

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พื้นฐานในการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้การศึกษา เพื่อให้เป็นผู้ที่เจริญองกวมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง (วินัย จำปาอ่อน, 2542, หน้า 1) ประเทศใดที่คนในชาติ มีการศึกษาต่ำ ถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม รายได้ของคนในชาติ ก็จะตกต่ำไปด้วย ทั้งนี้เพราะขาดกำลังคนที่มีสติปัญญาจะนำทรัพยากรนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดแม้้องค์การจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้น แต่ภารกิจทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะคนเนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ควบคุมและกำหนดระบบงานต่าง ๆ คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้ เพราะฉะนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจคน และให้ความสำคัญกับคน เพราะถ้าคนมีประสิทธิภาพ คนทำงานมีความสุข งานทุกอย่างในองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ ดังที่ สมานรังสีโยคกุล (2535; อ้างถึงใน ฤกษ์ชัย ใจคำป็น, 2549, หน้า 1) กล่าวถึง ปัจจัยในการบริหารว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้น หากองค์กรใดหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งเป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543, หน้า 5; อ้างถึงใน ฤกษ์ชัย ใจคำป็น, 2549, หน้า 1) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4 M’s” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ

ที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้า สามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็จะติดตามมาเอง

วงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจและวงการราชการหรือวงการการศึกษาถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดา สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และการเงินแม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็ไม่มีความหมาย ถ้าบุคลากรขาดขวัญกำลังใจร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นเมื่อคนหรือบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษา บุคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นเวลานาน และควรหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจิตใจบุคลากรก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่องาน ทুমเท กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดสติปัญญา และหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องสนใจปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วย (ภิญโญ สาธร, 2519, หน้า 5) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการนำองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย

สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามพระราชบัญญัติสถาบัน การพลศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งกัตกระทรวงการทอ้งเที่ยวและกีฬา ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาประกอบด้วย 17 วิทยาเขต และ 11 โรงเรียนกีฬา ในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงเฉพาะระดับอุดมศึกษา สถาบัน การพลศึกษามีวัตถุประสงค์ในการผลิต และพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์ การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถ พิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย (สถาบันการพลศึกษา, 2550, หน้า 20) มีโครงสร้างการบริหารงาน เป็นแบบอย่างเดียวกันคือ สายการบริหารงานประกอบด้วย รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต ผู้ช่วยอธิการบดีประจำวิทยาเขต 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายแผนและพัฒนา ฝ่ายกิจการพิเศษ และฝ่ายกิจการนักศึกษาในการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายมีการประสานสัมพันธ์กัน ตลอดเวลา เพราะภารกิจโดยทั่วไปมีทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ดังนั้นการบริหารงานบุคลากร

ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงเป็นการท้าทายให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้กลยุทธ์ และศิลปะทางด้านการบริหาร เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้นั้น ผู้บริหาร ต้องทำการศึกษาปัจจัยการบริหารในแต่ละด้านที่จะส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บังเกิดขึ้นกับ บุคลากร เพื่อจะได้รู้ถึงสาเหตุ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรส่งผลให้การทำงานในสถาบันการพลศึกษาประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษาข้อมูลจากผลสรุปสภาพปัญหาและผลการดำเนินงานสถาบันการพลศึกษาจากแผนยุทธศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา, 2550, หน้า 14-19) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสถาบัน การพลศึกษา อันได้แก่ เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการพลเรือนสถาบันการพลศึกษา (สรินทิพย์ กองทรัพย์ และอนงรักษ์ เทียมตะวัน, 2550, หน้า 123-131) ซึ่งผลสรุปการดำเนินงานบริหารจัดการ ของสถาบันการพลศึกษาโดยรวมต้องพัฒนาการบริหารงานในแต่ละด้านให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยลำดับแรกที่ควรศึกษามากที่สุด คือ การบริหารงาน ด้านบุคลากรเพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการพลศึกษาและ ประเทศชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานของสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา

1.2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

1.3.1 ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารและปฏิบัติงานได้รับรู้ระดับความพึงพอใจ และอิทธิพลของแต่ละปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.3.2 ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องในสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ประเด็น คือ

- 1) ปัจจัยการบริหาร จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตต่างๆ สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รวม 5 วิทยาเขต คือ กรุงเทพมหานคร อ่างทอง สุพรรณบุรี สมุทรสาคร และชลบุรี เป็น ข้าราชการครู จำนวน 264 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 43 คน รวมทั้งสิ้น 307 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่

และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการครู จำนวน 145 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้น 169 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกดังนี้

1) ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

(1) ปัจจัยลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย

- ก. การกระจายอำนาจ
- ข. ความชำนาญเฉพาะทาง
- ค. เทคโนโลยี

(2) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

- ก. บรรยากาศองค์กร
- ข. การประสานงาน

(3) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย

- ก. ความผูกพันต่อองค์กร
- ข. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
- ค. การชูงใจ

(4) ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย

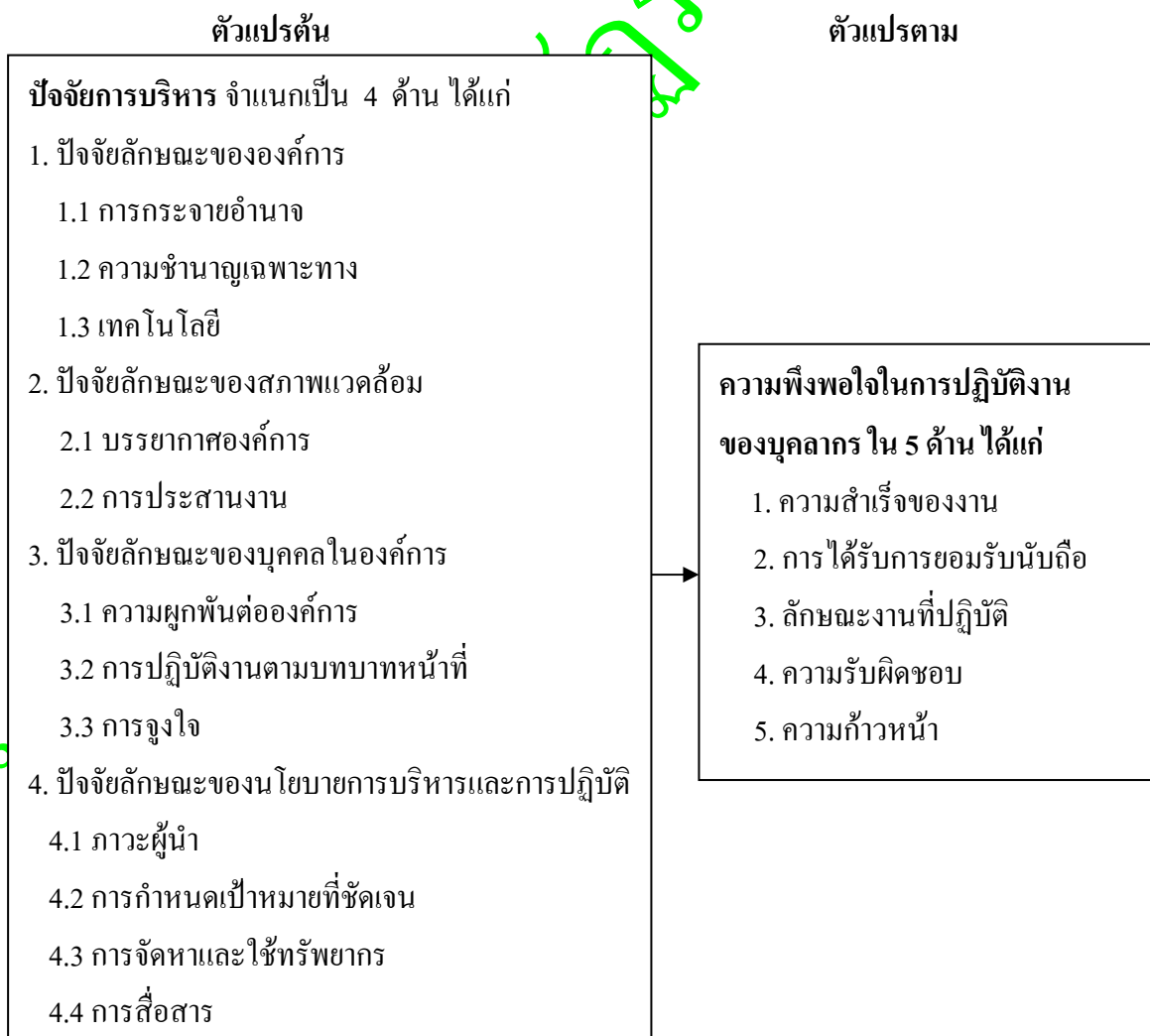
- ก. ภาวะผู้นำ
- ข. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- ค. การจัดหาและใช้ทรัพยากร
- ง. การสื่อสาร

2) ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ความสำเร็จของงาน
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความก้าวหน้า

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1985; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 195-198) ซึ่งได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติสถาบันการพลศึกษา ถ้ามีการบริหารและการจัดการบนพื้นฐานของแนวคิดดังกล่าวได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ตามแนวคิดทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, p. 60) ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นที่เข้าใจตรงกันจึงกำหนดความหมายของคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ ดังนี้

1.7.1 ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยส่งเสริมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยการบริหารประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีรายละเอียดของคำนิยาม ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยลักษณะขององค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ และตัวบุคคลในสถาบันการพลศึกษา ตลอดจนขนาดของสถาบันการพลศึกษา การวิเคราะห์ลักษณะขององค์การในครั้งนี้ มีองค์ประกอบในเรื่อง การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง และเทคโนโลยี มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

(1) การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของอำนาจหน้าที่และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา กระจายให้แก่บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ตามสายงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบจากผลการตัดสินใจนั้น

(2) ความชำนาญเฉพาะทาง หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่าง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากร

(3) เทคโนโลยี หมายถึง สภาพการณ์ที่สถาบันการพลศึกษาจัดหาและใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมพัฒนาทักษะการใช้งานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุด

2) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง ลักษณะทางกายภาพภายในสถาบันการพลศึกษาที่สะอาด เป็นระเบียบสวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสภาพทางสังคมที่มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกัน การวิเคราะห์ลักษณะของสภาพแวดล้อมในครั้งนี้ มีองค์ประกอบในเรื่องบรรยากาศองค์การ และการประสานงาน ซึ่งมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

(1) บรรยากาศองค์การ หมายถึง ภาพรวมของการจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ความไว้วางใจ การส่งเสริมซึ่งกันและกัน รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบงานของสถาบันการพลศึกษา

(2) การประสานงาน หมายถึง การจัดให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในสถาบันการพลศึกษา เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ปรึกษาหารือและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยราบรื่นบรรลุผลเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ประสงค์ขององค์การ

3) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมความรู้สึกของบุคคลในสถาบันการพลศึกษา เพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลในองค์การครั้งนี้ มีองค์ประกอบในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการจงใจ ซึ่งมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความสนใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และตอบสนองอย่างจริงจังต่อวัตถุประสงค์เป้าหมายและค่านิยมของสถาบันการพลศึกษา เต็มใจทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อสถาบันการพลศึกษา

(2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ได้รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถแสดงออกหรือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้

(3) การจงใจ หมายถึง การปลุกเร้าชักนำผลักดันกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา ด้วยการดูแลเอาใจใส่ การบรรลุผลสำเร็จ จัดสภาพการทำงานที่เหมาะสม ให้โอกาสในความก้าวหน้า และให้ความเป็นธรรมโดยเสมอภาค

4) ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะแนวทางกว้าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา และการปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าว ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติในครั้งนี้มีองค์ประกอบในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและใช้ทรัพยากร และการสื่อสาร มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้แนะ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพที่สถาบันการพลศึกษามีการระดมความคิดล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา โดยมีกระบวนการวางแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และดำเนินการให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

(3) การจัดหาและใช้ทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่สถาบันการพลศึกษาแสวงหาทรัพยากรหรือสื่อที่เป็นตัวกลาง ได้แก่ คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันการพลศึกษา

(4) การสื่อสาร หมายถึง สภาพที่สถาบันการพลศึกษา มีกระบวนการของการถ่ายทอดสาระเชื่อมโยงจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง โดยผ่านสื่อซึ่งเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถาบันการพลศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา

1.7.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีต่องานเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน ใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีรายละเอียดของคำนิยาม ดังต่อไปนี้

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือ ได้แก่ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารรถ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ยาก ง่าย ความพอดี ความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้อยากปฏิบัติ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานหรือการศึกษา และประสบการณ์ใหม่ๆ ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน อันจะเป็นการเพิ่มความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรและองค์กร

1.7.3 สถาบันการพลศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยวิทยาเขต 17 แห่ง มีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬานันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพ อ่างทอง สุพรรณบุรี สมุทรสาคร และชลบุรี

1.7.4 บุคลากรสถาบันการพลศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งผ่านการสรรหาและคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย

1) ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูและคณาจารย์ ในสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2) บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการสอน เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการในงานด้านอื่นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงาน งานธุรการ งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานอาคารสถานที่ และงานอื่น ในสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา