนิสา สงบเงียบ. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี ไทยแลนด์”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.

3) บทความในวารสาร

สถาพร ปิ่นเจริญ. การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. วิชาการ 7 : 2547.

สีมา สีมานันท์. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : วารสารข้าราชการ 3. 2527 : 56-61.

4) บทความจากเว็บไซต์

ไพโรจน์ อุลิต. วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 30 สิงหาคม 2548 <Online Available: <http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter10/c101.htm>>.

5) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ข้อมูลศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8. สุราษฎร์ธานี : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8. 2554, (อัดสำเนา).

2. ภาษาอังกฤษ

Applewhite. Philipp B.. “Organizational behavior”. Engglewood Cliffs : Prectice – Hall, 1965.

Gilmer. B. V.. “Industrail Psychology”. New York : McGraw-Hill. Book Company, 1971.

Good. C.V.. “Dictionary of Education”. New York : McGraw Hill Book Company. Inc, 1973.

Herzberg. “The Motivation – Hygiene Theory”. Management and Motivation in V.H. Vroom & E.L. Decl Eds Baltimore. MD : Penguin Books, 1970.

Herzberg. F. “Motivation to work 2th ed.”. New York : Chapman & Hall, 1979.

Kolesmik. W.L. “Dictionary Psychology”. New York : McGraw Hill Book Company. Inc, 1971.

Maslow. “Motivation and personality 2nd ed.”. New York : Harper and Row, 1970.

Mc Clelland David C. “Human Motivation”. Cambridge : Cambridge University Press, 1935.

Mondy R. Wayne and Robert M. Noe. “Human Resource Management”. Chicago : Allynand Bacon, 1990.

Schermerhorn, J'r. Jr., J.G. Hunt and R.N. Osborn. **"Managing Organizational Behavior"**.

New York : John Wiley & Sons. Inc, 2000.

Steers. R.M.. **"Organization Effectiveness : A Behavior View"**. Sata Monica. California :

Goodyear Publishing Company, 1997.

Webster's Collegiate Dictionary. **"Merriam – Webster's Collegiate Dictionary"**. Massachusetts :

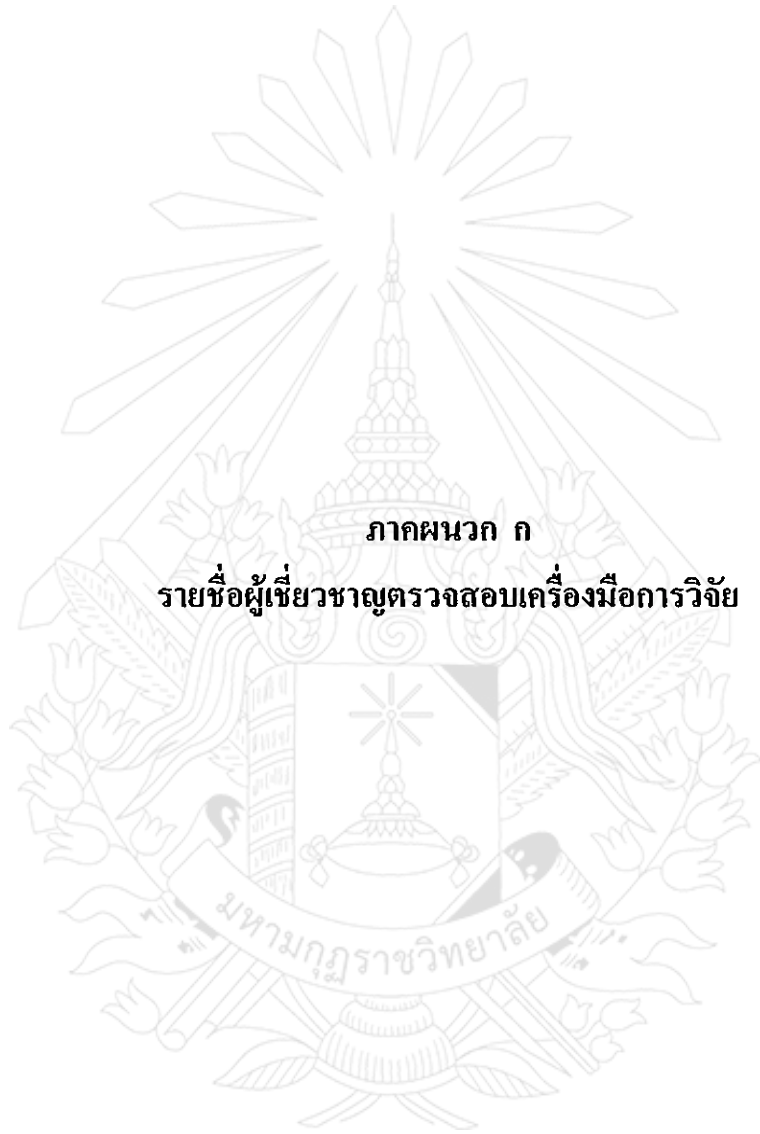
Merriam – Webster Incorporated, 1996.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นางสาวกษนิภา ทวิชสังข์

การศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าสถานแรกรับเด็กและเยาวชน

2. นางสาวรัศมิษา จิตตารมย์

การศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่งปัจจุบัน นักจิตวิทยาชำนาญการ
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8

3. นางสาวพรรณา พรหมวิเชียร

การศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1
อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมา โศกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ว ๐๕๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวชนิภา ทวีชสังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายแสงประทีป โภมลบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมี ดร. ดำรง โยธารักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณ
อนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี โทร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๕
บัณฑิตวิทยาลัย ต่อ ๑๐๒ โทรสาร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๖

ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ว ๐๕๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวรัชชิตา จิตตารมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายแสงประทีป โคมลบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมี ดร.ดำรง โยธารักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณอนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี โทร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย ต่อ ๑๐๒ โทรสาร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๖

ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ว ๐๕๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสโกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวพรรณา พรหมวิเชียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายแสงประทีป โคมลบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมี ดร. ดำรง โยธะรักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณ
อนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

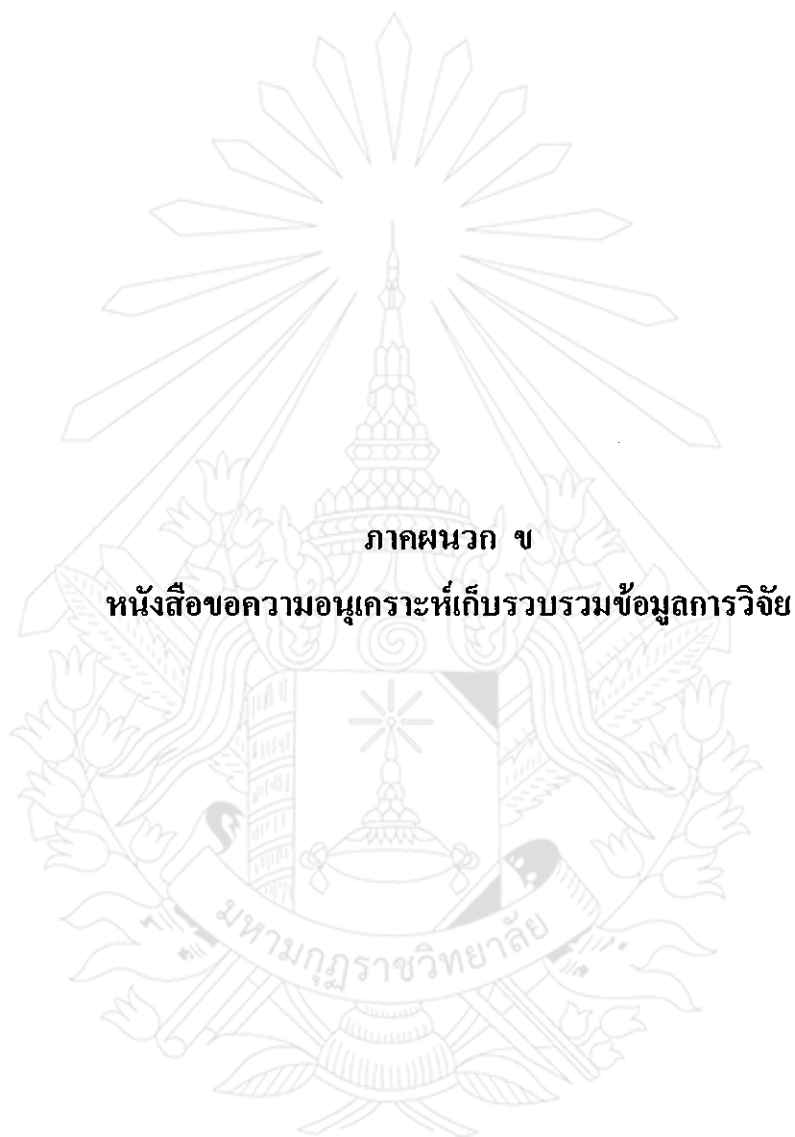
ขอเจริญพร

(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี โทร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๕
บัณฑิตวิทยาลัย ต่อ ๑๐๒ โทรสาร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๖



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ๐๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาศกรราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๒๐ ชุด

ด้วย นายแสงประทีป โกลมบุตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศกรราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมี ดร. ดำรง โยธวัช เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บแบบสอบถามจากบุคลากรในเขตพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ตามที่ เห็นสมควร และขอขอบคุณอนูโมทนามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

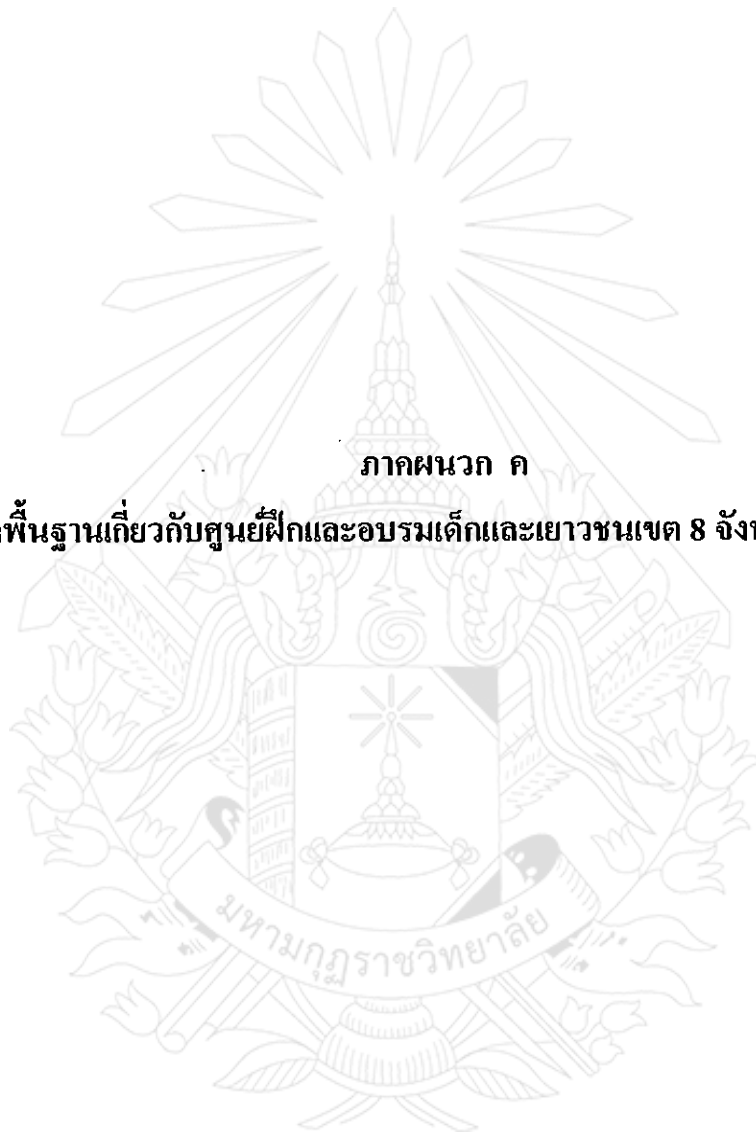
(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี โทร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๕
บัณฑิตวิทยาลัย ต่อ ๑๐๒ โทรสาร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๖

ภาคผนวก ค
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติ

ปี พ.ศ. 2530 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้เปิดดำเนินการ ซึ่งสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานในสังกัด มีหน้าที่ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน ตามคำพิพากษาของศาล โดยขณะนั้นสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดศาลเยาวชน และครอบครัวกลาง กระทรวงยุติธรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 มีการปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานศาล ได้แยกออกเป็นหน่วยงานอิสระสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม หลังจากนั้นปี พ.ศ. 2545 สถานพินิจฯ ทั่วประเทศ ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกระทรวงยุติธรรม และได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานใหม่โดยแยกสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนในคดีอาญารวมทั้งผู้เยาว์ในคดีแพ่งก่อนศาลมีคำพิพากษา สำหรับ สถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ได้ยกฐานะเป็นศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ซึ่งสถานฝึกและอบรมของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เปลี่ยนโครงสร้างเป็น ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2546 มีภาระหน้าที่ รับเด็กและเยาวชนในเขตภาคใต้ตอนบนทั้งที่ศาลเยาวชนฯ และศาล จังหวัดได้ส่งตัวมารับการฝึกและอบรม รวม 7 จังหวัด 7 ศาล คือ

1. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภูเก็ต
4. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกระบี่
5. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพังงา
6. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระนอง
7. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชุมพร

สถานที่ตั้ง

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่เลขที่ 106 หมู่ที่ 3 ถนน พ้อขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000 เนื้อที่จำนวน 135 ไร่ หมายเลข โทรศัพท์และโทรสาร 077405576, 077405146

วิสัยทัศน์ (vision)

เป็นผู้นำในการพิทักษ์ผู้เยาว์ และคืนเด็กดีสู่สังคม

พันธกิจ (mission)

1. ดำเนินการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนโดยการ บำบัดแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาป้องกันและสงเคราะห์ รวมทั้งเสริมสร้างกระบวนการติดตามประเมินผล
2. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและลดการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน
3. บริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม
4. พัฒนานวัตกรรม และระบบการบริหารจัดการให้เข้าสู่มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ
5. ดำเนินการตามคำสั่งศาลฯ

ยอดเด็กและเยาวชนของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2555

ลำดับ ที่	รายการ	เด็กและเยาวชนในความควบคุมของศูนย์ฝึกฯ			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
1.	เด็กและเยาวชนภายในศูนย์ฝึกฯ	307	11	318	
2.	เด็กและเยาวชนภายนอกศูนย์ฝึกฯ	128	7	135	
	- สถานพินิจฯ รับผิดชอบ	14	-	14	
	- ลาเยี่ยมบ้าน	5	-	5	
	- เตรียมความพร้อมฯ	74	7	81	
	- ฝึกทักษะวิชาชีพฯ	9	-	9	
	- ฝากกักเรือนจำ	26	-	26	
	รวมเด็กและเยาวชนทั้งหมด	435	18	453	

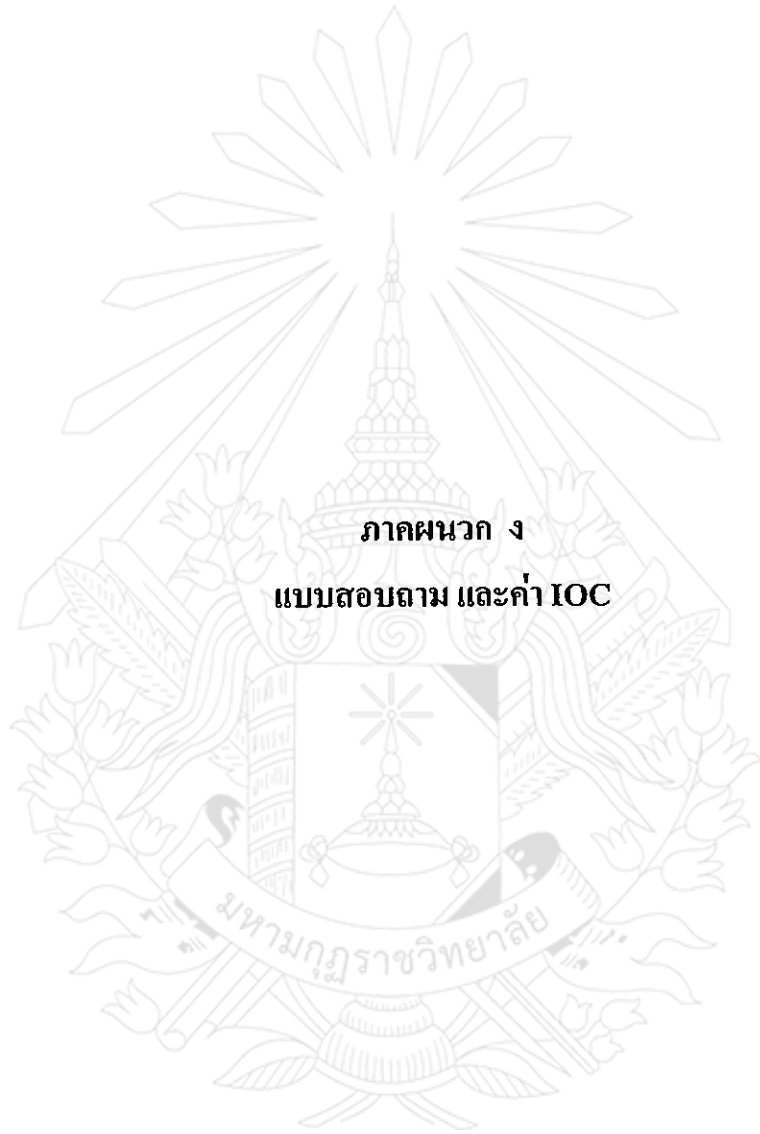
จำนวนเด็กฝึกอบรมของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แยกตามศาล
ประจำวันี่ 24 กุมภาพันธ์ 2555

ลำดับที่	ชื่อ - ศาล	เด็กและเยาวชนของศูนย์ฝึกและอบรมฯ			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
1	สุราษฎร์ธานี	136	5	141	
2	นครศรีธรรมราช	103	4	107	
3	ภูเก็ต	39	5	44	
4	ชุมพร	59	3	62	
5	พังงา	26	-	26	
6	กระบี่	31	-	31	
7	ระนอง	27	1	28	
8	อื่น ๆ	14	-	14	
รวม		435	18	453	

สถิติเกี่ยวกับคดีของเด็กและเยาวชนเรียงตามความผิด

ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2555

ที่	ประเภทของคดี	จำนวนเด็กและ เยาวชน (คน)	จำนวนคดี	หมายเหตุ
1	ความผิดเกี่ยวกับชีวิต	166	169	นับตามคดีแดง แต่ละคดี
2	ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	90	93	
3	ความผิดเกี่ยวกับเพศ	53	56	
4	ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	120	123	
5	เกี่ยวกับอาวุธ	17	20	
6	ความผิดอื่น ๆ	7	10	
รวม		453	471	



แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ

3. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ทุกตอน และทุกข้อประเด็นคำถาม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายแสงประทีป โกมลบุตร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

เลขที่แบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

 1

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

 2

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 2. 30 - 40 ปี

() 3. 41 - 50 ปี

() 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 3

() 1. มัธยมศึกษา/ปวช.

() 2. อนุปริญญา/ปวส.

() 3. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. รายได้ต่อเดือน

 4

() 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 2. 15,000 - 20,000 บาท

() 3. 20,001 - 25,000 บาท

() 4. 25,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า						
1. ผลตอบแทนที่ศูนย์ฝึกให้กับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 5
2. ความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน						<input type="checkbox"/> 6
3. การวัดความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 7
4. การวัดผลงานจากเป้าหมายรวมมากกว่าผลงานรายบุคคล						<input type="checkbox"/> 8
5. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 9
6. การได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง						<input type="checkbox"/> 10
7. ศูนย์ฝึกมีหลักเกณฑ์การให้โอกาสในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/> 11
8. การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 12
2) ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ						
9. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิ						<input type="checkbox"/> 13

การปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
10. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 14
11. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือตามสิทธิที่พึงจะได้รับมีความรวดเร็ว						<input type="checkbox"/> 15
12. ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางมีความเหมาะสมตามภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่						<input type="checkbox"/> 16
13. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 17
14. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 18
15. ความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึก						<input type="checkbox"/> 19
16. การยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านจากเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 20
3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ						
17. ภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ						<input type="checkbox"/> 21
18. การจัดอบรมให้ความรู้ความสามารถก่อนปฏิบัติงานจริงต่อการเริ่มต้นงานที่ดี						<input type="checkbox"/> 22
19. ระบบและขั้นตอนการทำงานควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 23
20. การเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่						<input type="checkbox"/> 24
21. ความรับผิดชอบต่องานตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความเข้มงวด						<input type="checkbox"/> 25
22. ความเหมาะสมในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่นอกเหนือจากงานประจำเท่าเทียมกัน						<input type="checkbox"/> 26
23. การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ						<input type="checkbox"/> 27

การปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
24. เมื่อได้รับมอบหมายงานสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ดี						<input type="checkbox"/> 28
4) ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน						
25. การสอนงานหรือแนะนำการทำงานของผู้บังคับบัญชา เป็นกันเอง						<input type="checkbox"/> 29
26. ผู้บังคับบัญชาดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด						<input type="checkbox"/> 30
27. การสั่งงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนปฏิบัติได้ทันที						<input type="checkbox"/> 31
28. วิธีการดูแลงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมและ ตรวจสอบได้						<input type="checkbox"/> 32
29. การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน มีความชัดเจน						<input type="checkbox"/> 33
30. การกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานทั่วถึง และเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> 34
31. นโยบายการวางเป้าหมายรายบุคคลให้บุคลากรรับผิดชอบ เท่าเทียมเสมอภาค						<input type="checkbox"/> 35
32. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อนโยบาย และการบริหารอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> 36
5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
33. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 37
34. บุคลากรมีความสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้						<input type="checkbox"/> 38
35. การประชุม ปรึกษาหารือ สามารถสรุปและนำมาสู่การ แก้ไขปัญหาคารทำงานร่วมกัน						<input type="checkbox"/> 39

การปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
36. การพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาสบ่อยครั้งและต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 40
6) ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน						
37. สถานที่ตั้งของศูนย์ฝึก มีความปลอดภัยและสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน						<input type="checkbox"/> 41
38. การจัดพื้นที่ภายนอกภายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน						<input type="checkbox"/> 42
39. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในศูนย์ฝึกเพียงพอและสะดวกในการใช้และดูแลรักษา						<input type="checkbox"/> 43
40. การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น ยามรักษาการณ์ อุปกรณ์ดับเพลิงมีความเคร่งครัดและเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 44
41. ระเบียบและข้อปฏิบัติของศูนย์ฝึกที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานมีความชัดเจน						<input type="checkbox"/> 45
42. การให้คุณให้โทษของศูนย์ฝึกกับบุคลากรทั้งเรื่องตำแหน่งและเงินตอบแทนระบุไว้ชัดเจน						<input type="checkbox"/> 46
43. ความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกันความปลอดภัยได้						<input type="checkbox"/> 47
44. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน						<input type="checkbox"/> 48

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในศูนย์ฝึก
และอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

ขอให้ท่านแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานใน
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ความก้าวหน้า	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ความก้าวหน้า
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ	2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความ รับผิดชอบ	3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความ รับผิดชอบ
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการ บริหารงาน	4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการ บริหารงาน

ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการ ทำงาน	6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการ ทำงาน



ตารางแสดงค่าการให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

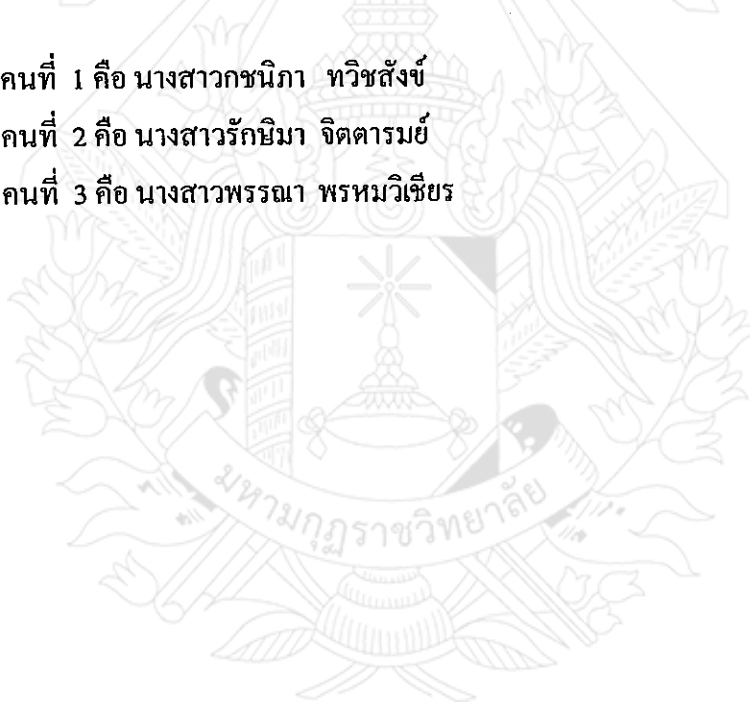
ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า					
1. ผลตอบแทนที่ศูนย์ฝึกให้กับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
2. ความสำเร็จของบุคลากรวัดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1.00
3. การวัดความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
4. การวัดผลงานจากเป้าหมายรวมมากกว่าผลงานรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00
5. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
6. การได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
7. ศูนย์ฝึกมีหลักเกณฑ์การให้โอกาสในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
8. การได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
2. ด้านผลตอบแทน และการได้รับการยอมรับนับถือ					
9. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับคุณวุฒิ	+1	+1	+1	3	1.00
10. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00
11. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือตามสิทธิที่พึงจะได้รับมีความรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00
12. ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางมีความเหมาะสมตามภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
13. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	3	1.00
14. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
15. ความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของศูนย์ฝึก	+1	+1	+1	3	1.00
16. การยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ					
17. ภาระงานในศูนย์ฝึกเป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00
18. การจัดอบรมให้ความรู้ความสามารถก่อนปฏิบัติงานจริงต่อการเริ่มดำเนินงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00
19. ระบบและขั้นตอนการทำงานควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
20. การเปิดโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1.00
21. ความรับผิดชอบต่องานตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความเข้มงวด	0	+1	+1	2	0.67
22. ความเหมาะสมในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่นอกเหนือจากงานประจำเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00
23. การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
24. เมื่อได้รับมอบหมายงานสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	+1	0	+1	2	0.67
4. ด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน					
25. การสอนงานหรือแนะนำการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1.00
26. ผู้บังคับบัญชาคาดให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1.00
27. การสั่งงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนปฏิบัติได้ทันที	+1	+1	+1	3	1.00
28. วิธีการดูแลงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
29. การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
30. การกระจายอำนาจหน้าที่และการมอบหมายงานทั่วถึงและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00
31. นโยบายการวางเป้าหมายรายบุคคลให้บุคลากรรับผิดชอบเท่าเทียมเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1.00
32. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
33. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00
34. บุคลากรมีความสามัคคีทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00
35. การประชุม ปรึกษาหารือ สามารถสรุปและนำมาสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00
36. การพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาสบ่อยครั้งและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00
6. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน					
37. สถานที่ตั้งของศูนย์ฝึก มีความปลอดภัยและสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
38. การจัดพื้นที่ภายนอกภายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน	+1	+1	+1	3	1.00
39. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในศูนย์ฝึกเพียงพอและสะดวกในการใช้และดูแลรักษา	+1	+1	+1	3	1.00
40. การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในศูนย์ฝึก เช่น ยามรักษาการณ์ อุปกรณ์ดับเพลิงมีความเคร่งครัดและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
41. ระเบียบและข้อปฏิบัติของศูนย์ฝึกที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
42. การให้คุณให้โทษของศูนย์ฝึกกับบุคลากรทั้งเรื่องตำแหน่งและเงินตอบแทนระบุไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
43. ความมั่นคงและเสถียรภาพของศูนย์ฝึกสามารถประกันความปลอดภัยได้	+1	+1	+1	3	1.00
44. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	3	1.00

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 คือ นางสาวชนิภา ทวีขันธ์
 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 คือ นางสาวรัชนีมา จิตดารมย์
 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 คือ นางสาวพรรณมา พรหมวิเชียร



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นายแสงประทีป โกมลบุตร
- วัน เดือน ปี เกิด : 23 ตุลาคม 2504
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 147/233 หมู่ที่ 6 ถนนชนเกษม ตำบลมะขามเตี้ย
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
- ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
พ.ศ. 2531
- ประวัติการทำงาน
- พ.ศ. 2526 - 2532 : เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- พ.ศ. 2532 - 2533 : เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรี
- พ.ศ. 2533 - 2546 : พนักงานคุมประพฤติ
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดอุบลราชธานี
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐม
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดราชบุรี
- พ.ศ. 2546 - 2547 : ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด
กาญจนบุรี
- พ.ศ. 2547 - 2548 : ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน (บ้านกรุณา 2)
จังหวัดชลบุรี
- พ.ศ. 2548 - 2550 : ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสตูล
- พ.ศ. 2550 - 2554 : ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดภูเก็ต
สุราษฎร์ธานี
- พ.ศ. 2554 - 2554 : ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา
- พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน : ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- สถานที่ทำงานปัจจุบัน : 106 หมู่ที่ 3 ถนนพ่อบุญทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี