

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ไอรดา จันทร์อารักษ์* เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย**

วันที่รับ 25 สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยและหาความสัมพันธ์พหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย วิธีดำเนินการวิจัยประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยจำนวน 316 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยหา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้การทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับความรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .485$ และ $.503$ ตามลำดับ)

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta Coefficients) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีค่าเท่ากับ $\beta = 0.241, 0.319$ ตามลำดับ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพนักงานสามารถรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของตนเองได้ในระดับสูง

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง / การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ การกีฬาแห่งประเทศไทย

*นิสิตวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการจัดการการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ติดต่อผู้พิมพ์: ไอรดา จันทร์อารักษ์ E-mail.: ic.zadia@gmail.com มือถือ: 0984233651

Relationships Between Structural Empowerment and Psychological Empowerment on Efficiency of the Operational Level Officer in Sports Authority of Thailand

I-Rada Chan-Arak* Tepprasit Gulthawatvichai**

Received 25 August, 2020

Abstract

Purpose to study about efficiency of the operational level officer in Sports Authority of Thailand and analyze the relationship between structural empowerment, psychological empowerment and efficiency of the operational level in Sports Authority of Thailand by using multiple correlations. Method Study on popularity with a total of 316 operational level officers in Sports Authority of Thailand. Questionnaires with alpha-Coefficient of 0.87 and 0.964. Data were analyzed statistically by using mean, standard deviations, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regressions.

Results

1. Efficiency of the operational level officer was at high level, with mean score at 4.07
 2. Structural empowerment and psychological empowerment were significantly related to efficiency of the operational level officer at .05 level ($r = .485$ and $.503$ respectively)
 3. Structural empowerment and Psychological empowerment factors significantly predicted efficiency of the operational level officer were at .05 levels. These predictors were β 0.241 and 0.379 respectively
- Conclusion These findings indicated that structural empowerment and psychological empowerment had relations with efficiency and make the officer known their operation in high level.

Keywords Structural empowerment/ psychological empowerment/ efficiency of the operational level officer/ Sports Authority of Thailand

บทนำ

การกีฬามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านสุขภาพ พลานามัย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนกีฬาถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกจะอาศัยกระบวนการของกีฬา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อนานาชาติ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่นเป็นรากฐานที่ดีของสังคม องค์การของประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศจึงได้สนับสนุนให้มีการใช้กีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรของประเทศตนรวมถึงประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญกับการกีฬาในฐานะของเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเช่นกัน โดยได้มีการจัดตั้ง การกีฬาแห่งประเทศไทย (ชื่อย่อ: กกท.; อังกฤษ: Sports Authority of Thailand; SAT) ขึ้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2528 โดยจัดตั้งให้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยมีภารกิจสำคัญที่จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบและครบวงจรในระดับชาติ และนานาชาติ

จากแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2559 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกีฬาเป็นเลิศ โดยมีเป้าประสงค์หลักอันดับแรก คือ ต้องการให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จและโดดเด่นทางกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระดับเอเชีย หรือ “Asia Sports Best in Class” ซึ่งได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรกีฬาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรกีฬาทั้งผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และผู้บริหารกีฬา ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะตามความสามารถตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกีฬาระดับนานาชาติกำหนดไว้ อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาให้เกิดความเป็นเลิศ เพื่อบริหารจัดการกับความต้องการในการพัฒนากีฬาของประเทศ เกิดการทบทวนค่านิยมขึ้นใหม่ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมาตรฐาน มีความสามัคคี มุ่งมั่น ทุ่เมะ รับผิดชอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติเป็นสำคัญภายใต้การทำงานเป็นทีมมีการบูรณาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้วงการกีฬาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพที่มีแนวทางที่สำคัญอย่างการพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืนอย่างไรก็ตาม การที่การกีฬาแห่งประเทศไทยจะสามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทยได้นั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก

คำว่า “พนักงานระดับปฏิบัติการ” ของการกีฬาแห่งประเทศไทย หมายความว่า พนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ทำงานตามหน้าที่ และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มีกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร การที่จะให้ทรัพยากร “คน” จะสร้างสรรค์ผลงานได้ดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นความรับผิดชอบที่ผู้บริหารที่ดีควรปฏิบัติ (บรรยงค์โตจินดา, 2543) เพื่อให้การกีฬาแห่งประเทศไทยประสบความสำเร็จสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ผู้บริหารจะต้องให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระที่จะคิดและกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ สามารถซักถามถึงนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือการบริหารงาน หรือแม้กระทั่งได้มีโอกาสทดลองและประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า “EMPOWERMENT” หมายความว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ที่ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้มีแรงจูงใจในทางบวกต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจด้านการรับรู้และความเชื่อในความสามารถ เพื่อให้รับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเองหรือก็คือผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้พนักงานได้เกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ เกิดเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

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

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา และสามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 - 2564 ได้ อีกทั้งผู้วิจัยเองก็ทำงานเป็นลูกจ้างของการกีฬาแห่งประเทศไทยเช่นกัน จึงมีความคุ้นเคยและเข้าใจสภาพภายในองค์กรเป็นอย่างดี และยังไม่มีผู้ศึกษาและค้นคว้าการเสริมสร้างพลัง

อำนาจในกลุ่มองค์กรรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อหาความสัมพันธ์พหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ภาค จำนวน 337คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุด ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้มีจำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.76

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 6ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูล ถูกนำมารวบรวมและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่คิดเป็นร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจโดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

การรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับสูง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าทุกตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

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

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย

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

* ที่มึนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (*p < .05)

ตารางที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

* ที่มึนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (*p < .05)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จากการศึกษพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับสูง เนื่องพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยรับรู้ได้ว่าตนเองมีความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ เต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลิตงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด เพื่อช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Plowman & Peterson (1989) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูงได้ประโยชน์คุ้มค่าและเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการทันสมัยและใช้ทรัพยากรใน

การดำเนินงานอย่างเหมาะสม คัมค่าที่สุดในการผลิตงานออกมา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็องฌัก กอนดัรบ (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger and Havens (1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการปฏิบัติการพยาบาล ต่อประสิทธิภาพของงานของพยาบาลประจำการพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติการพยาบาล และสอดคล้องกับการการศึกษาของนิตยา สง่าวงศ์ (2545) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยสามารถรับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างจากผู้บริหาร เกี่ยวกับการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการได้รับข้อมูลข่าวสารทรัพยากรการได้รับโอกาส เกี่ยวกับการผู้บริหารได้ให้สนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายความรับผิดชอบตามขอบเขตวิชาชีพของพนักงาน และคอยให้คำปรึกษา และช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานรับรู้ได้ถึงที่ผู้บริหารได้ชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานให้พนักงานทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีการมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสม และได้จัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1997) เชื่อว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นรูปแบบของอำนาจและโอกาส ซึ่งอำนาจและโอกาสนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่บุคคลเข้าสู่อำนาจ คือการที่บุคคลได้รับการ

ช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และโอกาสในที่นี้ก็คือการที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ มีความเจริญก้าวหน้า และทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และส่งผลต่อความพึงพอใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Christine et. Al. (1999) พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพของงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา สง่าวงษ์ (2545) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การที่พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจากผู้บริหาร เกี่ยวกับการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และรับรู้ถึงผลกระทบต่อนหน่วยงาน ส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยเห็นถึงความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รับรู้ว่างานที่ทำอยู่มีความหมายต่อตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถว่าจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เชื่อมั่นว่าตนเองมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีอิสระที่จะตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีโอกาสเลือกตัดสินใจอย่างอิสระในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ และมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจนี้ ทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ เกิดความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง และนำศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อตนเองและหน่วยงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา สง่าวงษ์ (2545) พบว่า การที่พยาบาลประจำการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลประจำการเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน เกิดความภาคภูมิใจในงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับงาน เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะนำศักยภาพของตนเองมาใช้ และการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติได้ดี

3. ความสัมพันธ์พหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทย รับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารคอยให้การ

สนับสนุน ช่วยเหลือและคอยให้คำปรึกษา ชี้แจงให้พนักงานเข้าใจขอบเขตหน้าที่ นโยบาย เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานให้พนักงานทราบทุกครั้ง จัดสรรงบประมาณและจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการยังรับรู้ว่างานที่ทำความหมายต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีโอกาสเลือกตัดสินใจอย่างอิสระในการทำงานที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การกีฬาแห่งประเทศไทยได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Conger&Kanungo (1988) ที่มีแนวคิดที่เน้นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การมีส่วนร่วมและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีการพัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Lasschinger, Finegan, and shamian. (2001) ได้ทำการศึกษา เส้นทางของความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในสถานที่ทำงานต่อความตั้งใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีผลทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีผลทางลบต่อความตั้งใจในการทำงาน แต่มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

เอกสารอ้างอิง

- นิตยา สง่าวงศ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: รวมสาร.
- Conger, J. A., and Kanungo, R.N. (1988) The empowerment process: Integrating theory and practice. **Academy Management Review** 13 (3) : 471-482.
- Plowman & Peterson (1953) **Business Organization and Management.** Illinois: Irwin.
- Kanter, R. M. (1993) **Men and Women of the corporate.** New York: Basic Book.
- Laschiger, H. K. S., and Havens, D. S. (1996) **Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. Journal of Nursing Administration** 26 (9) : 27-35.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., and Shamian, J. (2001) **Promoting nurse'health : Effect of**

empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economic* 19 (2): 42-52

Christine, S. K., Wayne, B. R., Joson, C. S., and Eric, A. G. 1999. **Antecedents and outcomes of empowerment.** *Group & Organization Management* 24(1): 71-91.

Spreitzer, G. M. (1995) **Psychological empowerment in workplace: Dimensions, measurement, and validation.** *Academy of management journal* 38(5): 1442-1465.