

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 169 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหาร สถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ของตัวแปรและสถิติที่ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันไว้ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
X_{tot}	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร
X_1	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะขององค์การ
X_{11}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะขององค์การ ด้านการกระจายอำนาจ
X_{12}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะขององค์การ ด้านความชำนาญเฉพาะทาง

X_{13}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะขององค์กร ด้านเทคโนโลยี
X_2	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม
X_{21}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กร
X_{22}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านการประสานงาน
X_3	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร
X_{31}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร
X_{32}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
X_{33}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านการจูงใจ
X_4	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
X_{41}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ
X_{42}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
X_{43}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร
X_{44}	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการสื่อสาร
Y_{tot}	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
Y_1	หมายถึง	ความสำเร็จของงาน
Y_2	หมายถึง	การได้รับการยอมรับนับถือ
Y_3	หมายถึง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y_4	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
Y_5	หมายถึง	ความก้าวหน้า
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับตัวแปรเป็นค่ามาตรฐาน
$S.E.b$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
t	หมายถึง	สถิติทดสอบค่าที

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) สำหรับค่าระดับ ปัจจัยการบริหาร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ใช้เกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังรายละเอียด ในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร โดยรวม (X_{tot})

ปัจจัยการบริหาร	<i>n</i> = 169			
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ	ลำดับที่
1. ปัจจัยลักษณะขององค์กร	3.54	.70	มาก	1
2. ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม	3.53	.74	มาก	2
3. ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร	3.49	.74	ปานกลาง	4
4. ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	3.51	.76	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.52	.69	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52, S.D. = .69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์กร ($\bar{X} = 3.54, S.D. = .70$) ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.53, S.D. = .74$) และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .76$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 3.49, S.D. = .74$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1)

ปัจจัยลักษณะขององค์กร	$n = 169$			
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกระจายอำนาจ	3.49	.73	ปานกลาง	3
2. ด้านความชำนาญเฉพาะทาง	3.60	.74	มาก	1
3. ด้านเทคโนโลยี	3.54	.83	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.54	.70	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความชำนาญเฉพาะทาง ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .74$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.54, S.D. = .83$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.49, S.D. = .73$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจ (X_{11})

ด้านการกระจายอำนาจ	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ เป็นสัดส่วนและชัดเจน	3.75	.83	มาก	1
2. สถาบันฯ กระจายงานพร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.49	.83	ปานกลาง	2
3. สถาบันฯ ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.48	.88	ปานกลาง	3
4. สถาบันฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.35	1.05	ปานกลาง	5
5. สถาบันฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับผิดชอบจากผลการตัดสินใจ	3.41	.91	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	3.49	.73	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49, S.D. = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถาบันฯ มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบเป็นสัดส่วนและชัดเจน ($\bar{X} = 3.75, S.D. = .83$) อยู่ในระดับมาก สถาบันฯ กระจายงานพร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.49, S.D. = .83$) และสถาบันฯ ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48, S.D. = .88$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถาบันฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = .35, S.D. = 1.05$) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ขององค์กร ด้านความชำนาญเฉพาะทาง (X_{12})

ด้านความชำนาญเฉพาะทาง	n = 169			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ ตระหนักถึงความรู้ความสามารถและ ความชำนาญของบุคลากร	3.60	.77	มาก	3
2. สถาบันฯ มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตาม ความรู้ความสามารถและความชำนาญ	3.67	.82	มาก	2
3. สถาบันฯ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากร	3.68	.89	มาก	1
4. สถาบันฯ พิจารณาเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางมาเป็น บุคลากรแกนนำ	3.46	1.05	ปานกลาง	5
5. สถาบันฯ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญเฉพาะทางในการทำงาน	3.59	.87	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.60	.74	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์กร ด้านความชำนาญเฉพาะทาง โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ สถาบันฯ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากร
($\bar{X} = 3.68, S.D. = .89$) สถาบันฯ มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและ
ความชำนาญ ($\bar{X} = 3.67, S.D. = .82$) และสถาบันฯ ตระหนักถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญ
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .77$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่
สถาบันฯ พิจารณาเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทางมาเป็นบุคลากร
แกนนำ ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 1.05$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ขององค์กร ด้านเทคโนโลยี (X_{13})

ด้านเทคโนโลยี	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.57	.85	มาก	2
2. สถาบันฯ มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.57	.87	มาก	3
3. สถาบันฯ พัฒนานบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี	3.66	.96	มาก	1
4. บุคลากรมีทักษะ สามารถปฏิบัติ และถ่ายทอดงาน โดยใช้เทคโนโลยี	3.56	.95	มาก	4
5. สถาบันฯ มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำผลมาพัฒนา	3.38	1.00	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรวม	3.54	.83	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์กร ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = .83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถาบันฯ พัฒนานบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .96$) สถาบันฯ จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .85$) และสถาบันฯ มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .87$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถาบันฯ มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำผลมาพัฒนา ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 1.00$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของสภาพแวดล้อม (X_2)

ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม	$n = 169$			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านบรรยากาศองค์กร	3.55	.78	มาก	1
2. ด้านการประสานงาน	3.51	.74	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.53	.74	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.53, S.D. = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.55, S.D. = .78$) และด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .78$)
อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กร (X_{21})

ด้านบรรยากาศองค์กร	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมในสถาบันฯ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.62	.81	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมในห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.59	.86	มาก	3
3. สถาบันฯ สร้างเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.58	1.00	มาก	4
4. สถาบันฯ และชุมชนส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.60	.88	มาก	2
5. บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจในระบบการบริหารงานของสถาบันฯ	3.40	1.03	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรวม	3.55	.78	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถาบันฯ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62, S.D. = .81$) สถาบันฯ และชุมชนส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .88$) และสภาพแวดล้อมในห้องทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .86$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจในระบบการบริหารงานของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 1.03$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของสภาพแวดล้อม ด้านการประสานงาน (X_{22})

ด้านการประสานงาน	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ จัดระบบงาน สายงาน และกำหนด กลุ่มงานไว้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	3.59	.93	มาก	1
2. สถาบันฯ จัดให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้อง สัมพันธ์กัน และงานไม่ซ้ำซ้อน	3.47	.91	ปานกลาง	4
3. สถาบันฯ และชุมชนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน โดยราบรื่น	3.52	.90	มาก	3
4. บุคลากรได้ปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาของสถาบันฯ	3.43	.96	ปานกลาง	5
5. การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของสถาบันฯ	3.55	.77	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.51	.74	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านการประสานงาน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ สถาบันฯ จัดระบบงาน สายงาน และกำหนดกลุ่มงานไว้อย่างเหมาะสมและ
ชัดเจน ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .93$) การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ
($\bar{X} = 3.55, S.D. = .77$) สถาบันฯ และชุมชนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน โดยราบรื่น ($\bar{X} = 3.52,$
 $S.D. = .90$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรได้ปรึกษาหารือกัน
เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.43, S.D. = .96$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของบุคคลในองค์กร (X_3)

ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.62	.78	มาก	1
2. ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	3.57	.75	มาก	2
3. ด้านการจูงใจ	3.27	.98	ปานกลาง	3
เฉลี่ยรวม	3.49	.74	ปานกลาง	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานการณการศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง
กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.49, S.D. = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.62, S.D. = .78$) ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .75$) อยู่ในระดั้มาก ตามลำดับ และด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 3.27, S.D. = .98$)
อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของบุคคลในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_{31})

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	n = 169			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บุคลากรตระหนักถึงภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถาบันฯ	3.66	.82	มาก	1
2. บุคลากรทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ในการทำงาน เพื่อสถาบันฯ	3.63	.91	มาก	3
3. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมและค่านิยมของสถาบันฯ	3.64	.89	มาก	2
4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ	3.59	.89	มาก	4
5. บุคลากรตอบสนองอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ	3.59	.95	มาก	5
เฉลี่ยรวม	3.62	.78	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, S.D. = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรตระหนักถึงภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .82$) บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมและค่านิยมของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.64, S.D. = .89$) และบุคลากรทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ในการทำงานเพื่อสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = .91$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรตอบสนองอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .95$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของบุคคลในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (X_{32})

ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ ตระหนักถึงความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร	3.51	.90	มาก	4
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน	3.72	.88	มาก	1
3. สถาบันฯ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และค่านิยมของสถาบันฯ	3.69	.82	มาก	2
4. สถาบันฯ จัดคนและจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม	3.39	.90	ปานกลาง	5
5. บุคลากรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ	3.59	.88	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.57	.75	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.72, S.D. = .88$) สถาบันฯ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และค่านิยมของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.69, S.D. = .82$) และบุคลากรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .88$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถาบันฯ จัดคนและจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.39, S.D. = .90$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของบุคคลในองค์กร ด้านการจูงใจ (X_{33})

ด้านการจูงใจ	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง	3.17	1.08	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารจัดสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม	3.30	.95	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.35	1.16	ปานกลาง	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.36	1.16	ปานกลาง	1
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญธรรมเนียมแก่บุคลากร โดยเสมอภาคกัน	3.23	1.15	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	3.27	.98	ปานกลาง	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร ด้านการจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = .98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 1.16$) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 1.16$) และผู้บริหารจัดสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.30, S.D. = .95$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 1.08$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)

ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.48	.86	ปานกลาง	3
2. ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	3.51	.84	มาก	2
3. ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร	3.47	.75	ปานกลาง	4
4. ด้านการสื่อสาร	3.57	.88	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.51	.76	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารของบัณฑิตวิทยาลัย สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .88$) ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .84$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.48, S.D. = .86$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 3.47, S.D. = .75$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ (X_4)

ด้านภาวะผู้นำ	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการกำหนดทิศ ทางการทำงานของสถาบันฯ	3.49	.94	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวประสานงานผลักดัน ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.36	1.02	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารสามารถกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.53	1.01	มาก	2
4. ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลของตนบริหารงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	3.59	.93	มาก	1
5. ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามและนิเทศ การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.48	.93	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	3.48	.86	ปานกลาง	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48, S.D. = .86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลของตนบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .93$) ผู้บริหารสามารถกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 1.01$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการกำหนด ทิศทางการทำงานของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.49, S.D. = .94$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวประสานงานผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 1.02$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (X_{42})

ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ	3.43	1.00	ปานกลาง	4
2. บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถาบันฯ	3.36	1.08	ปานกลาง	5
3. สถาบันฯ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	3.65	.87	มาก	1
4. สถาบันฯ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น	3.51	.93	มาก	3
5. สถาบันฯ มีกระบวนการวางแผน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างดี มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	3.62	.91	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.51	.84	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถาบันฯ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.65, S.D. = .87$) สถาบันฯ มีกระบวนการวางแผน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างดี มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.62, S.D. = .91$) และสถาบันฯ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.51, S.D. = .93$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 1.08$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการจัดการและใช้ทรัพยากร (X_{43})

ด้านการจัดการและใช้ทรัพยากร	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการทรัพยากร	3.40	.97	ปานกลาง	5
2. สถาบันฯ จัดหาและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.43	.91	ปานกลาง	4
3. สถาบันฯ มีการจัดระบบขั้นตอนการจัดการและใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	3.46	.85	ปานกลาง	2
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหา และใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	3.44	.85	ปานกลาง	3
5. บุคลากรในสถาบันฯ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	3.63	.81	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.47	.75	ปานกลาง	

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการจัดการและใช้ทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47, S.D. = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในสถาบันฯ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสม ($\bar{X} = 3.63, S.D. = .81$) อยู่ในระดับมาก สถาบันฯ มีการจัดระบบขั้นตอนการจัดการและใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46, S.D. = .85$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาและใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44, S.D. = .85$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถาบันฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการทรัพยากร ($\bar{X} = 3.40, S.D. = .97$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยลักษณะ
ของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการสื่อสาร (X_{44})

ด้านการสื่อสาร	$n = 169$			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สถาบันฯ จัดระบบการสื่อสารได้ชัดเจน ถูกต้อง และ เข้าใจตรงกัน	3.57	.91	มาก	2
2. สถาบันฯ สร้างบรรยากาศการสื่อสารโดยใช้ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นสื่อในการปฏิบัติงาน	3.55	1.01	มาก	5
3. สถาบันฯ มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ ในการสื่อสาร	3.57	.94	มาก	3
4. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกันนำไปสู่ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ	3.60	.98	มาก	1
5. สถาบันฯ กำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการ สื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.57	1.01	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.57	.88	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกันนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .98$) สถาบันฯ จัดระบบการสื่อสารได้ชัดเจน ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .91$) และสถาบันฯ มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .94$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถาบันฯ สร้างบรรยากาศการสื่อสารโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นสื่อในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 1.01$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้เกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังรายละเอียดในตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y_{tot})

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	n = 169			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.88	.70	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	.75	มาก	4
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	.75	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.78	.78	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.55	.84	มาก	5
เฉลี่ยรวม	3.75	.69	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, S.D. = .69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.88, S.D. = .70$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83, S.D. = .75$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .78$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.69, S.D. = .75$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.55, S.D. = .84$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)

ด้านความสำเร็จของงาน	$n = 169$			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.92	.81	มาก	2
2. พอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	.78	มาก	4
3. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา	3.92	.82	มาก	3
4. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.84	.81	มาก	5
5. สามารถดำเนินการงานที่ได้รับมอบพิเศษเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.93	.82	มาก	1
6. สามารถประสานงานภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ดีด้วยดี	3.82	.89	มาก	6
เฉลี่ยรวม	3.88	.70	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D. = .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถดำเนินการงานที่ได้รับมอบพิเศษเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93, S.D. = .82$) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดี ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .81$) และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .82$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถประสานงานภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ดีด้วยดี ($\bar{X} = 3.82, S.D. = .89$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 169			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากสังคมภายใน สถาบันการพลศึกษา	3.78	.86	มาก	2
2. งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคล ภายนอก	3.81	.87	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชา มีความพอใจ และชมเชย ในผลการปฏิบัติงาน	3.64	.95	มาก	5
4. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสช่วยส่งเสริมชื่อเสียงให้แก่ ตนเอง	3.72	.85	มาก	4
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อย่างเสรี	3.44	.95	ปานกลาง	6
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.78	.91	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.69	.75	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, S.D. = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = .87$)
งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากสังคมภายในสถาบันการพลศึกษา ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .86$) และ
เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .91$)
อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดง
ความคิดเห็นอย่างเสรี ($\bar{X} = 3.44, S.D. = .95$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$n = 169$			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พอใจงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติเนื่องจากงานน่าสนใจและท้าทาย	3.74	.85	มาก	8
2. พอใจกับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ	3.76	.91	มาก	6
3. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ	3.82	.86	มาก	5
4. สรรพทานงานที่ปฏิบัติ และงานช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.92	.90	มาก	2
5. มีอิสระในความคิด และวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.83	.87	มาก	4
6. งานที่ปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนสำเร็จไม่ทำให้เบื่อหน่าย	3.75	.89	มาก	7
7. งานที่ปฏิบัติทำให้ได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ	3.89	.96	มาก	3
8. งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว	3.95	.87	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.83	.75	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, S.D. = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความกระตือรือร้นและอยากจะทำให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.95, S.D. = .87$) สรรพทานงานที่ปฏิบัติและงานช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .90$) และงานที่ปฏิบัติทำให้ได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.89, S.D. = .96$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พอใจงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติเนื่องจากงานน่าสนใจและท้าทาย ($\bar{X} = 3.74, S.D. = .85$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)

ด้านความรับผิดชอบ	$n = 169$			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.78	.89	มาก	5
2. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.82	.87	มาก	1
3. มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.68	.91	มาก	6
4. พพอใจในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.80	.94	มาก	4
5. ผู้บริหารให้โอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ	3.81	.86	มาก	3
6. ภูมิใจงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	3.82	.91	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.78	.78	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.82, S.D. = .87$) ภูมิใจงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.82, S.D. = .91$) และผู้บริหารให้โอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ ($\bar{X} = 3.81, S.D. = .86$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68, S.D. = .91$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า (Y_5)

ด้านความก้าวหน้า	$n = 169$			
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	ลำดับที่
1. การได้รับการส่งเสริมให้ไปดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.63	1.02	มาก	3
2. การได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.60	1.04	มาก	5
3. การเป็นตัวแทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.53	1.07	มาก	6
4. การได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.41	1.14	ปานกลาง	7
5. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานโครงการใหม่ๆ ของสถาบันการพลศึกษา	3.66	.90	มาก	2
6. การมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.62	.93	มาก	4
7. การมีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติที่นำความสำเร็จและชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน	3.76	.87	มาก	1
8. การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น	3.38	1.12	ปานกลาง	9
9. การมีโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ในสถาบันการพลศึกษา	3.40	1.11	ปานกลาง	8
เฉลี่ยรวม	3.55	.84	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = .84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติที่นำความสำเร็จและชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76, S.D. = .87$) การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานโครงการใหม่ๆ ของสถาบันการพลศึกษา ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .90$) และการได้รับการส่งเสริมให้ไปดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 1.02$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุดได้แก่ การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 1.12$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาสร้างสมการถดถอย (Multiple Regression Analysis Method Enter) เพื่อเป็นการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ($n = 169$)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.627**	.756**	.739**	.772**	.719**	.799**
X_2	.680**	.742**	.707**	.727**	.713**	.789**
X_3	.703**	.732**	.717**	.749**	.752**	.807**
X_4	.712**	.806**	.703**	.788**	.816**	.847**
X_{tot}	.721**	.804**	.758**	.804**	.795**	.858**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทางด้านพบว่า ความสัมพันธ์ด้านปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) กับด้านความก้าวหน้า (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .816 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ

.806 และความสัมพันธ์ของด้านปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) กับด้านความรับผิดชอบ (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .788 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ด้านปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) กับด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .627

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวม (Y_{tot})

ตัวแปร	(n = 169)				
	b	S.E.b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.767	.144		5.319*	.000
ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1)	.227	.081	.230	2.808*	.006
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	9.196	.082	.098	1.124	.263
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3)	.101	.093	.107	1.085	.279
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	.427	.095	.471	4.505*	.000
รวม	.857	.040	.858	21.63	.000
$R =$.864				
$R^2 =$.746				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวม ปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .471 รองลงไปได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .230 ค่าประสิทธิภาพพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .746 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 74.60 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบาย

การบริหารและการปฏิบัติ (X_4) ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Zy_{tot} = .471Zx_4 + .230Zx_1$$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)

ตัวแปร	(n = 169)				
	b	S.E.b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.396	.198		7.035*	.00
ปัจจัยลักษณะขององค์กร(X_1)	-5.505	.111	-.055	-.494	.62
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม(X_2)	.188	.113	.198	1.674	.09
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร(X_3)	.266	.128	.278	2.086*	.03
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(X_4)	.309	.130	.335	2.370*	.01
$R = .731$					
$R^2 = .534$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความสำเร็จของงานที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .335 รองลงไปได้แก่ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .278 ค่าประสิทธิภาพพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .534 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) ได้ร้อยละ 53.40 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบาย

การบริหารและการปฏิบัติ (X_4) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Zy_1 = .335Zx_4 + .278Zx_3$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)

ตัวแปร	(n = 169)				
	b	S.E.b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.691	.177		3.905*	.00
ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1)	.269	.099	.252	2.707*	.00
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	.105	.100	.104	1.046	.29
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3)	-.114	.114	-.112	-1.002	.31
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	.592	.116	.604	5.084*	.00
$R = .820$					
$R^2 = .672$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .604 รองลงไปได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .252 ค่าประสิทธิภาพพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .672 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) ได้ร้อยละ 67.20 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหาร

และการปฏิบัติ (X_4) ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Zy_2 = .604Zx_4 + .252Zx_1$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3)

ตัวแปร	(n = 169)				
	b	S.E.b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.847	.201		4.221*	.00
ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1)	.412	.113	.383	3.663*	.00
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	.182	.114	.178	1.595	.11
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3)	.228	.129	.223	1.772	.07
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	2.371	.132	.024	.180	.858
$R = .765$					
$R^2 = .585$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดในนี้ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .383 รองลงไปได้แก่ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .223 ค่าประสิทธิภาพพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .585 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) ได้ร้อยละ 58.50 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะขององค์กร (X_1) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3)

ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Zy_3 = .383Zx_1 + .223Zx_3$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)

ตัวแปร	(n = 169)				
	b	S.E.b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.613	.187		3.285*	.00
ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X_1)	.389	.105	.351	3.711*	.00
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	2.176	.106	.021	.206	.83
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ (X_3)	5.521	.120	.052	.460	.64
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	.434	.123	.427	3.538*	.00
$R = .813$					
$R^2 = .660$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความรับผิดชอบ ที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .427 รองลงไปได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .351 ค่าประสิทธิภาพพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .660 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) ได้ร้อยละ 66.00 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X_1) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Zy_4 = .427Zx_4 + .351Zx_1$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความก้าวหน้า (Y_5)

ตัวแปร	(n = 169)				
	b	S.E.b	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.289	.200		1.447	.15
ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X_1)	.122	.112	.101	1.082	.28
ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	-3.705	.114	-.033	-.326	.74
ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร (X_3)	6.733	.129	.059	.523	.60
ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	.777	.132	.705	5.908*	.00
$R = .818$					
$R^2 = .669$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความก้าวหน้า ที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .705 รองลงไปได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .101 ค่าประสิทธิภาพพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .669 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ด้านความก้าวหน้า (Y_5) ได้ร้อยละ 66.90 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) ปัจจัยลักษณะขององค์การ (X_1) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถาบันการพลศึกษา ด้านความก้าวหน้า (Y_5) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด้านความก้าวหน้า (Y_5) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{y_5} = .705Z_{x_4} + .101Z_{x_1}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราขันธ์