

สารนิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินสมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย

ชื่อนักศึกษา นีอารง นิสมะแอะ รหัสประจำตัว 62HB986011

อาจารย์ที่ปรึกษา ร.ต.อ.ดร.นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินสมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาสมาคมปล้ำสากลแห่งประเทศไทย 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินสมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ครูสอนโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างประจำ นักธุรกิจ ปฏิบัติงานเป็นผู้ตัดสินของ สมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเปรียบเทียบทดสอบค่า t-test การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติ LSD วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินสมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินสมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทยตามตัวแปร เพศ อายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันด้านความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็น ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตัดสิน สมาคมกีฬาปล้ำสากลแห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมสนับสนุน คอยให้คำปรึกษา แนวทางและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและนำไปเป็น

ข้อมูลในการพัฒนาหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ความเสมอภาคในการดูแลบุคลากรในหน่วยงานและควรมีการปรับเปลี่ยนงานให้ตรงกับสายงานในความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่าง ๆ ผู้บริหารควรแสดงความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งและจัดให้มีการอบรมในระดับชาติ และระดับนานาชาติในการคัดเลือกส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินเพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองปรับระดับสูงขึ้นตามลำดับทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตามงานตามลำดับชั้น ควรจัดสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานให้เป็นสัดส่วนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้บุคลากรได้รับทราบ ควรมีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับระบบการติดต่อในปัจจุบันเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Research Title Working Motivation of Referee and Jury Pencak Silat Association of Thailand

Name - Surname Niarong Nisamaae **Identification** 62HB986011

Research Advisor Pol.Capt. Dr. Nirut Nanthamaswangnara

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of motivation for the performance of the Referees of the Pencak Silat Sports Association of Thailand 2) to compare the level of the motivation for the performance of the Referees of the Pencak Silat Sports Association. the district of Thailand Classified by variables, gender, age, educational background and work experience to collect recommendations on the motivation for the performance of sports referees, Pencak Silat Association of Thailand 3) to collect recommendations on motivation. In the performance of the judges of the Pencak Silat Sports Association of Thailand The sample group consisted of civil servants, government employees, teachers of wage rates, private school teachers, full-time employees, businessmen, working as judges of Pencak Silat Sports Association of Thailand, a total of 73 people. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics used in the research were mean, percentage, standard deviation. Comparative statistics for t-test, F-Test, One-way ANOVA and LSD statistics. Data were analyzed by computer using software packages.

The results showed that

The results of the research were as follows: 1. The motivation for the performance of the Referees of the Pencak Silat Sports Association of Thailand The overall and individual aspects were at the highest level. 2. The motivation for the performance of the Referees of the Pencak Silat Sports Association of Thailand according to the variables, gender, age, overall and each aspect was not different. but educational qualifications work experience Overall and each aspect is different. But when considering educational qualifications, it was found that teachers with different educational backgrounds had different opinions. Overall and each aspect differs in responsibilities. and relationships with colleagues and supervisors There were

statistically significant differences at the .05 level and found that teachers with work experience had opinions. The overall and individual aspects are different.

Responsibility The difference was statistically significant at the .05 level. Pencak Silat Sports Association of Thailand It can be summarized as follows: Executives should provide support, support, and advice. guidelines and allocate sufficient budget for the operation Executives should conduct themselves to be respected by their personnel. To provide opportunities for personnel to express their opinions and use them as information for the development of the agency. Executives should be fair Equality in the care of personnel in the department and there should be a change in work to match the line of responsibility of the various work groups. The management should show transparency in the selection of persons for the position. and provide training at national and international levels In the selection and promotion to perform the duties of the judges To provide knowledge, expertise, work continuously for self-development, leveling up respectively at both national and international levels. Executives should have hierarchical supervision and follow-up. The office environment should be proportionate for ease of operation. Executives should publicize the policy for personnel to be informed. There should be continual meetings, discussions, and exchange of recommendations between management and personnel in accordance with the current contact system in order to serve as a guideline for improvement and development of the organization's operations for maximum efficiency.