

รายงานการวิจัย ฉบับที่ 74

เรื่อง

การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

โดย

ประทีป	จิ่ง
คุณิ	โยเหลา
อุษา	ศรีจินดารัตน์

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ได้รับทุนสนับสนุนจาก

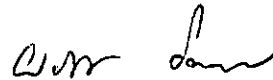
หมวดเงินรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กันยายน 2542

ISBN 974-597-087-5

คำนำ

รายงานการวิจัยฉบับที่ 74 เรื่องการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย เป็นโครงการสำคัญที่ให้ความรู้ในภาพรวมของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีในประเทศไทยในช่วงปี 2530 - 2538 ผลการสังเคราะห์นี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการทำงานต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นจุดเน้นจุดหนึ่งในงานวิจัยของสถาบัน และยังเป็นจุดเน้นในหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ด้วย สถาบันขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินนี หัวหน้าโครงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดุษฎี โยเหลา และอาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์ ผู้ร่วมโครงการที่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จอย่างดี สถาบันหวังว่าการประมวลผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนักวิจัยและนักปฏิบัติการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร. พงจจิต อินทสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยเรื่อง “การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย” นี้ สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือ และการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับเงินทุนสนับสนุนจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

อนึ่ง คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คาราวรรณ ต๊ะปีนตา จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อาจารย์จีระนันท์ พากเพียร จากวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น และอาจารย์อารีรัตน์ ภากาสะแต จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ที่กรุณาช่วยเป็นธุระในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่อยู่ต่างจังหวัด พร้อมกันนี้ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.นพวรรณ โชติบัณฑิต ที่ช่วยกรุณาตรวจบทย่อภาษาอังกฤษ เพื่อให้การนำเสนองานวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย อันจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่วิชาการในวงกว้างสืบไป

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2542

บทคัดย่อรายงานการวิจัย
เรื่อง
การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

คณะผู้วิจัย
ประทีป จินฉิ่ง
ดุยฉวี โยเหลา
อุษา ศรีจินดารัตน์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องการทำงาน และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยคำนวณและรวมค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีการของการวิเคราะห์เมตา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงานที่ทำการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2530 – 2538 จำนวน 222 เรื่อง ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบเก็บข้อมูลงานวิจัยที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น การสังเคราะห์งานวิจัยทำใน 2 ลักษณะคือ 1. สังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นร้อยละ 2. สังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์เมตา แบบ Vote Counting

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการศึกษากันใน 3 ลักษณะคือ การปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 81.47) และเอกชน (ร้อยละ 18.53)
3. แนวทางที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ด้วยกัน 5 แนวทางคือ
 - 3.1 การศึกษาปัญหาและระดับของการทำงาน (ร้อยละ 54.06)
 - 3.2 การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ (ร้อยละ 22.52)
 - 3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ (ร้อยละ 3.60)
 - 3.4 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน (ร้อยละ 18.02)
 - 3.5 การพัฒนาการทำงาน (ร้อยละ 1.80)
4. ข้อมูลสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

มีดังนี้

4.1 การศึกษาปัญหาการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาที่สำคัญ ๆ คือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน (ร้อยละ 23.91) ขาดแคลนบุคลากร (ร้อยละ 19.56) ขาดการประสานงานที่ดี (ร้อยละ 17.39) บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน (ร้อยละ 13.04) ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 10.87) ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ 10.87) ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ (ร้อยละ 8.69) ขาดการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 8.69) และปัญหาอื่น ๆ

4.2 การศึกษาระดับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.3 การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำการเปรียบเทียบการทำงานกับตัวแปร สถานภาพของผู้ตอบที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส เพศ เงินเดือน ฯลฯ และตัวแปรสำคัญที่ทำการศึกษาแล้วมักจะพบผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ

4.4 การเปรียบเทียบระดับการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำการเปรียบเทียบระดับการทำงานกับตัวแปร สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ เพศ การได้รับการฝึกอบรม ฯลฯ และตัวแปรที่ศึกษานี้เมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วส่วนใหญ่จะพบผลไม่แตกต่างกัน

4.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า มีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับการทำงาน โดยจำแนกตัวแปรต้นออกเป็นตัวแปรภายนอกบุคคล ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรชีวสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

- ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำ สัมพันธภาพในกลุ่มทำงาน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน การได้รับการสนับสนุน ระยะเวลาการทำงาน จำนวนบุคลากร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงาน ที่พักอาศัย บุคลิกภาพของผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

- ตัวแปรภายในบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ทักษะติดต่อกัน คุณธรรม

- ตัวแปรชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา

4.6 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษานั้น ได้มีการจำแนกปัจจัยออกเป็นปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยภายนอกบุคคล และปัจจัยชีวสังคม ซึ่งผลการวิจัยที่พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา พบผลดังนี้

ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ ลักษณะทางพุทธ ลักษณะมุ่งอนาคต ความคาดหวังผลประโยชน์ ขวัญและกำลังใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านความรู้ ความรับผิดชอบ การควบคุมตนเอง ความกระตือรือร้นในงานที่ทำ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล ที่นำมาศึกษา และ พบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน พลังอำนาจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการนิเทศงาน นโยบายการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในโครงการ โอกาสในการแสดงความสามารถ ขอบข่ายการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหาร การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพการนิเทศงาน การเข้าถึงระบบข้อมูล การมีเวลาทำงานเพียงพอ วิธีการทำงาน การให้ความสำคัญเป็นธรรม การเตรียมบุคลากร การใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา การวัดและการประเมินผล สภาพสังคมและเศรษฐกิจ การคมนาคม สมรรถนะของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน โครงสร้างของทีมงาน รางวัลในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กฎระเบียบการทำงาน ความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติตามบทบาท การบริหารงานสารสนเทศ การกระจายอำนาจ ปัญหาการเมืองในพื้นที่ บุคลากรในพื้นที่และสังคม และ วัฒนธรรมในพื้นที่

ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน สถานภาพสมรส อาชีพ เงินเดือน ความสามารถพิเศษ ภาระการเลี้ยงดู ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย

4.7 การพัฒนาการทำงาน พบว่า มีการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ เช่น การใช้วิธีการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม มีการใช้ตัวแบบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

4.8 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มชีวสังคม ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรภายนอกบุคคล พบว่า ตัวแปรกลุ่มชีวสังคมที่มีงานวิจัยหลายเรื่องพบผลว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ รายได้ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.01 ตัวแปรภายในบุคคลที่พบว่ามีผลงานวิจัยหลายเรื่องสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพอใจในงาน เจตคติต่องาน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.02-0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้สึกต่อหน่วยงาน บุคลิกภาพ และบุคลิกภาพด้านคุณธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกต่อการทำงาน และมีผู้นำมาศึกษาไม่มากนัก สุดท้ายพบว่าตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกคือ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.10

RESEARCH ABSTRACT

Review and synthesis of research studies relating to work outcomes

by

Preteep Jinnge

Dusadee Yolao

Usa Srigindarat

The objectives of this research study were to summarize the progress and development of research results relating to work outcomes, and to look for variables affecting work outcomes using the meta-analysis method to compute and combine effect sizes. The sample consisted of 222 researches published during 1987 - 1995. Data coding form, developed by researchers, was used as tool to collect research results. The data was then analyzed and synthesized using qualitative and quantitative methods of research integration.

The following findings are found :

1. Work outcomes from research findings can be grouped into 3 categories as work behavior, work performance, and work efficiency.
2. Samples used in most researches were government officials (81.47%), and the rest remainders were from private organizations (18.53%).
3. According to research problems content, researches on work outcomes are divided into the following proportions : 54.06% of them studied work problems and level of work outcomes, 22.52 % compares work outcomes, 3.60 % correlated variables with work outcomes, 18.02% studied effect of variables on work outcomes and 1.80% used training to improve work outcomes.

4. Results of qualitative research integration are as follows:

4.1 The integration shows moderate level of work problems. The important work problems are: lack of ability and knowledge to perform work (23.91%), lack of personnel (19.56%), lack of work cooperation (17.39%), irresponsibility of personnel (13.04%), lack of cooperation from others (10.87%), lack of monitoring and evaluation of work outcomes(10.87%), lack of work role understanding (8.69%), and lack of internal and external relations.

4.2 The integration shows high level of work outcomes.

4.3 Independent variables found in studies that compared work problems are: position at work, educational level, work experience, time at work, age, marital status, gender, salary, etc. However the only one variable that showed significant result is status at work.

4.4 Independent variables found in studies comparing level of work outcomes are: status at work, educational level, work experience, age, gender, training, etc. The results from these comparisons are not significant.

4.5 When researches are grouped into correlation study, the following results are found.

4.5.1 External variables related to work outcomes are : physical environment, leadership behavior, relationship in workgroup, work hours per day, support, work experience, number of personnel, cooperation among workers, work coordination, housing, personality of coworkers, and professional relationship.

4.5.2 Internal variables found related to work outcomes are : knowledge of work understanding of work role, attitude toward work, and ethics.

4.5.3 Bio-social variables found related to work are : age, work experience , position at work, time in position, and educational level.

4.6 When researches are grouped into multivariate correlational study, the following results are found.

4.6.1 External variables found affecting work outcomes are : social support, leadership, inservice training , empowerment, physical environment, relationship among workers, communication, supervision, management policy, work participation, opportunity to show ability, management scope, work atmosphere, job characteristics, cooperation, administrative behaviors, receiving information related to work, working resources, quality of supervision, database accessibility, available time on job, work strategy, justice, personnel preparation, applying psychological knowledge, work appraisal, social and economic status, transportation, efficiency of work unit, work stability, opportunity for advancement, conflict in work, structure of teamwork, reward from work, accomplishment, respectfulness, work discipline, specialization, role performance, diffuse of power, problem of local politic, human resources in area and society, information management, local culture.

4.6.2 Internal variables found affecting work outcomes are : work attitude, knowledge and ability of work, job satisfaction, achievement motivation, work perception, work motivation, internal locus of control, understanding of work role and duty, personality, Buddhist characteristics, future orientation, outcome expectation, morale, human relationship, limitation of work related knowledge, responsibility, self control, energetically work, moral reasoning, mental health, and organization culture.

4.6.3 Bio-social variables found affecting work outcomes are: age, educational level, gender, work experiences, income, time in work, job position, marital status, occupation, salary, special ability, childcare responsibility , work load, household neighborhood.

4.7 Studies of work outcomes improvement suggested that training in areas relating to work behaviors and psychological traits can improve work outcomes. Use of modeling techniques to improve work behaviors is one example.

4.8 The quantitative synthesis of research results using vote counting method as proposed by Hedges found that the estimate effect size for bio-social variables is 0.01 where as the effect size for the internal variables is between 0.02-0.05, and the effect size for the external variables is between 0.01-0.10. Variables that have positive effect on work outcomes are: pay, work knowledge, job satisfaction, work attitude, motivation to work, role understanding, and locus of control, achievement motivation. The important external variables are social supports, leader behaviors, relationship among workers, communication, physical environment, management policy, and work atmosphere.

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ประกาศคุณูปการ

บทคัดย่อรายงานการวิจัย

Research Abstract

สารบัญ

สารบัญตาราง

สารบัญภาพประกอบ

บทที่ 1 บทนำ

1

 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

1

 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2

 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

3

 ขอบเขตของการวิจัย

3

 ข้อจำกัดในการวิจัย

3

 นิยามศัพท์เฉพาะ

4

บทที่ 2 เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

5

 การทำงาน

5

 แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม

7

 การประมวลผลงานวิจัย

8

 การสังเคราะห์งานวิจัย

9

 การสังเคราะห์เชิงคุณภาพ

9

 การวิเคราะห์เนื้อหา

9

 การสังเคราะห์เชิงปริมาณ

12

 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธี Vote Counting

12

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	15
แหล่งข้อมูลในการวิจัย	15
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย	16
การรวบรวมข้อมูล	17
การสังเคราะห์	17
บทที่ 4 ผลการสังเคราะห์งานวิจัย	18
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ	18
ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน	22
การศึกษาปัญหาและการศึกษาระดับการทำงาน	22
การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ	27
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ	32
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน	33
การพัฒนาการทำงาน	41
ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ	43
บทที่ 5 ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	50
ประเด็นที่ 1 สิ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน	50
ประเด็นที่ 2 แนวทางการศึกษาที่นักวิจัยศึกษา	53
ประเด็นที่ 3 ข้อมูลสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยและ ความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยหรือข้อมูลที่ค้นพบ	54
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	73
การประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน	74
การศึกษาปัญหาและการศึกษาระดับของการทำงาน	74
การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ	120
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น	148
การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน	154
การพัฒนาการทำงาน	189

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการทำงาน	22
2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	24
3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการทำงาน	25
4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ศึกษาเปรียบเทียบ ปัญหาการทำงาน	27
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน ตามตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา	28
6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ จากการเปรียบเทียบ ระดับการทำงาน	29
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบระดับการทำงาน ตามตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา	31
8 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ	33
9 แสดงผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษากับตัวแปรการทำงาน	34
10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการทำงาน	36
11 แสดงจำนวนงานวิจัยที่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อการทำงาน	37
12 แสดงจำนวนงานวิจัยที่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อการทำงาน	39
13 แสดงจำนวนงานวิจัยที่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยชีวสังคม ที่ส่งผลต่อการทำงาน	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษา การพัฒนาการทำงาน	42
15 แสดงจำนวนงานวิจัยทั้งหมด จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ และสัดส่วนของ งานวิจัยที่มีนัยสำคัญ แยกตามตัวแปรการทำงาน 3 ตัว และตัวแปรในกลุ่ม ชีวสังคม	43
16 แสดงจำนวนงานวิจัยทั้งหมด จำนวนงานวิจัยสำคัญ และสัดส่วนของงานวิจัย ที่มีนัยสำคัญแยกตามตัวแปรการทำงาน 3 ตัว และตัวแปรภายในบุคคล	44
17 แสดงค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ (Pc) ค่าเฉลี่ยของขนาด กลุ่มตัวอย่าง (n) และค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงของ ตัวแปรภายในบุคคล	46
18 แสดงจำนวนงานวิจัยทั้งหมด จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ และสัดส่วน ของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญแยกตามตัวแปรการทำงาน 3 ตัว และตัวแปรใน กลุ่มตัวแปรภายนอกบุคคล	47
19 แสดงค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ (Pc) ค่าเฉลี่ยของขนาด กลุ่มตัวอย่าง (n) และค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงของ ตัวแปรภายนอก	49
20 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ จำแนกตาม แนวทางการศึกษาของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์	51
21 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	74
22 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับระดับของการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	93
23 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัญหา การทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	120
24 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับของ การทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	148
26 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	151
27 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	153
28 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	154
29 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	164
30 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	169
31 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	189
32 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	192
33 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538	193

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาอย่างมากในด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม โดยได้มีการนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำกิจกรรมด้านอุตสาหกรรมอันเป็นผลทำให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า อย่างไรก็ตามเบื้องหลังของความเจริญก้าวหน้าดังกล่าวมิได้มาจากวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เท่านั้น ทั้งนี้ยังมีสิ่งสำคัญที่อยู่เบื้องหลังและคอยผลักดันให้เทคโนโลยี และวิทยาการก้าวหน้าไปได้ ตลอดจนพัฒนาให้หน่วยงานหรือองค์กรก้าวหน้าไปด้วยดีนั่นก็คือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งบุคคลนั้นนับได้ว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงานหรือองค์กรก็ว่าได้และการที่จะศึกษาเกี่ยวกับบุคคลนั้น ก็จะมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็นองค์การเพื่อการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เพราะพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ นั่นคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลด้วย ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากคนที่ทำงานนั้นในอันที่จะใช้ความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และการที่จะทำให้นุคคลมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างดีและเหมาะสมนั้น ผู้บริหารขององค์การหรือหน่วยงานจะต้องเข้าใจพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยจะต้องรู้และพิจารณาหาสาเหตุได้ว่า เหตุใดบุคคลจึงประพฤติปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ในวิธีนั้น ๆ แทนที่จะเป็นวิธีอื่น ๆ และต้องรู้จักวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ นั่นคือผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานจะต้องทราบวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน อุทิศตัว กำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในปัจจุบัน นักวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ความสนใจกับประเด็นดังกล่าว โดยได้มีการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพล ในการก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องการทำงาน ตลอดจนศึกษาถึงวิธีการพัฒนาให้คนเกิดพฤติกรรมการทำงานมากขึ้น ซึ่งถ้าหากจะแบ่งกลุ่มอย่างกว้าง ๆ เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจนั้น สามารถแยกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล กับปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งในที่นี้หมายถึง สภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ได้มีนักวิจัยทำการศึกษากันอย่างกว้างขวางและหลากหลาย ทำให้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเกิดขึ้นจำนวนมาก ทั้งที่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยตรงและตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยอ้อม อย่างไรก็ตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานนี้เป็นไปได้ในขอบเขตที่จำกัดมาก และได้องค์ความรู้ที่กระจัดกระจาย ทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานได้อย่างเด่นชัด ประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานแต่ละฉบับก็มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาในขอบเขตที่จำเพาะเจาะจง ทำให้การนำเอาผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนในสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์นั้น เป็นไปได้ไม่สมบูรณ์ และขาดความชัดเจนที่เพียงพอ

ดังนั้นคณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวิจัยที่มีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นอย่างมาก และขณะเดียวกันก็มีความเห็นว่าน่าจะได้มีการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในลักษณะของการสังเคราะห์ ข้อค้นพบต่าง ๆ ของงานวิจัยเหล่านั้นเพื่อให้ได้ภาพรวมของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ความรู้อื่นจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องการทำงานในประเทศไทย
2. เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยคำนวณและรวมค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีการของการวิเคราะห์เมต้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบข้อมูลที่เป็นภาพรวมเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบันว่า ได้มีการศึกษาและทำงานวิจัยในด้านใดบ้าง และใช้วิธีการศึกษาอย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับคณาจารย์ นิสิตของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานให้กว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น
2. ได้องค์ความรู้ที่จะนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนในวิชาที่เกี่ยวกับการทำงานของหลักสูตรฯ สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
3. ได้แนวคิดจากผลการวิเคราะห์เมตตา ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยกำหนดช่วงเวลาของงานวิจัย และปริภูมยานิพนธ์ที่รวบรวมเพื่อการศึกษา ระหว่างปี 2530-2538 และได้จำแนกงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานออกเป็น การปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากความสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในระยะหลัง โดยเฉพาะปี พ.ศ.2538 มีเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงเวลาการศึกษาวิจัย ทำให้ความสมบูรณ์ในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทุกแหล่ง และการได้งานวิจัยอย่างครบถ้วนทุกเรื่องเป็นไปได้ยาก ทำให้เกิดปัญหาในการวางขอบเขตจำกัดงานที่จะนำมาประมวลและสังเคราะห์พอสมควร

นียมศัพท์เฉพาะ

การทำงาน หมายถึง การใช้ความพยายามทั้งทางกายและทางความคิดที่มีจุดหมาย เพื่อกระทำกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์และหรือตนเอง โดยไม่จำเป็นว่าการใช้ความพยายามนั้นจะได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนหรือไม่ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งงาน
2. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลในการทำงาน
3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล

บทที่ 2

เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. การทำงาน

การทำงาน เป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก การตัดสินใจว่าควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่ เป็นการกระทำที่อาจใช้เครื่องมือเพื่อให้การกระทำมีความสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

1. สสนองความต้องการด้านวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการ เป็นวิธีการที่ทำให้ได้สินค้าและบริการที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

2. สสนองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเองโดยการทำงานทำให้บุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ และสมรรถภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเองและสภาพแวดล้อม และเกิดจากการที่แต่ละบุคคลได้ทำงานเพื่อผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ การที่บุคคลทำงานทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น

3. สสนองความต้องการการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย การทำงานทำให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีใจจดจ่ออยู่กับงานและจดจ่อกับสภาวะแวดล้อม

4. สสนองความต้องการการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้น

นอกจากการทำงานจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์เพื่อช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตมากขึ้น และยังเป็น การเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้ธรรมชาติมี

ความเหมาะสมที่จะสนองความต้องการของมนุษย์การทำงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ซึ่งการที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบของสถานะแวดล้อม และสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมที่เขามีอยู่ถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์อย่างหนึ่ง การทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์จะเอาชนะและควบคุมธรรมชาติ จากการศึกษายังพบต่อไป ว่าการทำงานได้สนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความเป็นมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะและความรู้ซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการประเมินตนเอง ช่วยให้มนุษย์รู้ถึงสมรรถวิสัยของตน เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเองอยู่ระดับไหน ทำงานได้ดีหรือไม่ ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดว่ามนุษย์มีค่าหรือไม่เพียงใด (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524)

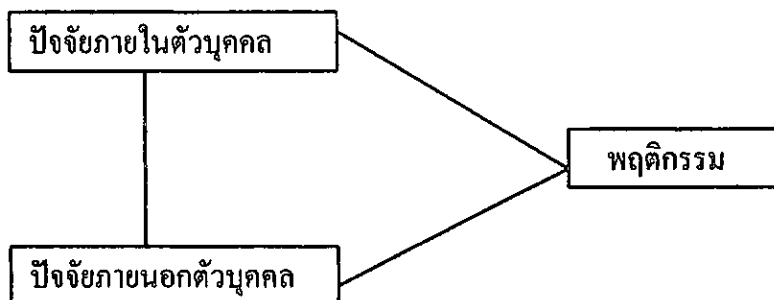
ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานช่วยให้มนุษย์รู้จักตัดสินใจที่จะทำสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมได้สำเร็จ การทำงานจึงเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะพัฒนาบุคคลและสังคม ถ้าคนยังมีความสนใจที่จะทำงานมากขึ้นเท่าไร ไม่เพียงแต่จะมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่จะยังส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากยิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนั้นการทำงานยังทำให้เกิดองค์การทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยสาขาพฤติกรรมศาสตร์ได้พยายามศึกษาและวิจัยเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบภายในบุคคล อันได้แก่ ทักษะ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละบุคคลเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ในการพิจารณาถึงการทำงานของบุคคลยังต้องพิจารณาปัจจัยภายนอกบุคคล อันได้แก่ สภาพแวดล้อมของบุคคลร่วมด้วย จึงจะทำให้มองภาพของการทำงานได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้จะมองภาพตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานบนพื้นฐานแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมที่ได้อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม ว่ามาจากปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (Magnusson and Endler. 1977)

2. แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (An Interactionism model of Behavior)

Magnusson and Endler. (1977) ได้อธิบายถึงแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมว่าเป็นแนวคิดที่อธิบายสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล อันได้แก่ การศึกษา บุคลิกภาพของบุคคลซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางจิตย่อย ๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่และอีกปัจจัยหนึ่งได้แก่ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่เป็นสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล เจือปนทางสังคมและสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล และแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ โดยมุ่งสาเหตุของพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล จากแนวคิดดังกล่าวสามารถเขียนเป็นภาพได้ดังนี้

ภาพ 1 แสดงรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมจากแนวคิดของ Magnusson and Endler



ดังนั้นงานวิจัยเล่มนี้จึงพยายามที่จะประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งในที่นี้จะพิจารณาด้วยกัน 3 ลักษณะคือ การปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกสาเหตุที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ว่ามีการศึกษากันไว้อย่างไรบ้าง ด้วยการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพ (Qualitative system) และเชิงปริมาณ (Quantitative system)

3. การประมวลผลงานวิจัย

การประมวลผลงานวิจัยเป็นการรวบรวมผลงานวิจัยที่มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ซึ่งอาจแบ่งเป็น 4 ประเภทคือ

ประเภทที่หนึ่ง เป็นการประมวลเพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการขององค์ความรู้ในสาขาวิชานั้น ๆ

ประเภทที่สอง เป็นการหาหลักฐานหรือนำมาเสริมหรือสนับสนุนทฤษฎี

ประเภทที่สาม เป็นการจัดระบบความรู้จากหลาย ๆ สาขาเข้าด้วยกัน และ

ประเภทสุดท้าย เป็นการรวบรวมรายงานวิจัยที่ตอบปัญหาเดียวกันเพื่อไปใช้เป็นผลสรุปปัญหานั้น ๆ

วิธีการที่ใช้ในการประมวลผลงานวิจัยทำได้ 2 แบบคือ การประมวลผลงานวิจัยโดยวิธีทางคุณภาพและการประมวลผลงานวิจัยด้วยวิธีทางปริมาณ (qualitative review and quantitative review) การประมวลผลงานวิจัยโดยวิธีทางคุณภาพจะใช้การเขียนบรรยายในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แต่การประมวลผลงานวิจัยด้วยวิธีทางปริมาณจะใช้ค่าสถิติจากงานวิจัยเพื่อสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่สนใจโดยการใช้การวิเคราะห์เมต้าซึ่งเป็นประเภทหนึ่งของการประมวลผลงานวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณในการประมวลผลงานวิจัย โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. ค้นหางานวิจัยที่ต้องการประมวล
2. บรรยายลักษณะของงานวิจัยโดยใช้ตัวแปร เชิงปริมาณ
3. คำนวณขนาดอิทธิพลและศึกษาค่าประมาณของขนาดอิทธิพลหรือศึกษาความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล

งานวิจัยบางเรื่องอาจไม่มีค่าสถิติที่นำมาคำนวณขนาดอิทธิพล ดังนั้นจึงต้องใช้การประมวลเชิงคุณภาพเพื่อสรุปผลจากการวิจัยในกลุ่มดังกล่าว ในการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในครั้งนี้อย่างผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนและมีรายละเอียดมากที่สุด

4. การสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง การนำส่วนย่อยมาประกอบเข้าด้วยกันจนเกิดสิ่งใหม่ขึ้น เช่น การบรรยายความรู้สึกโดยการนำคำต่างๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน หรือการทำงานบางอย่างจนเกิดผล โดยมาจากการประชุม ระดมสมอง หรือการสร้างทฤษฎีใหม่ โดยการเชื่อมโยงทฤษฎีเก่าเข้าด้วยกัน การสังเคราะห์งานวิจัยมีด้วยกัน 3 ระดับคือ ระดับที่นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์จนเกิดความรู้ในหัวข้อนั้น ๆ เรียกว่า Meta Analysis ระดับที่นำหัวข้อที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์จนเกิดเป็นสาขาใหม่ เรียกว่า Mege Analysis และระดับที่นำสาขาที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เรียกว่า Super Analysis

การสังเคราะห์งานวิจัย จำแนกได้เป็น 2 ประการคือ

1. การสังเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Systesis) เป็นการอ่านรายงานการวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน ดังเช่น การทบทวนเอกสารงานวิจัย (Review of Literature) ของปริญญา นิพนธ์ ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะนี้ ก่อให้เกิดความหลากหลายของผลการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะจะอิงผู้สังเคราะห์เป็นหลัก ผลที่ได้จากการสังเคราะห์ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์เนื้อหา คือ เทคนิคการวิจัยที่พยายามจะบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสาร โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบ ซึ่งหมายถึง การทำให้ข้อมูลเอกสาร ได้แก่ ถ้อยคำ ประโยคหรือใจความในเอกสารเป็นจำนวนที่วัดได้ แล้วเจงนับจำนวนของถ้อยคำ ประโยค หรือใจความเหล่านั้น การบรรยายนี้เน้นที่เนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความ พัฒนาจากเนื้อหาโดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตัวเองเข้าไปพัวพัน ไม่เน้นการตีความหรือหาความหมายที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง หรือความหมายระหว่างบรรทัด สำหรับนักวิจัยบางคนถือว่าการวิเคราะห์เนื้อหาอาจไม่จำเป็นต้องเป็นวิธีการเชิงปริมาณก็ได้ เพียงแต่ให้การระบุคุณลักษณะเฉพาะของข้อความหรือสาระอย่างมีระบบและเป็นสภาพวัตถุวิสัย ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าการวิเคราะห์เนื้อหาจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ มีความเป็นระบบ มีความเป็นสภาพวัตถุวิสัย (objectivity) และอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี (สุรางค์ อินทวานิช. 2531)

Krippendorff (1980) ได้เสนอการวิเคราะห์เนื้อหาเป็น 6 ประเภทคือ

1. วิเคราะห์เพื่อหามาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินคุณค่าของสาระเนื้อหาว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงไรหรือเมื่อวิเคราะห์ว่าเนื้อหาสาระแตกต่างไปจากมาตรฐานมากน้อยเพียงใด
2. วิเคราะห์เพื่อหามาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินคุณค่าของสาระเนื้อหาว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงไรหรือเพื่อวิเคราะห์ว่าเนื้อหาสาระแตกต่างไปจากมาตรฐานมากน้อยเพียงใด
3. วิเคราะห์เนื้อหาด้รชนีบางอย่าง เช่น ความถี่ของคำ สัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นแรงงใจของผู้เขียน หรือหาดัชนีเพื่อชี้ให้เห็นความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจต่อเหตุการณ์บางอย่าง
4. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหากรุ่มคำแบบต่างๆ เช่น การอ้างอิงถึงนายกรัฐมนตรี อาจทำได้โดยใช้ตำแหน่ง ยศ ปี สถานที่ ชื่อ เป็นต้น
5. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาความหมาย เช่น การสรุปประเด็น การหาสาเหตุและผล การอธิบายพฤติกรรม
6. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหากระบวนการภายใน เช่น การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสถานะแวดล้อม ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีของคนในแต่ละพื้นที่ต่อการทำนุบำรุงสถานะแวดล้อมในพื้นที่ของตน

องค์ประกอบในการวิเคราะห์เนื้อหา

อุทุมพร จามรมาน (2531) ได้เสนอองค์ประกอบของการวิเคราะห์เนื้อหาว่าประกอบด้วย

1. เนื้อหาที่จะวิเคราะห์ ซึ่งอาจเป็น เอกสาร สิ่งพิมพ์ รูปภาพ การ์ตูน ละคร เพลง การโฆษณา ฟิล์มภาพยนตร์ บทคำพูด คำกล่าว หลักฐานทางประวัติศาสตร์ การศาสนา เป็นต้น
2. วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เนื้อหา
การวิเคราะห์เนื้อหามีวัตถุประสงค์ใหญ่ๆ 3 ประการคือ
 - 2.1 เพื่อสรุปข้อมูล
 - 2.2 เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายใน
 - 2.3 เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายนอก

3. หน่วยในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิเคราะห์ต้องมีความกระฉับในเรื่องหน่วยที่จะทำการวิเคราะห์ว่าเป็นหน่วยแบบใด โดยปกติหน่วยในการวิเคราะห์เนื้อหา มี 3 ประการคือ

3.1 หน่วยจากการสุ่ม ได้มาจากการสังเกต หรือการสัมผัส แต่ละหน่วยนั้นมีลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน เช่น ประโยคแต่ละประโยคถือเป็น 1 หน่วย

3.2 หน่วยจากการบันทึก เป็นการจัดกระทำข้อมูลจากการสุ่ม มาย่อยเป็นกลุ่มเป็นพวก

3.3 หน่วยจากเนื้อหา เป็นการรวบรวมหน่วยจากการบันทึกมาจัดกลุ่มอีกทีหนึ่ง

4. การสุ่มตัวอย่างและประชากร

การวิเคราะห์เอกสาร จะต้องเกี่ยวข้องกับปริมาณของสิ่งที่นำมาวิเคราะห์มากมาย ดังนั้นนักวิเคราะห์จึงต้องรู้จักการสุ่มเอกสารออกมาวิเคราะห์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ จำแนกสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะวิเคราะห์ ออกจากสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง และหลังจากได้ปริมาณสิ่งที่จะวิเคราะห์ออกมาแล้ว ทำการสุ่มเนื้อหาสาระสิ่งที่จะวิเคราะห์ออกมาเท่าที่เวลาและงบประมาณอำนวยให้

วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา มีด้วยกัน 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การแปลภาษาเป็นข้อมูล

การแปลภาษาเป็นข้อมูลจะทำได้ก็ต่อเมื่อผู้วิเคราะห์จับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจนเสียก่อน แล้วแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อย ๆ

ขั้นที่ 2 การแปลข้อมูลออกเป็นตัวเลข

หลังจากที่วิเคราะห์เนื้อหาออกเป็นส่วนย่อยแล้ว การแปลข้อมูลจากส่วนย่อยเป็นตัวเลขสามารถทำได้ 2 แบบคือ แปลเป็นจำนวน (หรือความถี่) กับแปลเป็นค่าหรือคะแนน

ดังนั้น โดยสรุปแล้ว การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นงานสมอ่งที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหานั้น ๆ การวิเคราะห์เนื้อหาต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าต้องการอะไร เพื่ออะไร การวิเคราะห์เนื้อหาต้องมีเนื้อหาที่สื่อความหมายได้ครบถ้วน สมบูรณ์ แม้ว่าต้องการสุ่มออกมา ก็เป็นการสุ่มที่ไม่ลำเอียง และสุ่มอย่างดี ผลการวิเคราะห์เนื้อหาต้องได้รับการตรวจสอบทั้งในแง่ความเที่ยงและความตรง (อุทุมพร จามรมาน. 2531)

2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัยเหล่านั้นมาคำนวณเพิ่มเติม ทำให้เกิดข้อสรุปใหม่ ผลการสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงสอดคล้องกันไม่ว่าจะมีผู้สังเคราะห์กี่คนก็ตาม ดังนั้นการสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลวิเคราะห์ (Analysis of Analyses) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Integrative Analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of Research) (อุทุมพร จามรมาน.2531) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะใช้การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธี Vote Counting

การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธี Vote Counting

Hedges and Olkin (1985) กล่าวถึงวิธีสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่แตกต่างจากวิธีดั้งเดิมที่เรียกว่า Box-score เทคนิค ซึ่งพบว่า มีข้อดีอยู่มาก วิธีใหม่นี้ผู้วิจัยสามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพล หรือค่าประมาณของความสัมพันธ์ จากการนับจำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ

การคำนวณขนาดอิทธิพล มีวิธีการทำดังนี้

1. จัดกลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรต้น-ตาม เหมือนกันหรือคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน แล้วนับจำนวนการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับผลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามให้มีค่าเป็น K

2. นับจำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ ให้มีค่าเป็น U

3. หาสัดส่วนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญจาก $p(c) = U/K$

4. หาค่าประมาณแบบช่วงของ $p(c)$ โดยใช้ทฤษฎีการแจกแจงปกติ หรือไคสแควร์ดังนี้

4.1 ใช้ Normal theory

ในกรณีที่ K มีจำนวนมากพอสมควรแล้ว $\hat{P} = U/K$ มีการแจกแจงคล้ายปกติ ที่มีค่าเฉลี่ย (mean) เป็น $P_c(\theta)$ และความแปรปรวนเป็น $P(1-P)/K$ ดังนี้

$$Z = \frac{(\hat{P} - P) \sqrt{P(1-P)}}{K} \quad \text{ก็มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติด้วย}$$

ดังนั้นเราสามารถหาค่าประมาณแบบช่วงของ P ได้ คือมีค่าเท่ากับ

$$P \pm C_{\alpha/2} \sqrt{\frac{\hat{P}(1-\hat{P})}{K}}$$

อีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการประมาณค่าแบบช่วงของ P คือ

4.2 ใช้ Chi-square theory

เราทราบว่าเมื่อ K มีจำนวนมาก

$Z^2 = K(\hat{P} - P)^2 / P(1-P)$ มีการแจกแจงเป็น Chi-square

เราหาค่าประมาณแบบช่วงของ P โดยให้

$K(\hat{P} - P)^2 / P(1-P) = C$ เมื่อ C คือค่าวิกฤตจาก Chi-square distribution

ที่มี DF = 1 ถ้าให้ $B = C_{\alpha} / K$

$(\hat{P} - P)^2 / P(1-P) = B$ แก้สมการ quadratic จะได้ค่า \tilde{P}_L และ \tilde{P}_U

$$\text{ดังนั้น } \tilde{P}_L = \frac{2\hat{P} + B - \sqrt{B^2 - 4B\hat{P}(1-\hat{P})}}{2(1+B)}$$

$$\tilde{P}_U = \frac{2\hat{P} + B + \sqrt{B^2 - 4B\hat{P}(1-\hat{P})}}{2(1+B)}$$

วิธีทั้งสองวิธีในการประมาณค่าแบบช่วงของ P นี้ จะให้ผลลัพธ์ใกล้เคียงกัน
ในกรณีที่ K มีค่ามาก

5. ประมาณค่าขนาดอิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากการใช้ตารางความน่าจะเป็นตามที่
เสนอไว้ใน Hedges and Olkin (1985 : 59-65)

ตัวอย่างการประมาณค่าความสัมพันธ์

ให้ค่า r_1, \dots, r_k เป็นค่าประมาณของ ρ วิธีประมาณค่าของ ρ จาก
การนับจำนวน r_i ที่มีค่าเป็นบวก ทำเช่นเดียวกับการประมาณค่าขนาดอิทธิพล แต่ใช้ตาราง 4
และตาราง 5 แทน

ตัวอย่าง งานวิจัยจำนวน 7 เรื่องที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Teacher indirectness
และ achievement จากข้อมูลพบว่าจำนวนงานวิจัยที่ค่า r เป็นบวกมี 6 เรื่อง
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าตั้งแต่ 15 ถึง 17 ซึ่งในกรณีนี้เราใช้ 16 แทนขนาด
ของกลุ่มตัวอย่างในการเปิดตาราง

$$U/K = 6/7 = 0.86$$

$$N = 16$$

$$P_o(\hat{p}) = 0.86 \text{ ได้ } \hat{p} = 0.28$$

การประมาณค่าแบบช่วงของ p โดยใช้ Normal theory ที่ความเชื่อมั่น 90%

$$P_L = 0.86 - 1.645 \sqrt{0.86(0.14)/7} = 0.64$$

$$P_U = 0.86 + 1.645 \sqrt{0.86(0.14)/7} = 1.07 > 1$$

เปิดตาราง Z เมื่อ $P_L = 0.64$ ได้ค่า $Z_L = 0.09$

ดังนั้นค่าประมาณแบบช่วงของ p คือ $0.09 < p < 1$

วิธีที่สองใช้ทฤษฎีการแจกแจงแบบไคสแควร์

$$\tilde{P}_L = \frac{14.746 - \sqrt{7.322+9.122}}{19.412} = 0.55$$

$$\tilde{P}_U = \frac{14.746 + \sqrt{7.322+9.122}}{19.412} = 0.97$$

ใช้ตาราง Z ได้ $\tilde{Z}_L = 0.03$ และ $\tilde{Z}_U = 0.48$

ดังนั้นค่าประมาณแบบช่วงของ p คือ $0.03 \leq p \leq 0.48$

ข้อจำกัดของการใช้วิธี Vote counting ในการสังเคราะห์งานวิจัย

1. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ควรมีจำนวนมากเพื่อให้ได้ค่าประมาณที่ถูกต้องของ $P_c(\theta)$
2. จำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ต้องมีจำนวน N เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน
3. มีข้อจำกัดสูง เมื่อ $U = 0$ หรือ K

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน ตลอดจนค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งจะพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกบุคคล ปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัยชีวสังคม โดยการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ จะทำการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) และการสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis)

แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงานในประเทศไทยที่ทำการศึกษาในช่วงปีพ.ศ. 2530 - 2538 จำนวน 222 เรื่อง จำแนกตามการทำงาน 3 ลักษณะ ได้ดังนี้

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. การปฏิบัติงาน | จำนวน 161 เรื่อง |
| 2. พฤติกรรมการทำงาน | จำนวน 21 เรื่อง |
| 3. ประสิทธิภาพการทำงาน | จำนวน 40 เรื่อง |

งานวิจัยที่ใช้ในการประมวลและสังเคราะห์เป็นงานวิจัยประเภทปริญญาโทของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 แห่งที่พบว่ามีการวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้

1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

6. มหาวิทยาลัยมหิดล
7. มหาวิทยาลัยศิลปากร
8. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
9. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
10. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
11. สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก)

นอกจากนี้ยังมีรายงานการวิจัยของคณะวิจัยที่สังกัดหน่วยงานของรัฐอีกจำนวน 2 แห่ง คือ

1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบเก็บข้อมูล ดังนี้

แบบเก็บข้อมูลงานวิจัย

งานวิจัยเรื่อง“การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย”

1. ผู้เก็บข้อมูล.....
2. แหล่งข้อมูล
 - 2.1 ชื่องานวิจัย.....
 -
 - 2.2 ผู้ทำวิจัย.....
 - 2.3 หน่วยงาน/สถานศึกษา
 - 2.4 ปีที่พิมพ์
 - 2.5 ประเภทของงานวิจัย
 - [] วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
 - [] วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก
 - [] งานวิจัยของหน่วยงานหรือสถาบันวิจัย
 - [] อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ลักษณะตัวแปรตามที่ศึกษา

- การปฏิบัติงาน
- พฤติกรรมการทำงาน
- ประสิทธิภาพการทำงาน

4. แนวทางการศึกษาของวิจัยที่ค้นมา

- ศึกษาปัญหาการทำงาน
- ศึกษาระดับการทำงาน
- เปรียบเทียบปัญหาการทำงาน
- เปรียบเทียบระดับการทำงาน
- ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ
- ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน
- พัฒนาการทำงาน

5. กลุ่มตัวอย่าง

5.1 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

- ข้าราชการ (โปรดระบุ)
- เอกชน (โปรดระบุ)

5.2 จำนวนที่ศึกษา

6. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้นที่ศึกษาประกอบด้วย.....

6.1

6.2

6.3

การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองด้วยการค้นคว้าเอกสารจากห้องสมุด จากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 แห่ง ในประเทศไทย ดำเนินการรวบรวมในปีการศึกษา 2539 - 2540 โดยใช้แบบเก็บข้อมูลงานวิจัยที่สร้างขึ้น จำนวน 222 เรื่อง

การสังเคราะห์

1. สังเคราะห์งานวิจัยจากเอกสารที่ประมวลมา จำนวน 222 เรื่อง โดยใช้วิธีการทางคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา Content analysis และหาคำร้อยละ
2. สังเคราะห์งานวิจัย เนื้อหา ขนาดอิทธิพล โดยใช้วิธีการทางปริมาณด้วยการใช้การวิเคราะห์เมต้า Meta - analysis แบบ Vote Counting ตามการเสนอแนะของ Hedges and Olkin (1985)

บทที่ 4

ผลการสังเคราะห์งานวิจัย

งานวิจัยเรื่องการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การสังเคราะห์งานวิจัย โดยวิธีการทางคุณภาพ (Qualitative Synthesis) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
2. การสังเคราะห์งานวิจัย โดยวิธีการทางปริมาณ (Quantitative Synthesis) ด้วยการวิเคราะห์เมตา (Meta - analysis)

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารงานวิจัยที่ประมวลและสังเคราะห์ เป็นงานวิจัยที่เป็นปริญญาานิพนธ์ของนิสิตในระดับบัณฑิตศึกษาจากมหาวิทยาลัยในประเทศไทย จำนวน 11 แห่ง และรายงานการวิจัยจากหน่วยงานของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 โดยจำแนกตามลักษณะตัวแปรตามจำนวนทั้งสิ้น 222 เรื่อง ดังนี้

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. การปฏิบัติงาน | จำนวน 161 เรื่อง |
| 2. พฤติกรรมการทำงาน | จำนวน 20 เรื่อง |
| 3. ประสิทธิภาพการทำงาน | จำนวน 41 เรื่อง |

แนวทางการสังเคราะห์

ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ของงานวิจัยที่จะทำการสังเคราะห์ตามลักษณะประเภทของงานวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ จำนวน 222 เรื่อง โดยงานวิจัยที่ศึกษามีลักษณะดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| 1. การศึกษาปัญหาและการศึกษาระดับของการทำงาน | จำนวน 120 เรื่อง |
| 2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่างๆ | จำนวน 50 เรื่อง |
| 3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่นๆ | จำนวน 8 เรื่อง |
| 4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน | จำนวน 40 เรื่อง |
| 5. การพัฒนาการทำงาน | จำนวน 4 เรื่อง |

การประมวลและการสังเคราะห์งานวิจัยที่รวบรวมมานั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเป็นประเด็นตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาปัญหาและการศึกษาระดับของการทำงาน

1.1 แนวทางการศึกษา : ปัญหาการทำงาน

1.1.1 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน

1.1.2 ศึกษาปัญหาพฤติกรรมการทำงาน

1.1.3 ศึกษาปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 แนวทางการศึกษา : ระดับการทำงาน

1.2.1 ศึกษาระดับการปฏิบัติงาน

1.2.2 ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน

1.2.3 ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน

2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ

2.1 แนวทางการศึกษา : เปรียบเทียบปัญหาการทำงาน

2.1.1 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงาน

2.1.2 เปรียบเทียบปัญหาพฤติกรรมการทำงาน

2.1.3 เปรียบเทียบปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 แนวทางการศึกษา : เปรียบเทียบระดับการทำงาน

2.2.1 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน

2.2.2 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการทำงาน

2.2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

3.1 แนวทางการศึกษา : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

4.1 แนวทางการศึกษา : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

5. การพัฒนาการทำงาน

5.1 แนวทางการศึกษา : การพัฒนาการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอการประมวลผลงานวิจัยไว้ในภาคผนวกสำหรับในบทที่ 4 ผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะการสังเคราะห์งานวิจัยของแต่ละประเด็น ดังนี้

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่นำเสนอในรายงานวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ของแนวทางการสังเคราะห์ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์
2. ผลสรุปที่ได้จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

โดยผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. การศึกษาปัญหาและการศึกษาระดับของการทำงาน

1.1 แนวทางการศึกษา : ปัญหาการทำงาน

จากการประมวลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 21) และสังเคราะห์งานวิจัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 – 2538 พบว่า มีการศึกษาปัญหาการทำงานจำนวนทั้งหมด 46 เรื่อง โดยจำแนกเป็น การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 45 เรื่อง และการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในประเด็นต่างๆมีดังนี้

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 14,900 คน โดยแสดงรายละเอียดประเภทของตัวอย่าง ในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	4600	30.87	ประชาชนทั่วไป	1357	9.11
ข้าราชการตำรวจ	2834	19.02	ครูเอกชน	1055	7.08
ข้าราชการสำนักงาน	2240	15.03	อาสาสมัคร	380	2.55
ผู้บริหารโรงเรียน	1048	7.03			
ศึกษาธิการ	766	5.14			

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรตำบล	222	1.49			
ศึกษานิเทศก์	217	1.46			
ผู้ใหญ่บ้าน	142	0.95			
กำนัน	39	0.27			
รวม	12108	81.26	รวม	2792	18.74

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน ร้อยละ 81.26 เป็นข้าราชการ และร้อยละ 18.74 เป็นเอกชน สำหรับกลุ่มข้าราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษากับกลุ่มข้าราชการครู (ร้อยละ 30.87) ข้าราชการตำรวจ (ร้อยละ 19.02) ข้าราชการสำนักงาน (ร้อยละ 15.03) และกลุ่มอื่น ๆ ส่วนกลุ่มเอกชน จะเป็นประชาชนทั่วไป (ร้อยละ 9.11) และครูเอกชน (ร้อยละ 7.08)

1.1.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการทำงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน จำนวน 46 เรื่อง จะพบว่า รูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. เป็นการศึกษาระดับของปัญหาการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาว่ามีระดับปัญหาในระดับปัญหาปานกลาง หรือระดับปัญหาน้อย

ผลการสังเคราะห์ พบว่า จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน จำนวน 46 เรื่อง ได้มีการศึกษาและรายงานถึงระดับของปัญหาการทำงานจำนวน 31 เรื่อง ดังกล่าวนั้น พบว่าส่วนใหญ่มีระดับปัญหาของการทำงานในระดับน้อย (ร้อยละ 28.26) และมีปัญหาของการทำงานในระดับปานกลาง (ร้อยละ 26.08)

2. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของการทำงาน

ผลการสังเคราะห์ จากการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 46 เรื่อง พบว่ามีการเสนอปัญหาการทำงานดังรายละเอียดในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

ปัญหาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดระบบการทำงานที่ดี	13	28.26
2. ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์	12	26.08
3. บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน	11	23.91
4. ขาดแคลนบุคลากร	9	19.56
5. ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี	8	17.39
6. บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน	6	13.04
7. ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง	5	10.87
8. ขาดการติดตาม ประเมินผลการทำงาน	5	10.87
9. ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่	4	8.69
10. ขาดการประชาสัมพันธ์	4	8.69
11. ขาดแคลนอาคารสถานที่	3	6.52
12. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2	4.34
13. ผลตอบแทนไม่ยุติธรรม	2	4.34
14. ขาดข้อมูลข่าวสารในการทำงาน	2	4.34
15. ขาดความคล่องตัวในการทำงาน	1	2.17
16. ไม่มีเวลาทำงานอย่างเต็มที่	1	2.17

จากตาราง 2 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหามากที่สุดในเรื่อง ขาดระบบการทำงานที่ดี รองลงมาได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดแคลนบุคลากร ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี และ ปัญหาอื่น ๆ ตามลำดับ

1.2 แนวทางการศึกษา : ระดับของการทำงาน

จากการประมวลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 22) และสังเคราะห์งานวิจัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 มีการศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงาน จำนวน 74 เรื่อง โดยจำแนกเป็นการศึกษาระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 56 เรื่อง การศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 8 เรื่อง และการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 เรื่อง ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยในประเด็นต่าง ๆ มีดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 24,144 คน โดยจำแนกเป็นแต่ละประเภทในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับระดับของการทำงาน

ข้าราชการ			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	9441	39.10	พนักงาน			ประชาชน	2670	11.06
ผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชา	2908	12.04	ปฏิบัติการ	240	0.99	ครูเอกชน	1055	4.37
ตำรวจ	2433	10.08				อาสาสมัคร	731	3.03
ข้าราชการ สำนักงาน	1840	7.62				ผู้นำเยาวชน	224	0.93
พยาบาล	861	3.57						
ศึกษานิเทศก์	792	3.28						
เกษตรตำบล	272	1.13						
ศึกษาธิการ	267	1.11						

ข้าราชการ			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่								
สาธารณสุข	229	0.95						
ผู้ใหญ่บ้าน	142	0.59						
กำนัน	39	0.16						
รวม	19224	79.63	รวม	240	0.99	รวม	4680	19.38

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงาน ร้อยละ 79.63 เป็นข้าราชการ ส่วนร้อยละ 19.38 เป็นเอกชน และร้อยละ 0.99 เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ สำหรับกลุ่มข้าราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครู (ร้อยละ 39.10) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 12.04) ข้าราชการตำรวจ (ร้อยละ 10.08) และกลุ่มอื่น ๆ สำหรับกลุ่มเอกชนส่วนใหญ่ทำการศึกษากับประชาชน (ร้อยละ 11.06) นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วย (ร้อยละ 0.99)

1.2.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับระดับการทำงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับระดับการทำงาน จำนวน 74 เรื่อง จะพบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาระดับการทำงาน ว่ามีระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถี่จะพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการทำงานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.59) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 33.78) และมีบางงานวิจัยที่ศึกษาถึงรูปแบบพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการระดับต่าง พบว่า มีพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 ปฏิบัติงานโดยมีการปรับเปลี่ยนระเบียบขั้นตอน และเป้าหมายตามสถานการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะที่ 2 ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ ขั้นตอน การปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ลักษณะที่ 3 ปฏิบัติงานไปเรื่อย ๆ เท่าที่ได้รับมอบหมาย

2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ

2.1 แนวทางการศึกษา : เปรียบเทียบปัญหาการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ

จากการประมวลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 23) และสังเคราะห์งานวิจัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว จำนวน 16 เรื่อง ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัญหาการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ ในประเด็นต่าง ๆ มีดังนี้

2.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 3,983 คน โดยจำแนกเป็นแต่ละประเภทดังนี้ ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	2077	52.15	นักเรียน	361	9.06
ข้าราชการสำนักงาน	826	20.74			
ผู้บริหาร	311	7.81			
ตำรวจ	263	6.60			
ศึกษานิเทศก์	145	3.64			
รวม	3622	90.94	รวม	361	9.06

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน ร้อยละ 90.94 เป็นข้าราชการ และร้อยละ 9.06 เป็นเอกชนซึ่งเป็นนักเรียน กลุ่มข้าราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษากับข้าราชการครู (ร้อยละ 52.15) ข้าราชการสำนักงาน (ร้อยละ 20.74) และกลุ่มอื่น ๆ ตามลำดับ

2.1.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 16 เรื่อง พบตัวแปรต้นที่นำมาใช้เปรียบเทียบและผลการเปรียบเทียบเรียงตามลำดับตัวแปรต้นที่นำมาศึกษาจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบปัญหาการทำงานตามตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา

ตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	ผลการวิจัย			
		พบผลงานวิจัยแตกต่าง		พบผลงานวิจัยไม่แตกต่าง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพของผู้ตอบ (ตำแหน่ง)	8	5	62.50	3	37.50
2. ระดับการศึกษา	8	1	12.50	7	87.50
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (อบรม)	6	2	33.33	4	66.67
4. ระยะเวลาการทำงาน	5	-	-	5	100.00
5. อายุ	4	2	50.00	2	50.00
6. สถานภาพสมรส	4	1	25.00	3	75.00
7. เพศ	3	-	-	3	100.00
8. เงินเดือน	2	-	-	2	100.00
9. ขนาดของหน่วยงาน	2	1	50.00	1	50.00
10. งานที่รับผิดชอบ	1	1	100.00	-	-
11. ที่อยู่อาศัย	1	-	-	1	100.00
12. พื้นที่ปฏิบัติงาน	1	1	100.00	-	-
13. ทักษะติดต่ออาชีพ	1	-	-	1	100.00
14. ประเภทหน่วยงาน	1	1	100.00	-	100.00
15. สังกัด	1	-	100.00	1	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรต้นที่นำมาใช้เปรียบเทียบเกี่ยวกับปัญหาการทำงานมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส เป็นต้น และพบว่า ในการเปรียบเทียบปัญหาการทำงานของบุคคลโดยใช้สถานภาพของผู้ตอบหรือตำแหน่งเป็นตัวแปรต้นนั้น ส่วนใหญ่จะพบผลวิจัยที่แตกต่างกัน (ร้อยละ 62.50) ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่จะพบผลการวิจัยไม่แตกต่างกัน

2.2 แนวทางการศึกษา : เปรียบเทียบระดับของการทำงาน

จากการประมวลผลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 24) และสังเคราะห์งานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 -2538 พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบการทำงาน จำนวน 34 เรื่อง โดยจำแนกเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงาน จำนวน 26 เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับของพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง และการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานจำนวน 7 เรื่อง ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับของการทำงานในประเด็นต่าง ๆ มีดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับของการทำงานมีทั้งหมด 9,441 คน จำแนกเป็นแต่ละประเภทดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ จากในการเปรียบเทียบระดับของการทำงาน

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	3,699	39.18	นักศึกษา	956	10.13
ผู้บริหาร	1,449	15.35	อาสาสมัคร	731	7.74
ข้าราชการสำนักงาน	1,170	12.39			
พยาบาล	622	6.59			

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ	ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ
เกษตรตำบล	272	2.88			
ศึกษานิเทศก์	221	2.34			
ผู้ใหญ่บ้าน	142	1.51			
ศึกษาธิการอำเภอ	140	1.48			
กำนัน	39	0.41			
รวม	7,754	82.13	รวม	1,687	17.87

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 7,754 คน คิดเป็นร้อยละ 82.13 ส่วนเอกชน จำนวน 1,687 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่จะศึกษากับข้าราชการครู (ร้อยละ 39.18) ผู้บริหาร (ร้อยละ 15.35) ข้าราชการสำนักงาน (ร้อยละ 12.39) พยาบาล (ร้อยละ 6.59) และกลุ่มอื่น ๆ ส่วนเอกชนจะเป็นนักศึกษา ร้อยละ 10.13 และอาสาสมัคร (ร้อยละ 7.74)

2.2.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับของการทำงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 34 เรื่อง พบตัวแปรต้นที่นำมาใช้เปรียบเทียบและผลของการเปรียบเทียบระดับของการทำงานเรียงตามลำดับ ตัวแปรต้นที่นำมาศึกษาจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบระดับของการทำงานตามตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา

ตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา	จำนวนเรื่อง ที่ศึกษา	ผลการวิจัย			
		พบผลงานวิจัยแตกต่าง		พบผลงานวิจัยไม่แตกต่าง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการทำงาน	17	8	47.06	9	52.94
2. ระดับการศึกษา	15	5	33.33	10	66.67
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	13	3	23.08	10	76.92
4. อายุ	10	2	20.00	8	80.00
5. เพศ	8	3	37.50	5	62.50
6. การได้รับการฝึกอบรม	5	4	80.00	1	20.00
7. ขนาดของหน่วยงาน	4	2	52.00	2	50.00
8. สถานที่ปฏิบัติงาน	4	2	50.00	2	50.00
9. คุณภาพของหน่วยงาน	3	3	100.00	-	-
10. เงินเดือน	3	1	33.33	2	66.67
11. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	3	1	33.33	2	66.67
12. ประเภทของงาน	2	1	50.00	1	50.00
13. ปริมาณงาน	2	2	100.00	-	-
14. ระบบการคัดเลือกเข้าทำงาน	2	-	-	2	100.00
15. อาชีพ	2	-	-	2	100.00
16. การติดต่อประสานงาน	1	1	100.00	-	-
17. เหตุผลการเข้าทำงาน	1	1	100.00	-	-

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรต้นที่นำมาศึกษา	จำนวนเรื่อง ที่ศึกษา	ผลการวิจัย			
		พบผลงานวิจัยแตกต่าง		พบผลงานวิจัยไม่แตกต่าง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
18. ภูมิลำเนา	1	-	-	1	100.00
19. ที่พักอาศัย	1	-	-	1	100.00
20. สถานภาพสมรส	1	-	-	1	100.00

จากตาราง 7 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการทำงานนั้น ตัวแปรต้นที่ทำการศึกษามีทั้งหมด 21 ตัวแปร และตัวแปรต้นที่ผู้วิจัยนำมาใช้เปรียบเทียบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 5 อันดับ ได้แก่ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ และเพศ ซึ่งผลการเปรียบเทียบพบว่ามีทั้งพบผลงานวิจัยที่แตกต่างและไม่แตกต่าง สำหรับตัวแปรต้น 5 อันดับที่นิยมศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานตามตัวแปรต้นแล้วส่วนใหญ่จะพบผลการวิจัยไม่แตกต่าง สำหรับตัวแปรต้นที่นำมาใช้เปรียบเทียบแล้วพบผลการวิจัยแตกต่างเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม คุณภาพของงาน และปริมาณงาน เป็นต้น

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

3.1 แนวทางการศึกษา : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

จากการประมวลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 25, 26 และ 27) และสังเคราะห์งานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 พบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวนทั้งหมด 8 เรื่อง ซึ่งสามารถจำแนกเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 4 เรื่อง การหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 3 เรื่อง การหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 1 เรื่อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัย 2 ลักษณะคือ สังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ และสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ (จะนำเสนอในตอนที่ 2) ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ในประเด็นต่าง ๆ ที่นำเสนอมีดังนี้

ผลการสังเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น

3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 8 เรื่อง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 2,532 คน โดยแบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการครู	1,121	44.21	อาสาสมัคร	121	4.78
พยาบาล	522	20.62			
ข้าราชการสำนักงาน	483	19.08			
ผู้บริหาร	285	11.26			
รวม	2,411	95.22	รวม	121	4.78

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 2,411 คน คิดเป็นร้อยละ 95.22 และเป็นเอกชน ซึ่งได้แก่ อาสาสมัคร 121 คน คิดเป็นร้อยละ 4.78 สำหรับกลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่จะศึกษาในกลุ่มข้าราชการครู (ร้อยละ 44.27) พยาบาล (ร้อยละ 20.62) ข้าราชการสำนักงาน (ร้อยละ 19.08) และผู้บริหาร (ร้อยละ 11.26)

3.1.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับตัวแปรที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์ และผลของการศึกษาความสัมพันธ์

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 8 เรื่อง สามารถจำแนกตัวแปรเป็น 3 กลุ่มคือ ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายในและตัวแปรชีวสังคม ซึ่งพบผลดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษากับตัวแปรการทำงาน

ตัวแปรที่นำมาศึกษา	ผลการหาความสัมพันธ์ (* หมายถึง พบความสัมพันธ์)		
	การปฏิบัติงาน	พฤติกรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน
ตัวแปรภายนอกบุคคล			
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	*	-	-
2. พฤติกรรมผู้นำ	*	-	-
3. สัมพันธภาพในกลุ่มทำงาน	*	-	-
4. ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน	*	-	-
5. การได้รับการสนับสนุน	*	-	-
6. ระยะเวลาการทำงาน	*	-	-
7. จำนวนบุคลากร	*	-	-
8. ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน	*	-	-
9. การติดต่อประสานงาน	*	-	-
10. ที่พักอาศัย	*	-	-
11. บุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน	*	-	-
12. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	-	-	-
13. ขนาดของกลุ่ม	-	-	-
ตัวแปรภายในบุคคล			
1. ความรู้เกี่ยวกับงาน	*	-	-
2. ความเข้าใจบทบาท	*	-	-
3. ทักษะคติด่องาน	*	-	-
4. คุณธรรม	-	*	-
ตัวแปรลักษณะชีวสังคม			
1. อายุ	*	-	-
2. ประสบการณ์ทำงาน	*	-	-
3. ตำแหน่ง	*	-	-
4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	*	-	-
5. ระดับการศึกษา	*	-	-

จากตาราง 9 พบตัวแปรที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับการทำงานมีด้วยกันทั้งหมด 22 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรภายนอกบุคคล 13 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้งหมด 12 ตัวแปร ยกเว้นขนาดของกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ตัวแปรภายในบุคคลมีการศึกษาความสัมพันธ์ทั้งหมด 4 ตัวแปร พบว่า ตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจบทบาทและทัศนคติต่องาน ทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ส่วนคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและตัวแปรลักษณะชีวสังคม จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้ง 5 ตัวแปร

4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

4.1 แนวทางการศึกษา : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

จากการประมวลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 28, 29, 30) และสังเคราะห์งานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 – 2538 พบว่า มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 13 เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 เรื่อง และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 22 เรื่อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 2 ลักษณะคือ สังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ และสังเคราะห์เชิงคุณภาพงานวิจัยเชิงปริมาณ (จะนำเสนอผลการสังเคราะห์ในตอนที่ 2) สำหรับผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ในประเด็นต่าง ๆ ที่นำเสนอมีดังนี้

ผลการสังเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 8,887 คน แบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่างออกเป็นดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

ข้าราชการ			เอกชน		
ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการครู	2,973	33.45	ประชาชนทั่วไป	1,220	13.73
พยาบาล	1,154	12.99	อาสาสมัคร	785	8.83
ข้าราชการสำนักงาน	1,089	12.25	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรบ	140	1.58
ศึกษานิเทศก์	805	9.06			
ตำรวจ	425	4.78			
ศึกษานิเทศก์	163	1.83			
ปลัดอำเภอ	133	1.50			
รวม	6,742	75.86	รวม	2,145	24.41

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 6,742 คน คิดเป็นร้อยละ 75.86 และเป็นเอกชน จำนวน 2,145 คน คิดเป็นร้อยละ 24.41 สำหรับกลุ่มข้าราชการนั้นส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มข้าราชการครู (ร้อยละ 33.45) พยาบาล (ร้อยละ 12.99) ข้าราชการสำนักงาน (ร้อยละ 12.25) และอื่น ๆ ส่วนกลุ่มเอกชนจะเป็นประชาชนทั่วไป (ร้อยละ 13.73) อาสาสมัคร (ร้อยละ 8.83) และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบ (ร้อยละ 1.58)

1.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาและผลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง สามารถจำแนกตัวแปรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1.2.1 ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล
- 1.2.2 ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล
- 1.2.3 ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม

ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไปนี้

1.2.1 ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง พบว่า ตัวแปรปัจจัยภายนอกที่มีผู้วิจัยนำมาศึกษา และพบว่ามีอิทธิพลต่อการทำงาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงจำนวนงานวิจัยที่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงาน

ตัวแปรต้นที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่พบ นัยสำคัญทางสถิติ
การสนับสนุนทางสังคม	14	13
ภาวะผู้นำ	6	6
การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน	6	6
การติดต่อประสานงาน	5	5
พลังอำนาจ	5	5
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	5	4
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	5	3
การติดต่อสื่อสาร	5	3
การได้รับการนิเทศงาน	5	2
นโยบายการบริหารจัดการ	4	3
การมีส่วนร่วมใน โครงการ	3	3
โอกาสในการแสดงความสามารถ	3	3
ขอบข่ายการจัดการ	3	2
ลักษณะของงาน	3	2
ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง	3	1
พฤติกรรมการบริหาร	2	2
การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน	2	2
ทรัพยากรที่มีอยู่	2	1
คุณภาพการนิเทศงาน	1	1

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่พบ นัยสำคัญทางสถิติ
การเข้าถึงระบบข้อมูล	1	1
การมีเวลาทำงานเพียงพอ	1	1
วิธีการทำงาน	1	1
การให้ความเป็นธรรม	1	1
การเตรียมบุคลากร	1	1
การใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา	1	1
การวัดและประเมินผล	1	1
สภาพสังคมและเศรษฐกิจ	1	1
การคมนาคม	1	1
สมรรถนะของหน่วยงาน	1	1
ความมั่นคงในการทำงาน	1	1
ความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1
ความขัดแย้งในการทำงาน	1	1
โครงสร้างของทีมงาน	1	1
รางวัลในการทำงาน	1	1
ความสำเร็จในการทำงาน	1	1
การได้รับการยอมรับนับถือ	1	1
กฎระเบียบการทำงาน	1	1
ความชำนาญเฉพาะอย่าง	1	1
การปฏิบัติตามบทบาท	1	1
การบริหารงานสนเทศ	1	1
การกระจายอำนาจ	1	1
ปัญหาการเมืองในพื้นที่	1	1
บุคลากรในพื้นที่	1	1
สังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่	1	1
การรวมทีม	1	-

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรต้นที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่พบ นัยสำคัญทางสถิติ
ระบบการคัดเลือกทำงาน	1	-
การสอนงาน	1	-
การเปลี่ยนแปลงงาน	1	-
โครงสร้างของหน่วยงาน	1	-
การอภิปรายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์	1	-

1.2.2 ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง พบว่า ตัวแปรปัจจัยภายในที่มีผู้นำมาศึกษาและพบผลที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงจำนวนงานวิจัยที่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการทำงาน

ตัวแปรต้นที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่พบ นัยสำคัญทางสถิติ
เจตคติต่องาน	12	10
ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	12	8
ความพึงพอใจในงาน	8	6
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5	4
การรับรู้	4	4
แรงจูงใจในการทำงาน	4	3
ความเชื่ออำนาจในตน	4	3
ความเข้าใจบทบาทหน้าที่	4	2

1.2.3 ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง พบว่า ตัวแปรปัจจัยชีวสังคมที่มีผู้นำมาศึกษาและพบผลที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน มีดังนี้

ตาราง 13 แสดงจำนวนงานวิจัยที่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยชีวสังคม ที่ส่งผลต่อการทำงาน

ตัวแปรต้นที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่พบ นัยสำคัญทางสถิติ
อายุ	15	11
ระดับการศึกษา	15	4
เพศ	10	3
ประสบการณ์ในการทำงาน	10	3
รายได้	9	5
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	8	4
อายุการทำงาน	5	-
ตำแหน่งการงาน	4	1
สถานภาพสมรส	3	1
ระบบการคัดเลือกทำงาน	1	-
การสอนงาน	1	-
ความสามารถพิเศษ	1	1
ภาระการเลี้ยงดู	1	1
สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย	1	1
ฐานะเศรษฐกิจ	1	-
ประเภทหน่วยงาน	1	-
สังกัดของหน่วยงาน	1	-
แหล่งที่ตั้งหน่วยงาน	1	-
จำนวนบุตร	1	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ตัวแปรต้นที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่ศึกษา	จำนวนเรื่องที่พบ นัยสำคัญทางสถิติ
จำนวนบุคลากร	1	-
ขนาดของหน่วยงาน	1	-
การเข้าสู่ตำแหน่ง	1	-

จากตาราง 11, 12 และ 13 พบว่า ตัวแปรต้นส่วนใหญ่ที่นำมาศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น ตัวแปรภายใน ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ เป็นต้น ส่วนตัวแปรภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน การติดต่อประสานงาน พลังอำนาจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับนิเทศงาน เป็นต้น ส่วนตัวแปรที่เป็นลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอายุการทำงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาการทำงาน

5.1 แนวทางการศึกษา : การพัฒนาการทำงาน

จากการประมวลงานวิจัย (ดูข้อมูลจากภาคผนวก ตาราง 31, 32) และสังเคราะห์งานวิจัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงาน จำนวนทั้งหมด 4 เรื่อง ซึ่งจำแนกเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 เรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 2 เรื่อง และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานในประเด็นต่าง ๆ มีดังนี้

5.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 207 คน ดังแสดงในตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษาการพัฒนาการทำงาน

ประเภท	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ประเภท	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	39	24.53	พนักงานบริษัท	24	50
ข้าราชการสำนักงาน	120	75.47	นักเรียน	24	50
รวม	159	76.81	รวม	48	23.19

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 76.81 และเป็นเอกชน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 และกลุ่มข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ สำนักงาน ส่วนกลุ่มเอกชนมีการศึกษาทั้งในกลุ่มของพนักงานบริษัทและนักเรียน

5.1.2 ผลสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงาน

พัฒนาการทำงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิธีการพัฒนาการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. การเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน
2. การจัดฝึกอบรมด้านจิตลักษณะ และพฤติกรรม
3. การใช้ตัวแบบในการทำงานเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยเลือกใช้การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบ Vote-counting ตามการเสนอแนะของ Hedges, and Olkin (1985 : 48 - 71) โดยการนับจำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นประมาณค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ (p) แล้วนำค่า p ที่ได้ไปหาค่าประมาณแบบจุดของขนาดความสัมพันธ์ งานวิจัยที่นำมาใช้ในการสังเคราะห์นี้ต้องมีค่าสถิติและข้อมูลที่จำเป็นคือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยแต่ละเรื่อง และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ผลการสังเคราะห์เชิงปริมาณปรากฏในตาราง 15 - 19 โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ดังนี้

P แทน การปฏิบัติงาน

B แทน พฤติกรรมการทำงาน

E แทน ประสิทธิภาพการทำงาน

P_c ได้จาก จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หาคด้วย จำนวนงานวิจัยทั้งหมด

ในกลุ่มตัวแปรอิสระหนึ่ง ๆ เรียกว่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ

n คือ ค่าเฉลี่ยของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

θ คือ ค่าประมาณแบบจุดของความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างตัวแปร

ขนาดอิทธิพล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตาราง 15 แสดงจำนวนงานวิจัยทั้งหมด จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญและสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ แยกตามตัวแปรการทำงาน 3 ตัว และตัวแปรในกลุ่มชีวิตสังคม

	จำนวนงานวิจัย			จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ			P_c รวม
	P	B	E	P	B	E	
ตัวแปรกลุ่มชีวิตสังคม							
อายุ	8	2	6	3	-	1	.25
ตำแหน่ง	3	-	2	1	-	1	.40
อายุการทำงาน/ราชการ	3	1	2	1	-	-	.17
ประสบการณ์ในการทำงาน	6	-	6	2	-	2	.33
สถานภาพสมรส	2	-	1	-	-	1	.33
รายได้	5	2	2	2	2	1	.56
ระดับการศึกษา	7	3	6	3	1	1	.31

จากตาราง 15 พบว่า ตัวแปรในกลุ่มชีวิตสังคมที่มีผู้สนใจนำมาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการทำงาน ตามลำดับจากมากที่สุดมาน้อยที่สุด คือ อายุและระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และสถานภาพสมรส นอกจากนี้พบว่า มีงานวิจัยที่ใช้เพศเป็นตัวแปรอิสระจำนวน 10 เรื่อง แต่ผู้วิจัยมิได้นำมาประมาณค่าความสัมพันธ์เนื่องจากเป็นตัวแปรจัดประเภท

จากการพิจารณาค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ พบแนวโน้มว่าตัวแปรที่จะมีความสัมพันธ์เป็นบวกอย่างแท้จริงกับการทำงานมีเพียงตัวเดียวคือ รายได้ มีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานโดยรวม เมื่อนำค่า $P_c = .56$ ไปเปิดตารางความน่าจะเป็นของการได้ค่า ϕ เป็นบวก ของ Olkin (Hedges, and Olkin, 1985 : 64 - 65) ได้ค่าประมาณของความสัมพันธ์ที่แท้จริงเป็น .01 สำหรับตัวแปรในกลุ่มชีวิตสังคมตัวอื่น ๆ มีค่า P_c ต่ำกว่า 0.05 จึงอาจเป็นไปได้ว่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอาจมีค่าเป็นลบ

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรรายได้ และสถานภาพสมรส มีผลของงานวิจัยไปในทิศทางเดียวกันทุกเรื่อง คืองานวิจัย 2 เรื่อง พบผลว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และงานวิจัย 1 เรื่องที่พบผลว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงไม่สามารถประมาณค่าของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงได้

ตาราง 16 แสดงจำนวนงานวิจัยทั้งหมด จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ และสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญแยกตามตัวแปรการทำงาน 3 ตัว และตัวแปรภายในบุคคล

ตัวแปรภายในบุคคล	จำนวนงานวิจัย			จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ			P_c รวม
	P	B	E	P	B	E	
ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	10	1	3	7	1	2	.71
ความพึงพอใจในงาน	3	-	5	2	-	4	.75
เจตคติต่องาน	4	2	2	3	1	2	.75
ความรู้สึกรู้สึกต่อหน่วยงาน	1	-	2	1	-	2	1
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	3	-	2	1	-	2	.60

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปรภายในบุคคล	จำนวนงานวิจัย			จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ			P _c รวม
	P	B	E	P	B	E	
บุคลิกภาพและบุคลิกภาพ							
ด้านคุณธรรม	5	-	2	5	-	2	1
ความเชื่ออำนาจในตน	-	2	2	-	1	2	.75
ลักษณะมุ่งอนาคต	-	1	1	-	1	1	1
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	2	2	-	1	2	.75
ค่านิยม	-	-	2	-	-	-	0

จากตาราง 16 พบว่า ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรภายในบุคคลที่มีผู้สนใจนำมาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์หรือส่งผลกระทบต่อการทำงานเรียงตามความถี่สูงไปต่ำคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน บุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกต่อหน่วยงาน ลักษณะมุ่งอนาคต และค่านิยม

จากการพิจารณาสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ พบว่า เมื่อพิจารณาการทำงานโดยรวม ตัวแปรที่มีแนวโน้มจะมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างแท้จริงต่อการทำงาน โดยรวม คือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจภายในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อใช้ตารางของ OIkin ได้ค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงดังปรากฏในตาราง 17

นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรภายในบุคคลที่มีผลของงานวิจัยในทิศทางเดียวกับทุกเรื่องคือ เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกต่อหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยไม่สามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ที่แท้จริงได้เนื่องจากจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีค่าน้อยมาก

ตาราง 17 แสดงสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ (P_c) ค่าเฉลี่ยของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) และค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงของตัวแปรภายในบุคคล

ตัวแปรภายในบุคคล	P_c	n	ค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริง
ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	.71	205	.04
ความพึงพอใจในงาน	.75	231	.05
เจตคติต่องาน	.75	205	.05
แรงจูงใจในการทำงาน	.75	174	.05
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	.60	197	.02
ความเชื่ออำนาจภายในตน	.75	261	.05
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.75	296	.05

จากตาราง 17 พบว่า ค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงมีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง .02 - .05 อาจตีความได้ว่าตัวแปรภายในบุคคลทุกตัวข้างต้นมีความสำคัญต่อการทำงานโดยรวม โดยมีขนาดอิทธิพลเล็ก (small effect size)

ตาราง 18 แสดงจำนวนงานวิจัยทั้งหมด จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญและสัดส่วนของงานวิจัย
ที่มีนัยสำคัญแยกตามตัวแปรการทำงาน 3 ตัว และตัวแปรในกลุ่มตัวแปรภายนอกบุคคล

ตัวแปรภายนอกบุคคล	จำนวนงานวิจัย			จำนวนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ			P _c รวม
	P	B	E	P	B	E	
การสนับสนุนทางสังคม	6	5	3	6	5	2	.93
การได้รับการนิเทศงาน	1	1	3	0	1	1	.40
ผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ	2	1	6	1	1	6	.89
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4	-	2	3	-	2	.83
การติดต่อประสานงาน/ การสร้างความสัมพันธ์	1	1	3	1	1	3	1
การติดต่อสื่อสาร	1	1	3	1	0	3	.60
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับงาน	-	-	6	-	-	3	.50
โอกาสแสดงความสามารถใน การทำงาน	1	1	1	1	1	1	1
การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน	2	-	-	2	-	-	1
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3	-	2	3	-	1	.80
นโยบายการบริหารจัดการ องค์กร	1	2	1	0	2	1	.75
ลักษณะของงานหรือเนื้อหา ของงาน	1	2	0	0	1	0	.30
ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง	2	1	1	2	0	0	.50
การรวมทีมและ โครงสร้าง ของทีมงาน	-	-	7	-	-	7	1
ทรัพยากรที่มีอยู่	-	1	1	-	1	-	.50
ขอบข่ายการจัดการ	-	1	2	-	1	-	1
บรรยากาศในการทำงาน	-	-	3	-	-	2	.67
พลังอำนาจ/ฐานอำนาจ	-	-	6	-	-	6	1
การมีส่วนร่วมในโครงการ	-	-	3	-	-	3	1

จากตาราง 18 พบว่า ในกลุ่มตัวแปรภายนอกบุคคลมีผู้สนใจศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างหลากหลาย ตัวแปรที่มีความถี่ในการศึกษาสูงได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ การรวมทีม และ โครงสร้างของทีมงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การได้รับการอบรมเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญพบแนวโน้มว่าตัวแปรที่น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกที่แท้จริงกับการทำงานคือ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การ บรรยากาศในการทำงานโดยมีค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงปรากฏในตาราง 19

นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีผลการวิจัยไปในทิศทางเดียวกันทุกเรื่อง ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน การรวมทีมและโครงสร้างของทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ขอบข่ายการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน พลังอำนาจและฐานอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในโครงการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยมิได้ประมาณค่าความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างตัวแปรเนื่องจากจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีจำนวนน้อย

ตาราง 19 แสดงค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีนัยสำคัญ (P_c) ค่าเฉลี่ยของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) และค่าประมาณของขนาดความสัมพันธ์ที่แท้จริงของตัวแปรภายนอก

ตัวแปรภายนอก	P_c	n	ค่าประมาณของขนาด ความสัมพันธ์ที่แท้จริง
การสนับสนุนทางสังคม	.93	296	.10
พฤติกรรมผู้นำ	.89	179	.09
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	.83	230	.07
การติดต่อสื่อสาร	.60	182	.01
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.80	210	.06
นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร	.75	165	.05
บรรยากาศในการทำงาน	.67	207	.03

จากตาราง 19 พบว่า เมื่อนำค่า P_c และ n ไปเทียบกับตาราง ความน่าจะเป็นของการได้ค่า 0 เป็นบวก ตามที่ Oikari นำเสนอไว้ พบว่า ขนาดของความสัมพันธ์ที่แท้จริงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.01 ถึง 0.10 จัดว่ามีขนาดเล็ก แต่ตีความได้ว่าตัวแปรภายนอกข้างต้นมีผลทางบวกต่อการทำงาน

บทที่ 5

ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องของการทำงาน โดยมุ่งที่จะตอบคำถาม 2 ประการคือ ประการแรก ต้องการตอบคำถามว่าช่วงเวลาที่ผ่านมานักวิจัยได้ทำการศึกษาอะไรบ้างในเรื่องของการทำงาน ประการที่สอง เพื่อดูพัฒนาการของการวิจัย โดยศึกษาว่านักวิจัยใช้แนวทางศึกษาอย่างไรบ้าง นอกจากนี้การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยโดยศึกษาว่านักวิจัยในประเทศไทยยังมุ่งที่จะค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการทำงาน ด้วยการตอบคำถามอีก 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อหาคำตอบว่าช่วงเวลาที่ผ่านมามีองค์ความรู้หรือปัจจัยสำคัญ ๆ อะไรที่ส่งผลต่อการทำงาน ประการที่สอง ผลที่พบหรือปัจจัยที่พบนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงไร โดยทั้งสองประการเหล่านี้ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์เมต้า ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ได้นำเสนอในแต่ละวัตถุประสงค์และแต่ละประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 : สิ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน

เพื่อเป็นการตอบคำถาม ประการแรก ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและสรุปผลใน 2 เรื่องคือ เรื่องตัวแปรตามที่ศึกษาและเรื่องกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ตัวแปรตามที่ศึกษาคือ การทำงาน งานวิจัย จำนวน 222 เรื่อง ที่นำมาศึกษา ได้มีการจำแนกคำว่าการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ และมีปริมาณการศึกษาในแต่ละลักษณะดังนี้

1. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งงาน ซึ่งพบว่ามีการศึกษาเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 72.52
2. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลในการทำงานมีการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 9.46
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งมีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.02

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2538 จำนวนทั้งหมด 222 เรื่อง พบว่า ผู้วิจัยได้มีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพรวมในตารางที่ 20 ดังนี้

ตาราง 20 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ ทั้งหมดจำแนกตามแนวทางการศึกษาของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ลักษณะของ กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแนวทางการศึกษา								
	การศึกษา		การเปรียบเทียบ		ความสัมพันธ์ ระหว่าง การทำงาน กับตัวแปร อื่น	ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ การทำงาน (คน)	การพัฒนา การทำงาน (คน)	รวม	
	ปัญหา การทำงาน (คน)	ระดับ การทำงาน (คน)	ปัญหา การทำงาน (คน)	ระดับ การทำงาน (คน)	(คน)	(คน)	(คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ									
ครู	4600	9441	2077	3699	1121	2973	-	23911	37.45
ผู้บริหาร โรงเรียน	1048	2908	311	1449	285	-	39	6040	9.46
ศึกษานิเทศก์	766	267	-	140	-	805	-	1978	3.09
ศึกษานิเทศก์	217	792	145	221	-	163	-	1538	2.40
พลเรือน(สำนักงาน)	2240	1840	826	1170	483	1089	120	7768	12.17
ตำรวจ	2834	2433	263	-	-	425	-	5955	9.33
พยาบาล	-	861	-	622	522	1154	-	3159	4.95
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	-	229	-	-	-	-	-	229	0.36
เกษตรตำบล	222	272	-	272	-	-	-	766	1.20
กำนัน	39	39	-	39	-	-	-	117	0.18
ผู้ใหญ่บ้าน	142	142	-	142	-	-	-	426	0.67
ปลัดอำเภอ	-	-	-	-	-	133	-	133	0.21
รวม								52020	81.47

ตาราง 20 (ต่อ)

ลักษณะของ กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแนวทางการศึกษา								
	การศึกษา		การเปรียบเทียบ		ความสัมพันธ์ ระหว่าง การทำงาน กับตัวแปร อื่น (คน)	ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ การทำงาน (คน)	การพัฒนา การทำงาน (คน)	รวม	
	ปัญหา การทำงาน (คน)	ระดับ การทำงาน (คน)	ปัญหา การทำงาน (คน)	ระดับ การทำงาน (คน)				จำนวน (คน)	ร้อยละ
เอกชน									
ประชาชนทั่วไป	1357	2670	-	-	-	1220	-	5247	
ครูเอกชน	1055	1055	-	-	-	-	-	2110	3.30
อาสาสมัคร	380	731	-	731	121	785	-	2784	4.30
ผู้นำชุมชน	-	224	-	-	-	-	-	224	0.35
นักเรียนนักศึกษา	-	-	631	956	-	-	24	1341	2.10
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	-	-	-	-	-	140	-	140	0.22
พนักงานบริษัท	-	-	-	-	-	-	24	24	1.04
รวม								11834	18.53
รวมทั้งหมด								63854	100%

ประเด็นที่ 2 แนวทางการศึกษาที่นักวิจัยศึกษา

ในการตอบคำถามวัตถุประสงค์ประการที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงาน ในช่วงปี พ.ศ.2530 – 2538 จำนวน 222 เรื่อง พบว่า มีการศึกษาวิจัยโดยแบ่งเป็นแนวทางการศึกษาได้ 5 แนวทางคือ

1. การศึกษาปัญหาและระดับของการทำงาน พบว่ามีการศึกษา 120 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 54.06 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

1.1 การศึกษาปัญหาการทำงาน มีการศึกษา จำนวน 46 เรื่อง ดังนี้

- การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 45 เรื่อง
- การศึกษาปัญหาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง
- การศึกษาปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน - เรื่อง

1.2 การศึกษาระดับการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 74 เรื่อง ดังนี้

- การศึกษาระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 56 เรื่อง
- การศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 8 เรื่อง
- การศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 เรื่อง

2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า มีการศึกษา จำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.52 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

2.1 เปรียบเทียบปัญหาการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่ามีการศึกษา จำนวน 50 เรื่อง ดังนี้

- เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 16 เรื่อง
- เปรียบเทียบปัญหาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน - เรื่อง
- เปรียบเทียบปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน - เรื่อง

2.2 เปรียบเทียบระดับการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 34 เรื่อง ดังนี้

- เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 26 เรื่อง
- เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง
- เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 7 เรื่อง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่ามีการศึกษา จำนวน 8 เรื่อง โดยคิดเป็นร้อยละ 3.60 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 4 เรื่อง

3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 3 เรื่อง

3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

จำนวน 1 เรื่อง

4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 40 เรื่อง คิดเป็น ร้อยละ 18.02 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

- 4.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 13 เรื่อง
- 4.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 เรื่อง
- 4.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 22 เรื่อง

5. การพัฒนาการทำงาน พบว่ามีการศึกษา จำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.80 ของงานทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

- 5.1 การพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 เรื่อง
- 5.2 การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 2 เรื่อง
- 5.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

ประเด็นที่ 3 ข้อมูลสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย และความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัย หรือ ข้อมูลที่ค้นพบ

เพื่อเป็นการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ 2 ประการสุดท้าย ผู้วิจัยได้ประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย ช่วงปี พ.ศ. 2530-2538 จำนวน 222 เรื่อง พบข้อมูลสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย และได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาความเชื่อถือของข้อมูล ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาที่สำคัญๆ คือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน (ร้อยละ 23.91) ขาดแคลนบุคลากร (ร้อยละ 19.56) ขาดการประสานงานที่ดี (ร้อยละ 17.39) บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน (ร้อยละ 13.04) ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 10.87) ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ 10.87) ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ (ร้อยละ 8.69) ขาดการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 8.69) และปัญหาอื่น ๆ
2. การศึกษาระดับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่จะทำการเปรียบเทียบการทำงานกับตัวแปร สถานภาพของผู้ตอบที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส เพศ เงินเดือน ฯลฯ และตัวแปรสำคัญที่ทำการศึกษาแล้วมักจะพบผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ

4. การเปรียบเทียบระดับการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำการเปรียบเทียบระดับการทำงานกับตัวแปร สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ เพศ การได้รับการฝึกอบรม ฯลฯ และตัวแปรที่ศึกษานี้เมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วส่วนใหญ่จะพบผลไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า มีการศึกษาหาความสัมพันธ์ตัวแปรต้นกับการทำงาน โดยจำแนกตัวแปรต้นเป็นตัวแปรภายนอกบุคคล ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรชีวสังคม ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้านการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

- ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำ สัมพันธภาพในกลุ่มทำงาน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน การได้รับการสนับสนุน ระยะเวลาการทำงาน จำนวนบุคลากร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงาน ที่พักอาศัย บุคลิกภาพของผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

- ตัวแปรภายในบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ทักษะคิดต่องาน คุณธรรม

- ตัวแปรชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา

6. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษานั้น ได้มีการจำแนกปัจจัยออกเป็นปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยภายนอกบุคคล และปัจจัยชีวสังคม ซึ่งผลการวิจัยที่พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาพบผลดังนี้

ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน พลังอำนาจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการนิเทศงาน นโยบายการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในโครงการ โอกาสในการแสดงความสามารถ ขอบข่ายการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหาร การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพการนิเทศงาน การเข้าถึงระบบข้อมูล การมีเวลาทำงานเพียงพอ วิธีการทำงาน การให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียม การเตรียมบุคลากร การใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา การวัดและการประเมินผล สภาพสังคมและเศรษฐกิจ การคมนาคม สมรรถนะของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน โครงสร้างของทีมงาน รางวัลในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาวะเบียบการทำงาน ความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติตามบทบาท การบริหารงานสนเทศ การกระจายอำนาจ ปัญหาการเมืองในพื้นที่ บุคลากรในพื้นที่และสังคม และวัฒนธรรมในพื้นที่

ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ แรงจูงใจในการ

ทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ ลักษณะทางพุทธ ลักษณะมุ่งอนาคต ความคาดหวังผลประโยชน์ ขวัญและกำลังใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านความรู้ ความรับผิดชอบ การควบคุมตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน สถานภาพสมรส อาชีพ เงินเดือน ความสามารถพิเศษ ภาระการเลี้ยงดู ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย

7. การพัฒนาการทำงาน พบว่า มีการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นการเสนอแนะทางพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ การใช้วิธีการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม มีการใช้ตัวแบบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

8. การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มชีวสังคม ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรภายนอกบุคคล พบว่า ตัวแปรกลุ่มชีวสังคมที่มีงานวิจัยหลายเรื่องผลผลความีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ รายได้ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.01 ตัวแปรภายในบุคคลที่พบว่ามีผลงานวิจัยหลายเรื่องสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพอใจในงาน เจตคติต่องาน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.02 - 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้สีกต่อหน่วยงาน บุคลิกภาพและบุคลิกภาพด้านคุณธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกต่อการทำงาน แต่มีผู้นำมาศึกษาไม่มากนัก สุดท้ายพบว่าตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกคือ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.10

ข้อเสนอแนะ

จากผลการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยช่วงปีพ.ศ.2530-2538 นั้น พบการวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาในประเด็นการศึกษาปัญหาและระดับการทำงานซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานว่าการทำงานมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ในกลุ่มตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ แต่การศึกษาเพื่อการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน และการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานของบุคคลนั้นยังมีน้อยมาก ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต ควรมุ่งเน้นในเรื่องการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล และค้นหาพัฒนารูปแบบของการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ ควรขยายไปสู่ภาคเอกชนมากกว่าราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา หลีเจริญ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ สุปโคกสูง. (2538). การเปรียบเทียบผลของการใช้สถานการณ์จำลองกับการใช้เทคนิคแม่แบบที่มีต่อความสามารถในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านดอนขวาง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษดา ผ่องพิทษา. (2537). การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยครูพระนคร ปีการศึกษา 2530 - 2533. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กำธร คำเทียนทอง. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณลักษณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ ป่าประโคน. (2538). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุศล สีหา. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ครวญ ศรีนุ่น. (2535). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสุภาพบาลสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต ๑ . วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำนึกของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ สมนาหาญ. (2538). พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิตตเสน พร้อมมูล. (2538). ประเมินประสิทธิผลงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ตำรวจนครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีท้องที่ สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญ สุวรรณวงศ์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิตหัตถ์ สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิตา ศรีทอง. (2531). การปฏิบัติหน้าที่และปัญหาของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชาย กุ์ทอง. (2537). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงานกองร้อยในโรงเรียน ตำรวจภูธร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลวย เหลือบรรจง. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฉ้ออ่อน อินทรละมูล. (2535). การให้ความสำคัญและการปฏิบัติงานในกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

- ชวนพิศ พุฒทอง. (2538). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยรัตน์ บุญญาสุนธี. (2535). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพชีวิตในจังหวัดชัยภูมิ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญศักดิ์ เทพมาลี. (2533). การปฏิบัติงานของผู้นำเยาวชนสาธารณสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สูงศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญยุทธ รัตนพลลภ. (2538). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของปลัดอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชานนท์ บุรี. (2535). ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูรัตน์ ปานเหง้า. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่เสมือนคดีในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง สังกัดตำรวจภาค 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ มะกล้าทอง. (2538). สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดารัด มุกดาอุดม. (2531). พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หัวหน้าฝ่ายในสำนักหอสมุดสถาบันอุดมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- คำรงค์ ถาวร. (2536). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้นในสำนักงานการไฟฟ้าตามสภาพที่เป็นจริงและพึงประสงค์ตามทรรศนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ : การศึกษากลุ่มเขตพื้นที่การไฟฟ้าเขต 2 พิชญโลก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิชญโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ดิเรก มีสมดี. (2533). การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ถนอมขวัญ ทวีบุรณ นวลศรี ประดับพงษ์และพูนศรี สุทธิพิณีธรรม. (2538). การประเมินผล การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงชัย สุทธิพันธ์. (2537). การศึกษาปัญหางานการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ใน จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีป สุทธิเวช. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทองจันทร์ กันธิยะ. (2535). การศึกษาความเข้าใจในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ. (2537). การวิเคราะห์กิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นงเยาว์ ภู่แก้ว. (2531). การศึกษาบทบาทตัวกำหนดประสิทธิผลและผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาราชการอำเภอของศึกษาราชการอำเภอผู้ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรเตรียมศึกษาราชการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2535). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล พานทอง. (2532). การปฏิบัติงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ศรีนวลนัด. (2536). การศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิพันธ์ จอกลงาม. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา ใจมีธรรมดี. (2538). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ สักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ค. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ ทัดมัน. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญส่ง เนาวรัตน์. (2536). การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 12. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญสีบ กลิ่นธรรม. (2537). การปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในทัศนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 6. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปกรณ์ ลิมโยธิน. (2538). การประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปนัดดา จรัสพิทยากุล. (2538). ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ ศิริพรรณภักดิ์. (2537). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิลดี อุณหเลขกะ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิ่นทิพย์ ทอนเกาะ. (2538). การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมศักดิ์ พิระบุทพงศ์. (2537). การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 : ศึกษาเฉพาะกรณีสาธารณสุขอำเภอ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารการแพทย์และสาธารณสุข) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ผอบเชิร วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์ สุรกาญจน์กุล. (2538). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสวนสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- พยัพ สาธุพันธ์. (2538). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 5. ปรินญา
นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรหมเขต ฮามคำไพ. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจ
ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง สังกัดตำรวจภาค 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการ
ศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรีย์ ภูบัวรุ่ง. (2536). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะ
ของครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิชญากรณ์ อิงคามระชร. (2532). ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาค
วิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. ปรินญานิพนธ์
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พิชญาวดี โยสีดา. (2536). ปัญหาการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา จันตาไชย. (2531). การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
จังหวัดอุดรธานี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิทักษ์ ต้นประเสริฐ. (2537). การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของแผนก
ธุรการ โรงเรียนตำรวจภูธร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พิทักษ์ พรหมหลง. (2538). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพา พิริยะวารงกูร. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตสังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- พิรศักดิ์ รัตนะ. (2534). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเขต
ชนบท จังหวัดสงขลา. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญแข ศรีสุทธิกุล. (2537). ทักษะคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.
(พัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี สาริบุตร. (2537). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. (การ
บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพิ่มศักดิ์ ฉวีรักษ์. (2537). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงิน
อุดหนุนของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง : ศึกษาเฉพาะกรณี
อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูริย์ เชิดมณี. (2537). การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานี
ตำรวจภูธรอำเภอเมืองในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การ
บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มนต์ทิพย์ รุ่งพิระพงศ์. (2537). การปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการการศึกษาเพื่อ
พัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท (กศ.พช. ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบ
โครงการ. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มรกต เทพอ่อน. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑวี ยุคตะสันต์. (2538). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- มัทนา ปิ่นม่วง. (2536). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา).
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- มาลินี ชาวาลไพบูลย์. (2533). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ลำยอง พินิจวิเทศภัณฑ์. (2530). ปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2521 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ลิขิต วิชญ์ชินทร์. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เลี่ยม พูลเยี่ยม. (2532). การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ ดิทรง. (2538). การศึกษาการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ นพคุณ. (2537). การปฏิบัติงานของโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ ผละพล. (2538). ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย พงษา. (2531). การปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตามความเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอและคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วันชัย โอสุคนธ์ทิพย์. (2538). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการทะเบียนราษฎรของผู้ช่วย
นายทะเบียนท้องถิ่น. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภ วรรณาม. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด
เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา ทองวัฒน์พร. (2535). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานแผนงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร อินทรศักดิ์. (2535). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพ
การศึกษาแตกต่างกัน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรียญานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา กิตติธาดากุล. (2537). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ
วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา โคตรท่าน. (2536). ประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม.
(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระพงษ์ สารบรรณ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของ
ศึกษาราชการอำเภอ จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ดวงใจ. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหาร
การศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วีระศักดิ์ ประพิตรภา. (2538). บทบาทในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในจังหวัดสุรินทร์ตาม
โครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เกษตรศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วีรัตน์ สมบัติ. (2532). การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของกรรมการกลุ่มโรงเรียนและครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ค. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริประกาย วรปรีชา. (2538). ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สกล กาฬสุวรรณ. (2534). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในขณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สกวรัตน์ ลับเลิศบ. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในงานสาธารณสุขมูลฐานเขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน ธานี. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ์ จรัสแผ้ว. (2537). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย พิมพ์ฟู. (2537). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานตามโครงการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอ สังกัดตำรวจภาค 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก จันทร์แดง. (2536). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- สมบูรณ์ ไกรแก้ว. (2532). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ สอนประภา. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ กุลถิรธรรม. (2535). ปัจจัยที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทของคณะกรรมการ
สภาตำบล ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์
เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร สิทธิ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ ศรีสมวงศ์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : กรณี
ศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในเขตกองกำกับการตำรวจนครบาลที่ 9. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
สังคม (เกริก). ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ มาลาวิลาส. (2538). สภาพการปฏิบัติงานของครูในขณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการ
พัฒนาชนบทระดับตำบลในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สะอาด สิ้นไชย. (2535). ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง).
นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สัญญา สิงหเดชะ. (2538). การศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบาย "โรงพักของเรา" ของสถานี
ตำรวจภูธรอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- สามารถ ญาณะรักษ์. (2538). ผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. .
ถ่ายเอกสาร.
- สายสวาท วิชัย. (2537). การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุกิจ ประกอบผล. (2532). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุจรัช เจริญประเสริฐ. (2538). การปฏิบัติงานและความคิดเห็นของเกษตรตำบลเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงการสนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกรในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุมิสา วัลยะพีเชร์. (2533). ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุทิน กลิ่นกระแสนต์. (2537). ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกควบคุมโรงแรม กองทะเบียนกรมตำรวจ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมโรงแรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมมาฮารูดในกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก). ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒนา รัตนบุตร. (2532). การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัทรา ชุศรีเพริศ. (2538). บทบาทและแนวการปฏิบัติของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2531). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุภรัตน์ ไวยชีตา. (2535). อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องในความคาดหวังขององค์กร กับความสามารถทางพยาบาลต่อความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ จันทวงศ์. (2532). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานักผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ มะลิทอง. (2537). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ในสังกัดตำรวจภาค 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อรษา โพธิ์ทอง. (2537). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ในฐานะเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) : ศึกษากรณีอำเภอ ในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการ พัฒนาชุมชน เขตที่ 7. วิทยานิพนธ์ ศส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : คณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ แสงสุขคู่. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม ใจแก้ว. (2538). พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้. รายงานการวิจัย. สงขลา : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อาภัสรา วงศ์สัมพันธ์ชัย. (2538). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็ก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การเจริญพันธุ์และวางแผนประชากร). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์พร อรรถวุฒิกุล. (2536). ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 5. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อุทุมพร จามรมาน. (2531). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ. กรุงเทพฯ : ฟีนีქซ์พับลิชชิ่ง.
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). การสังเคราะห์งานวิจัย : เซึ่งปริมาณเน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า. กรุงเทพฯ : ฟีนีქซ์พับลิชชิ่ง.
- อุบล ภัศระ.(2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุไร จังจริง.(2534). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานสารบรรณของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Berg, Bruce Lawrence. (1995). *Qualitative research methods for the social science*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hedges, L.V. and Olkin, I., (1985). *Statistical Methods for Meta – Analysis*. Orlando, FL : Academic Press.
- Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis*. Sage Publications : Beverly Hills.
- Magnusson, D. and Endler, N.S. (1997). "Interactional Psychology : Present Status and Future Prospects." in *Personality at the Crossroads : Current Issue in Interactional Psychology*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
-

ภาคผนวก

การประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1. การศึกษาปัญหาและการศึกษาระดับของการทำงาน

1.1 แนวทางการศึกษา : ปัญหาการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538 พบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 46 เรื่อง โดยจำแนกเป็น

- 1.1.1 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 45 เรื่อง
 - 1.1.2 ศึกษาปัญหาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง
- ซึ่งแสดงรายละเอียดในตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัยปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.1.1 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 45 เรื่อง ดังนี้

1.1.1.1 ปัญหาการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ผู้ปฏิบัติงานพัสดุ จำนวน 76 คน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุอยู่ใน

ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2521 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เกี่ยวข้องกับการพัสดุ จำนวน 235 คน

ระดับปานกลางถึงมาก

(ถ้าของ พินิจวิเทศภัณฑ์. 2530)

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.1.1.2 การปฏิบัติหน้าที่และปัญหาของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
(ชลิตา ศรีทอง. 2531)

ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 335 คน
คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 152 คน
ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 92 คน
รวม 579 คน

พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่
อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.1.3 การปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานกลุ่มโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอและกรรมการกลุ่ม
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขต
การศึกษา 4

ศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 72 คน
คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 306 คน
รวม 378 คน

พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานคือ

1. การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์
2. สถานที่ตั้งสำนักงานกลุ่มโรงเรียนคับแคบ
3. ขาดความร่วมมือประสานงานกัน
4. ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน
5. ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ ของตนเอง
6. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ขาดความคล่องตัวในการทำงาน
8. ขาดแคลนบุคลากร

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.4 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร เดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด (สุกิจ ประกอบผล. 2532)	ครูอาสาสมัครเดินสอนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 29 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสา สมัครเดินสอนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ปัญหาในด้าน -ความรู้และทักษะการสอน -การประชาสัมพันธ์ -กิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง -การประเมินผล
1.1.1.5 การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการศึกษาอำเภอในจังหวัด สมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครู (ดิเรก มีสมดี. 2533)	ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 108 คน ครูผู้สอน จำนวน 328 คน	พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมี ทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของคณะ กรรมการการประถมศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ ในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.6 การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบลในจังหวัดพัทลุง (สกล กาฬสุวรรณ. 2534)	ครูในคณะทำงาน จำนวน 39 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 161 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 161 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 142 คน	พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานมี 4 ประการสำคัญ 1.การไม่มีเวลาปฏิบัติงานเต็มที่ 2.การประสานงานการประชาสัมพันธ์ไม่ได้ 3.การขาดความรู้ในการทำงาน 4.การขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
1.1.1.7 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานสารบรรณของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (อุไร จักรจิง. 2534)	ผู้บริหาร จำนวน 41 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 62 คน รวม 103 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาโดยรวม
1.1.1.8 การให้ความสำคัญและการปฏิบัติงานในกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพัทลุง (ฉะอ้อน อินทรละมุล. 2535)	อาสาสมัคร สาธารณสุข จำนวน 214 คน	1.การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ 2.ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานคือ 1.ขาดความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 2.เจ้าหน้าที่ไม่เอาใจใส่งาน 3.ขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ 4.ขาดความเข้าใจในงาน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.9 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพชีวิตในจังหวัดชัยภูมิ (จักร์ตัน บุญญานุสนธิ์. 2535)	อาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 166 คน	พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ 1.ขาดการติดต่อประสานงาน 2.ขาดความรู้ความสามารถ 3.ขาดขั้นตอนและระบบการทำงาน 4.ขาดผู้เชี่ยวชาญ 5.ผู้นำไม่ให้ความสนใจ
1.1.1.10 ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง (ชานนท์ บุรี. 2535)	อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 349 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1.ขาดแคลนสถานที่ดำเนินการ 2.ขาดการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน 3.ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 4.ขาดความใส่ใจในงาน 5.ผลตอบแทนไม่ยุติธรรม

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัยปีที่ทำการวิจัย

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

1.1.1.11 การศึกษาความเข้าใจในการปฏิบัติงานการศึกษา
นอกโรงเรียนของครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน
(ทองจันทร์ กัณธิยะ. 2535)

ครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน
จำนวน 319 คน

พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงาน คือ
1.ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง
2.การจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับ

- ความต้องการ
3.ขาดการนิเทศจากผู้บริหาร
4.ได้รับข่าวสารล่าช้า

1.1.1.12 สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานแผนงานใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร
(วิไล ทองวัฒนพร. 2535)

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จำนวน 226 คน

- พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงาน คือ
1.ขาดแคลนบุคลากร
2.ไม่ใช้ข้อมูลในการวางแผน
3.ขาดการประเมินผลการจัดการสารสนเทศ
4.ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน
5.ขาดการประสานงาน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัยปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.13 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (พัชรีย์ ภูบำรุง. 2536)	อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 262 คน	พบว่า ปัญหาสำคัญ ๆ ที่พบ 1.ขาดแคลนบุคลากร 2.ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ 3.ขาดการประชุมหารือกัน 4.ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล 5.ขาดเอกสารความรู้ในการดำเนินงาน
1.1.1.14 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (พิชญาวดี โยสิทธิ์. 2536)	ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ จำนวน 192 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและพบปัญหาสำคัญคือ 1.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 2.งบประมาณไม่เพียงพอ 3.ขาดวัสดุอุปกรณ์

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการศึกษาวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.15 ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเขตการศึกษา 5 (อรัญพร อรรถวิบูลย์กุล, 2536)	ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำนวน 70 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ปัญหาที่พบ 1. การได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ มากเกินไป 2. ขาดบุคลากร 3. ขาดงบประมาณ 4. ขาดการขาดความรู้
1.1.1.16 การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดขอนแก่น (กุศล สีทา, 2537)	ครูจำนวน 515 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1.1.1.17 การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่เสيمينคดีในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง สังกัดตำรวจภาค 4 (สุรัตน์ ปานหง้า, 2537)	ข้าราชการ เสيمينคดี จำนวน 132 คน จำนวน 132 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.1.1.18 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงาน
กองร้อยในโรงเรียนตำรวจภูธร
(เจ็ดชาย ภูทอง. 2537)

ผู้บริหาร, ผู้ปฏิบัติงานในกองร้อยโรงเรียน
ตำรวจภูธร 1-9 จำนวน 243 คน

พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.1.1.19 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของ
รองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจภูธร สังกัด
กองบังคับการตำรวจภูธร
(ประเสริฐ สิริพรรณภักดิ์คณ. 2537)

รองสารวัตรสอบสวนตำรวจภูธร
จำนวน 263 คน

พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.1.1.20 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่
สายตรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง สังกัด
ตำรวจภาค 4

ข้าราชการตำรวจ
จำนวน 464 คน

พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

(พรหมเขต ฮามอำไพ. 2537)

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.21 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของแผนกธุรการ โรงเรียนตำรวจภูธร (พิทักษ์ ต้นประเสริฐ. 2537)	ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ โรงเรียนตำรวจภูธร 1-9 จำนวน 471 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.1.1.22 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต สังกัดกรุงเทพมหานคร (พิมพ์ พิริยะวารงกุล. 2537)	ศึกษานิเทศก์เขต, ศึกษานิเทศก์เขต ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 499 คน	พบว่า ปัญหาที่พบ 1.การขาดงบประมาณ 2.ขาดบุคลากร 3.ขาดการติดตามและประเมินผล 4.ขาดการวางแผนที่ดี 5.ขาดทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติ 6.ขาดการประสานงานที่ดี 7.ขาดคณะทำงานที่เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.23 การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 (ไพฑูริย์ เจริญดี. 2537)	ตำรวจ	พบว่า สภาพปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
1.1.1.24 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มรกต เทพอ่อน. 2537)	นายอำเภอ ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ กลุ่มละ 89 คน รวมทั้งหมด 267 คน	พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง
1.1.1.25 การศึกษาการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในจังหวัดร้อยเอ็ด (ลิจิต วิชญ์วิรินทร์. 2537)	ตำรวจ จำนวน 905 คน	พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับน้อย และปัญหาที่พบเกี่ยวกับด้านการเงิน และวัสดุอุปกรณ์มีมากที่สุด

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.26 การศึกษากิจการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9 (ระยอง) ดงใจ. 2537)	ผู้บริหาร จำนวน 118 คน หัวหน้าหมวด จำนวน 186 คน ครู-อาจารย์ จำนวน 380 คน รวม 654 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.1.1.27 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สนธิ์ จรัสแล้ว. 2537)	ผู้บริหาร จำนวน 16 คน ผู้ช่วยบริหาร จำนวน 33 คน หัวหน้าฝ่าย จำนวน 115 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 305 คน รวม 469 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.1.1.28 การศึกษากิจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2537)	ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 369 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.1.1.29 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษา
อำเภอและกิ่งอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย
(สายสวาท วิจัย. 2537)

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
และกิ่งอำเภอ จำนวน 89 คน

พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนี้
1.ขาดการประสานงาน
2.การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
3.ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร
4.ขาดอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน

1.1.1.30 ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกควบคุมโรงแรม
กองทะเบียนกรมตำรวจ ในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ
ควบคุมโรงแรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมบ้านรุก
ในกรุงเทพมหานคร
(สุทิน กลิ่นกระสันต์. 2537)

ตำรวจ จำนวน 20 คน

พบว่า มีปัญหาในเรื่องของขั้นตอน
การดำเนินงานคือ
1.การลงสมุดจดคนาม
2.การดำเนินการคดีกับโรงแรมที่สังกัด
ถูกระงับ
3.สาเหตุการใช้ยานพาหนะของ
แผนกควบคุมโรงแรม

1
๘
1

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

<p>1.1.1.31 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ในสังกัดตำรวจภาค 4 (สุวิทย์ มະลิตทอง. 2537)</p>	<p>ตำรวจ จำนวน 113 คน</p>	<p>พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานมีมากที่สุดในด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ อันดับรอง ๆ มีปัญหาด้าน อาคารสถานที่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน โครงสร้าง งานและบุคลากร</p>
<p>1.1.1.32 การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ (กิตติ ปาประโคน. 2538)</p>	<p>ผู้บริหาร จำนวน 241 คน ครู จำนวน 486 คน รวม 727 คน</p>	<p>พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง</p>
<p>1.1.1.33 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคใต้ (ชวนพิศ พุฒทอง. 2538)</p>	<p>เจ้าหน้าที่ห้องสมุด จำนวน 80 คน</p>	<p>พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีปัญหาในเรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การขาดแคลนงบประมาณ, อุปกรณ์ 2.ผู้บริหาร ไม่เห็นความสำคัญ 3.บุคลากรขาดความรู้

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.34 สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ณรงค์ มะกล้าทอง. 2538)	ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 214 คน	พบว่า มีปัญหา ดังนี้ 1. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ 2. ขาดงบประมาณ
1.1.1.35 ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (บันดดา รัตพิทยกุล. 2536)	ผู้บริหาร โรงเรียนและพี่สค 48 คน ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 72 คน รวม 168 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
1.1.1.36 การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (เป็นทิพย์ ทอนนเกาะ. 2538)	ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน รวม 509 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.1.1.37 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สอบสวน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (พจน์ย์ สุรกาญจน์จิgul. 2538)

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จำนวน 115 คน

พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีปัญหาคือ

- 1.ขาดแคลนบุคลากร
- 2.ขาดการรวบรวมแนวทางปฏิบัติงาน
- 3.ขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่
- 4.หน่วยงานอื่นขาดความเข้าใจ ขาดความรู้ในงานตรวจสอบ

1.1.1.38 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 5 (พยัพ สาธุพันธ์. 2538)

ศึกษานิเทศก์ จำนวน 75 คน
ผู้บริหาร จำนวน 106 คน
รวม 181 คน

พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.1.39 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 9 (พิทักษ์ พรหมพลา. 2538)

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ,
ผู้ช่วย, เจ้าหน้าที่ จำนวน 258 คน

พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.40 ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วัชรินทร์ ผละพล. 2538)	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษา จำนวน 419 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัญหาต่าง ๆ คือ 1.ขาดการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2.การบริหารงานบุคคล 3.ด้านระเบียบ กฎหมายในการบริหารบุคคล
1.1.1.41 บทบาทในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลใน จังหวัดสุรินทร์ ตามโครงการปรับโครงสร้างและระบบ การผลิตการเกษตร (วิระศักดิ์ ประพิตรภา. 2538)	เกษตรตำบล จำนวน 106 คน	พบว่า ขาดแคลนการสนับสนุนด้านเงินทุน
1.1.1.42 การศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบาย “โรงเรียนของเรา” ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอ จังหวัดขอนแก่น (สัญญา สิงหเดชะ. 2538)	ตำรวจ จำนวน 355 คน ประชาชน จำนวน 375 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบ 1.ขาดแคลนงบประมาณ 2.ขาดการประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับสื่อมวลชน 3.การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.43 การปฏิบัติงานและความคิดเห็นของเกษตรกรตำบล เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงการสนับสนุน แผนการผลิตของเกษตรกรในภาคเหนือ (สุรชัย เจริญประสงค์. 2538)	เกษตรกรตำบล จำนวน 166 คน	พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดคือ การสนับสนุนด้าน โสตทัศนูปกรณ์ สื่อ เทป วีดิทัศน์
1.1.1.44 บทบาทและแนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการ อำเภอการโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (สุภัทรา สุศรีเพียร. 2538)	ผู้ได้รับอนุญาต จำนวน 264 คน ครูใหญ่ จำนวน 364 คน ผู้แทนครู จำนวน 264 คน ผู้ปกครอง จำนวน 263 คน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 40 คน รวม 1,095 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในเรื่อง -ขาดการติดตามผลการทำงาน -ขาดมาตรการในการคัดเลือกบุคคลมาพัฒนา หน่วยงาน ทำให้คณะกรรมการเป็นผู้ขาด ความรู้ความสามารถที่พอ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.1.1.37 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สอบสวน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (พจนีย์ สุรกาญจน์มิจกุล. 2538)	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จำนวน 115 คน	พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีปัญหาคือ 1.ขาดแคลนบุคลากร 2.ขาดการรวบรวมแนวทางปฏิบัติงาน 3.ขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่ 4.หน่วยงานอื่นขาดความเข้าใจ ขาดความรู้ในงานตรวจสอบ
1.1.1.38 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 5 (พยัพ สาธุพันธ์. 2538)	ศึกษานิเทศก์ จำนวน 75 คน ผู้บริหาร จำนวน 106 คน รวม 181 คน	พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
1.1.1.39 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 9 (พิทักษ์ พรหมพลา. 2538)	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ, ผู้ช่วย, เจ้าหน้าที่ จำนวน 258 คน	พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.2 แนวทางการศึกษา : ระดับของการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระดับของการทำงาน ช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2538 พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 74 เรื่อง โดยจำแนกเป็น

- 1.2.1 งานวิจัยที่ศึกษาระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 56 เรื่อง
 - 1.2.2 งานวิจัยที่ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 8 เรื่อง
 - 1.2.3 งานวิจัยที่ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 10 เรื่อง
- ซึ่งแต่ละเรื่องมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 22 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับของการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1 ศึกษาระดับการปฏิบัติงาน จำนวน 56 เรื่อง ดังนี้		
1.2.1.1 การปฏิบัติหน้าที่และปัญหาของครูวิชาการ	ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 335 คน	พบว่า การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ
กลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 152 คน	ปานกลาง
สมุทรปราการ	ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 92 คน	
(ชลิตา ศรีทอง. 2531)		
1.2.1.2 การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของสำนักงาน	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 21 คน	พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
การประถมศึกษาอำเภอ จังหวัดอุดรธานี	ศึกษานิเทศก์ จำนวน 76 คน	
(พิทยา จันทญาไชย. 2531)	รวม 97 คน	

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
<p>1.2.1.3 การปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตามความเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอ และคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4 (วันชัย พงษา. 2531)</p>	ศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 72 คน	พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอและคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
<p>1.2.1.4 การปฏิบัติงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (นฤมล พานทอง. 2532)</p>	<p>นักวิชาการศึกษา จำนวน 152 คน นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ จำนวน 52 คน บรรณารักษ์ จำนวน 52 คน รวม 256 คน</p>	พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง
<p>1.2.1.5 การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท (เสียม พูลเฉลิม. 2532)</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 144 คน ครูจำนวน 288 คน รวม 432 คน</p>	พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.6 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ประถมศึกษา ตามความเห็นของกรรมการกลุ่มโรงเรียน และครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท (วิรัตน์ สมบัติ. 2532)	กรรมการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 185 คน ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 104 คน รวม 289 คน	พบว่า มี การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กลุ่มโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
1.2.1.7 การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สุพัฒนา รัตนบุตร. 2532)	บุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต จำนวน 47 คน อาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิต จำนวน 127 คน	พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าบุคลากรฝ่าย กิจการนิสิตมีการปฏิบัติงานจริงใน ระดับปานกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิต บุคลากร ฝ่ายกิจการนิสิต และนิสิตผู้มาติดต่อเห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มีการปฏิบัติงานจริงในระดับต่ำ

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.8 การปฏิบัติงานของผู้นำเยาวชนสาธารณสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร (ชาญศักดิ์ เทพมาลี. 2533)	ผู้นำเยาวชนสาธารณสุข จำนวน 224 คน	พบว่า การปฏิบัติงานของผู้นำ เชนร. ทั้งกิจกรรมใน โรงเรียนและกิจกรรมนอกโรงเรียน ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้
1.2.1.9 การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู (ศิริก มีสมบัติ. 2533)	ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 108 คน	พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ในระดับมาก
1.2.1.10 การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพิจิตร (สกล กาฬสุวรรณ. 2534)	ครูในขณะทำงาน จำนวน 39 คน กำนัน จำนวน 39 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 161 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 142 คน	พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของครู อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของครูอยู่ในระดับมาก

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.11 การให้ความสำคัญและการปฏิบัติงานในกิจกรรม สาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพัทลุง (ฉออ่อน อินทรละมุล. 2535)	อาสาสมัครสาธารณสุข สุข จำนวน 214 คน	พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.2.1.12 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยภูมิ (ชัยรัตน์ บุญญาอนุสนธิ์. 2535)	อาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพ จำนวน 166 คน	พบว่า อาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพใน จังหวัดชัยภูมิมิมีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
1.2.1.13 การศึกษาความเข้าใจในการปฏิบัติงานการศึกษา นอกโรงเรียนของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน (ทองจันทร์ กันธิยะ. 2535)	ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน จำนวน 319 คน	พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.14 สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานแผนงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ถึงกักตมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร (วัลลา ทองวัฒนา. 2535)	ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 226 คน	พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
1.2.1.15 การศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนจังหวัด (นิลตา ศรีवलรัตน์. 2536)	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 62 คน หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน รวม 248 คน	พบว่า การปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอยู่ในระดับมาก
1.2.1.16 การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษาริการอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 (บุญส่ง เมวรัตน์. 2536)	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษา จำนวน 137 คน ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 64 คน รวม 201 คน	พบว่า ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นว่า ศึกษาริการอำเภอปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.17 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (พัชรีย์ ภูบัวรุ่ง. 2536)	ครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 262 คน	พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.2.1.18 การศึกษาการปฏิบัติงานของครูกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย (สมนึก จันทร์แดง. 2536)	ครูกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ จำนวน 270 คน	พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.2.1.19 ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 5 (อารีย์พร อรรถวุฒิกุล. 2536)	ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จำนวน 70 คน	พบว่า ศึกษานิเทศก์มีการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
<p>1.2.1.20 การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูพระนคร ปีการศึกษา 2530-2533 (กฤษฎา ผ่องพิทยา. 2537)</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา จำนวน 74 คน รวม 150 คน</p>	<p>พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี</p>
<p>1.2.1.21 การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (กุศล สีทา. 2537)</p>	<p>ครู จำนวน 515 คน</p>	<p>พบว่า ครูมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง</p>
<p>1.2.1.22 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (จุติมา มาลัย. 2537)</p>	<p>อาจารย์พยาบาล จำนวน 295 คน</p>	<p>พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านระดับการทำงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับดี</p>

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.23 การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ เสมียนคดี ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง สังกัดตำรวจภาค 4 (สุรัตน์ ปานแหง้า. 2537)	ข้าราชการที่ทำหน้าที่ที่เสมียนคดี จำนวน 132 คน	พบว่า ข้าราชการที่ทำหน้าที่ที่เสมียนคดี มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1.2.1.24 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงาน กองร้อยในโรงเรียนตำรวจภูธร (เชิดชาย ภูทอง. 2537)	ผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 243 คน	พบว่า ผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานมีระดับ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1.2.1.25 การวิเคราะห์กิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ. 2537)	หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 24 คน	พบว่า โดยเฉลี่ยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการ ควบคุมการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.26 การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในคณะกรรมการประเมินศึกษาอำเภอ ในทัศนะของคณะกรรมการประเมินศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 (มัญศิลป์ กลิ่นธรรม. 2537)	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ จำนวน 468 คน	พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อำเภอ อยู่ในระดับมาก
1.2.1.27 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจ ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง สังกัดตำรวจภาค 4 (พรหมเขต งามอำไพ. 2537)	ข้าราชการตำรวจ จำนวน 464 คน	พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.2.1.28 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงานของแผนกธุรการ โรงเรียนตำรวจภูธร (พิทักษ์ ต้นประเสริฐ. 2537)	ข้าราชการตำรวจในกองกำกับการโรงเรียน ตำรวจภูธร 1 - 9 จำนวน 471 คน	พบว่า แผนกธุรการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.29 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต สังกัดกรุงเทพมหานคร (พิมพ์ พริยะวารงกุล. 2537)	ศึกษานิเทศก์ ศึกษาริการเขต ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 499 คน	พบว่า ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานครบตามที่ กรุงเทพมหานครกำหนดไว้
1.2.1.30 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (ไพฑูริย์ สาริบุตร. 2537)	ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 269 คน	พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
1.2.1.31 การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร (ไพฑูริย์ เข็มฉัตร. 2537)	ตำรวจ	พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.32 การปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท (กศ.พช) ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบโครงการ (มนต์ทิพย์ รุ่งพิรพงษ์. 2537)	บุคลากรในโครงการ (ครู-ผู้บริหาร) จำนวน 489 คน	พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.2.1.33 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษาริการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มรกต เทพอ่อน. 2537)	นายอำเภอ ศึกษาริการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาริการอำเภอ กลุ่มละ 89 คน รวม 267 คน	พบว่า ศึกษาริการอำเภอมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านการวางแผนและพัฒนาชนบทด้านส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม
1.2.1.34 การศึกษาการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในจังหวัดศรีสะเกษ (ลิจิต วิชญ์วินทร์. 2537)	ตำรวจ จำนวน 905 คน	พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.35 การศึกษากิจกรรมปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเขตการศึกษา 12 (วัดภา วรนาม. 2537)	ผู้บริหาร โรงเรียน	พบว่า มีกิจกรรมปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
1.2.1.36 การปฏิบัติงานของโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร (วัชรินทร์ นพคุณ. 2537)	ผู้บริหาร ครู นักเรียน จำนวน 339 คน	พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.2.1.37 การศึกษากิจกรรมปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9 (วิระวัฒน์ ดวงใจ. 2537)	ผู้บริหาร จำนวน 118 คน หัวหน้าหมวด จำนวน 186 คน ครู-อาจารย์ จำนวน 380 คน รวม 654 คน	พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.38 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สนธิ จรัสแผ้ว. 2537)	ผู้บริหาร จำนวน 16 คน ผู้ช่วย จำนวน 33 คน หัวหน้าฝ่าย จำนวน 115 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 305 คน รวม 469 คน	พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานในระดับดีมาก
1.2.1.39 การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2537)	ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 369 คน	พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานในระดับดีมาก
1.2.1.40 การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา ศึกษำอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดศรีสะเกษ (สายสวาท วิชัย. 2537)	คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ จำนวน 89 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานในเรื่องการประสานงานในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณ การแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.41 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ในสังกัด ตำรวจภูธร 4 (สุวิทย์ มะลิทอง. 2537)	พนักงานสอบสวน จำนวน 113 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานมากในระดับการควบคุมและประเมินผล มีการปฏิบัติงานน้อยในด้านการกำหนดนโยบายสอบสวน
1.2.1.42 การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (กิตติ ปาประโคน. 2538)	ผู้บริหาร จำนวน 241 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.2.1.43 สภาพภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ณรงค์ มะกล้าทอง. 2538)	ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 214 คน	พบว่า ได้มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การวางแผนในด้านต่าง ๆ

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.44 การศึกษาการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร (ปัญญา ใจมิตรรมดี. 2538)	ครูพลศึกษา จำนวน 370 คน	พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1.2.1.45 การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา (ฉันทิพย์ ทอนเกาะ. 2538)	ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 509 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับมาก
1.2.1.46 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 5 (พยัพ สาสุพันธ์. 2538)	ผู้บริหาร จำนวน 106 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 75 คน รวม 181 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.47 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 9 (พิทักษ์ พรหมหลง. 2538)	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ รวม 256 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับมาก
1.2.1.48 การศึกษาการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา น้อยที่สุด	ครูประถมศึกษา จำนวน 1042 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการมากที่สุด และปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่
ศึกษาแห่งชาติ เดคาการศึกษา 6 (วัชรินทร์ คีทรจ. 2538)	1.2.1.49 บทบาทในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลใน จังหวัดสุรินทร์ ตามโครงการปรับโครงสร้างและระบบ การผลิตการเกษตร (วิระศักดิ์ ประพิตรภา. 2538)	พบว่า มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบมาก

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.50 สภาพการณ์ปฏิบัติงานของครูในขณะทำงานสนับสนุน การปฏิบัติการพัฒนาชุมชนพระระดับตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ (สมศักดิ์ มาลาวิลาส. 2538)	ครู จำนวน 121 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับกลาง
1.2.1.51 การศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบาย “โรงพยาบาลของเรา” ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอ จังหวัดขอนแก่น (สัญญา สังหเดชะ. 2538)	ตำรวจ จำนวน 35 คน ประชาชน จำนวน 375 คน	พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับดี
1.2.1.52 การปฏิบัติงานและความคิดเห็นของเกษตรกรตำบล เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงการสนับสนุน แผนการผลิตของเกษตรกรในภาคเหนือ (สุรัชย์ เจริญประเสริฐ. 2538)	เกษตรกรตำบล จำนวน 116 คน	พบว่า ได้ดำเนินการตามโครงการ สนับสนุนแผนการผลิตของเกษตรกร

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1.2.1.53 บทบาทและแนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการ อำนาจการโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (สุภัทธา สุศรีเพริศ. 2538)	<p>ผู้ได้รับอนุญาต จำนวน 264 คน</p> <p>ครูใหญ่ จำนวน 264 คน</p> <p>ผู้แทนครู จำนวน 264 คน</p> <p>ผู้ปกครอง จำนวน 263 คน</p> <p>ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 40 คน</p> <p>รวม 1095 คน</p>	พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1.2.1.54 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ “ครูธุรกิจศึกษา” ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 (อุไรวรรณ สมบัติรัตน์. 2538)	<p>ผู้บริหาร จำนวน 56 คน</p> <p>ครู จำนวน 76 คน</p> <p>นักเรียน จำนวน 361 คน</p> <p>รวม 493 คน</p>	พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
<p>1.2.1.55 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับคุณลักษณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (กัทร คำเทียนทอง. 2538)</p>	<p>ผู้บริหาร ครูผู้สอน รวม 346 คน</p>	<p>พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก</p>
<p>1.2.1.56 การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช (ถนอมขวัญ ทวีบุญณ์., นวลศรี ประดับพงศ์. และ พูนศรี สุทธิพิณีธรรม. 2538)</p>	<p>พยาบาลใหม่ จำนวน 140 คน ผู้บังคับบัญชา จำนวน 89 คน พยาบาลว่างงาน จำนวน 140 คน</p>	<p>พบว่า พยาบาลใหม่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี</p>

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.2.2 ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 8 เรื่อง

1.2.2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์หัวหน้าฝ่าย

ในสำนักหอสมุดสถาบันอุดมศึกษา

(ดาร์ต มุกดาอุดม. 2531)

ข้าราชการตำแหน่งผู้อำนวยการ บรรณารักษ์ที่

ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย 13 แห่ง

จำนวน 26 คน

พบว่า ทั้ง 2 ระดับมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ในระดับปานกลาง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและ

บทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานมีความเห็น

แตกต่างกันตามทัศนคติของผู้อำนวยความสะดวก

หน้าฝ่าย

1.2.2.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนประถม

ศึกษาที่มีคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน สังกัดสำนักงานการประถม

ศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

(วิเชียร อินทรศักดิ์. 2535)

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สปจ. สุพรรณบุรี

จำนวน 116 คน

พบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาสูง

ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหาร โดยส่วนรวม

ปฏิบัติมาก โรงเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาต่ำ

ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหาร โดยส่วนรวม

ปานกลาง โดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติ

กรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2.3 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้น ในสำนัก

งานการไฟฟ้าตามสภาพที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ตามทฤษฎีนะ

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : การศึกษากรณีเขตพื้นที่การ ไฟฟ้า

เขต 2 พิษณุโลก

(ดำรง ดาวร. 2536)

พนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงาน

การไฟฟ้า จำนวน 240 คน

พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมการปฏิบัติ

งานอยู่ในระดับมาก

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

- 1.2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและ
คุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดอุดรธานี
(ทวีป สุทธิเวช. 2537)
- 1.2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณ
ธรรมของศึกษานิเทศก์ จังหวัดหนองคาย
(วิระพงษ์ สารบรรณ. 2537)
- 1.2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณ
ธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น
(สมพร สิทธิ. 2537)

พบว่ามีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอยู่ใน
ในระดับมาก

ผู้บริหารและครู จำนวน 400 คน

ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 152
คน
ข้าราชการกระทรวงหลัก 3 กระทรวง
จำนวน 56 คน รวม 221 คน

พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอจังหวัดหนองคาย
มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

พบว่า ผลการศึกษาพบรูปแบบพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานดังนี้
ลักษณะที่ 1 ปฏิบัติงาน โดยมีการปรับเปลี่ยน
ระดับขั้นตอนและเป้าหมายตามสถานการณ์
ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง
ลักษณะที่ 2 ปฏิบัติงาน โดยยึดระเบียบ/ขั้นตอน
การปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
ลักษณะที่ 3 ปฏิบัติงานไปเรื่อย ๆ เท่าที่
ได้รับมอบหมาย

1.2.2.7 พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด (จำนง เสนาหาญ. 2538)

ผู้บริหาร โรงเรียนประถม
ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา
จำนวน 409 คน

พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ การประถมศึกษา อำเภอมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2.2.8 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (อาคม ใจแก้ว. 2538)

พบว่า ผลการศึกษาพบรูปแบบพฤติกรรม การปฏิบัติงานดังนี้
ลักษณะที่ 1 ปฏิบัติงานโดยมีการปรับเปลี่ยนระเบียบขั้นตอนและเป้าหมายตามสถานการณ์ ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง
ลักษณะที่ 2 ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ/ขั้นตอน การปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
ลักษณะที่ 3 ปฏิบัติงานไปเรื่อย ๆ เท่าที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.2.3 ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน จำนวน 10 เรื่อง

1.2.3.1 ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(สุรศักดิ์ จันทวงศ์. 2532)

ผู้บังคับบัญชา

เพื่อร่วมงานมหาวิทยาลัย รวม 144 คน

พบว่า

1. มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

2. สถานภาพของผู้ตอบแตกต่างกัน มี

ความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน ความเห็นเพิ่มเติมว่า

มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาผู้ใหญ่ควรมีความรู้เพิ่ม

เติมในเรื่องการผลิต สื่อการเรียนการสอน

การผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือและ

การบริหารงบประมาณ

1.2.3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างผู้

บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา

ศิลปศึกษา

(คชนนท์ วักดิ์พิพร. 2533)

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน

ผู้บังคับบัญชา จำนวน 98 คน

พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติงาน

อยู่ในเกณฑ์ดี

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1.2.3.3 ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
ระดับตำบลในจังหวัดลำพูน
(พีระพงษ์ นิลพันธ์. 2532)

ครูในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน
พัฒนาชนบทระดับตำบล รวม 47 คน

พบว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในด้านต่างๆ
ทั้ง 4 ด้าน ครูใน คปต. ได้ปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลางจนถึงดีมาก

1.2.3.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ในเขต 9
(ครุณ ศรีนุ่น. 2535)

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่ปฏิบัติงานที่
สำนักงานสาธารณสุขตำบลในเขต 9
จำนวน 229 คน

พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง

1.2.3.5 ประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสุขของอาสาสมัคร
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชน
จังหวัดร้อยเอ็ด
(วิทยา โศทรทำน. 2536)

อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 278 คน

พบว่า อาสาสมัครมีประสิทธิผลอยู่ใน
ระดับปานกลาง

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
<p>1.2.3.6 ประสิทธิภาพในการนำแผนด้านการพัฒนาการบริหารของกองบัญชาการตำรวจภูธร 3 ประจำปีงบประมาณ 2536 ไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการอำนาจการ (พงษ์ธร ัญญศิริ. 2537)</p>	<p>ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 178 คน</p>	<p>พบว่า ประสิทธิภาพของการนำแผนการพัฒนาการบริหารทั่วไปไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง</p>
<p>1.2.3.7 ประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน กิ่งอำเภอ ตี้อำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ (อภิสิทธิ์ อินทร์บุตร. 2537)</p>	<p>อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 73 คน</p>	<p>พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง</p>
<p>1.2.3.8 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ) : ศึกษากรณีอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7 (อรษา โพธิ์ทอง. 2537)</p>	<p>คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ จำนวน 144 คน</p>	<p>พบว่า พัฒนาการอำเภอมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง</p>

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
<p>1.2.3.9 ประเมินประสิทธิภาพด้านตรวจสอบชนสัมพันธ์ตำรวจนครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีท้องที่ สถานีตำรวจนครบาล พระโขนง (จิตตเสน พร้อมมูล. 2538)</p>	<p>ประชาชนในท้องที่ของสถานีตำรวจนครบาล พระโขนง จำนวน 165 คน</p>	<p>พบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทัศนคติ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ พฤติกรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง</p>
<p>1.2.3.10 การประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ปกรณ์ ลิม โชนัน. 2538)</p>	<p>นักลงทุน เจ้าหน้าที่ broker เจ้าหน้าที่ตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 797 คน</p>	<p>พบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง</p>

2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่างๆ

2.1 แนวทางการศึกษา : เปรียบเทียบปัญหาการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538 พบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น เรียงโดยจํานวนดังนี้

- 2.1.1 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 16 เรื่อง
 - 2.1.2 เปรียบเทียบปัญหาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน - เรื่อง
 - 2.1.3 เปรียบเทียบปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน - เรื่อง
- ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 23 ดังนี้

ตาราง 23 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัญหาการทำงานตามตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.1.1 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงาน จำนวน 16 เรื่อง			พบว่า หมดจดการ จัดหาพัสดุระดับ
2.1.1.1 ปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุดามระเบียบสำนักงานกฤษฎ	ผู้ปฏิบัติงานพัสดุ	1.สถานที่ตั้งหน่วยงาน	1.ทุกวิทยาเขตมีปัญหามหาจัดการจัด
มนตรีว่าช่วยการพัสดุ พ.ศ.2521 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	จำนวน 76 คน	2.ประเภทงาน	หาวัสดุส่วน การแลกเปลี่ยนและ
(คำขอ พินิจวิเทศกัณฑ์. 2530)	ผู้เกี่ยวข้องกับการพัสดุ		ส่วนการเข้าไม่แตกต่างกัน
	จำนวน 235 คน		2.ทุกวิทยาเขตมีระดับปัญหาในส่วน
			การซื้อและการจ้าง การจัดหาพัสดุ
			แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
<p>2.1.1.2 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร เดินสอนการศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด (สุกิจ ประกอบผล. 2532)</p>	<p>ครูอาสาสมัครเดินสอน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 29 คน</p>	<p>หมวดการควบคุม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การยืมการจำหน่ายไม่แตกต่างกัน 2.การควบคุมมีระดับปัญหาแตกต่างกัน
<p>2.1.1.2 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร เดินสอนการศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด (สุกิจ ประกอบผล. 2532)</p>	<p>เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.เพศต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2.อายุต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3.สถานภาพสมรสต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4.ระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน 5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
<p>2.1.1.3 การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู (ดิเรก มีสมบัติ. 2533)</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน ครู จำนวน 328 คน</p>	<p>ตำแหน่งวิชาการ -ผู้บริหาร -ครูผู้สอน -เพศ -อายุ -วุฒิการศึกษา -ประสบการณ์ในการ รับราชการ</p>	<p>พบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อ ปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p>
<p>2.1.1.4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานบรรณของหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (อุไร จักรัง. 2534)</p>	<p>ผู้บริหาร จำนวน 41 คน เจ้าหน้าที่จำนวน 62 คน รวม 103 คน</p>	<p>-</p>	<p>พบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อ ปัญหาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p>
<p>2.1.1.5 ปัญหาและความต้องการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง (ชานนท์ บุรี. 2535)</p>	<p>อาจารย์วิทยาลัยสารพัด ช่าง จำนวน 349 หน้า</p>	<p>-เพศ -อายุ -วุฒิการศึกษา -ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน -เขตพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย -ทัศนคติที่มีต่ออาชีพครู</p>	<p>พบว่า 1.แตกต่างกันปัญหาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 2.อายุแตกต่างกันปัญหาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อายุ 46 ปีขึ้นไปมีปัญหา การปฏิบัติงานสูงกว่าอายุต่ำกว่า</p>

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

2.1.1.5 (ต่อ)

3. วุฒิการศึกษาต่างกันปัญหาการ

ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน

5. เขตพื้นที่ที่อยู่ในกรุงเทพฯ มีปัญหา

การปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่อยู่

นอกเขต กทม แต่อยู่ภาคกลาง

6. อาจารย์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่ออาชีพครูจะมี

ปัญหาการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มี

ทัศนคติต่ออาชีพครู

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.1.1.6 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (พิชญาวดี โยสีดา. 2536)	ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน รวม 192 คน	วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประสบ การณ์ด้านเทคโนโลยี ทางการศึกษา	พบว่า -วุฒิการศึกษา สถานภาพแตกต่างกัน ปัญหาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน -ประสบการณ์ การได้รับการอบรม แตกต่างกัน ทำให้ปัญหาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2.1.1.7 ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 (อารีย์พร อรรถวุฒิกุล. 2536)	ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำนวน 70 คน	วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ใน การทำงาน	พบว่า -วุฒิการศึกษาต่างกัน ปัญหาการปฏิบัติ งานไม่ต่างกัน ประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน พบว่าปัญหาในการปฏิบัติ งานแตกต่างกัน
2.1.1.8 การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (กุศล สีทา. 2537)	ครู จำนวน 515 คน	สภาพของกรรมการ -โดยตำแหน่ง -การเลือกตั้ง	พบว่า สถานภาพของกรรมการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.1.1.9 การศึกษาปัญหาทางานการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดสมุทรปราการ (กุศล สีหา. 2537)	ครูประจำกลุ่มการศึกษา ทางไกล จำนวน 219 คน	อายุ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน สถานภาพ สมรส ระดับชั้นประจำ ที่อยู่อาศัยสถานภาพ	พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ มีสถานภาพสมรส ระดับชั้นประจำ สถานภาพของครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวม ต่างกัน
2.1.1.10 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของรองสารวัตร สอบสวน สถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 3 (ประเสริฐ ศิริพรรณฉกริรัตน์. 2537)	รองสารวัตรสอบสวน ตำรวจภูธร จำนวน 263 คน	อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติ หน้าที่ ขั้นยศ -เงินเดือน สถานภาพสมรส	พบว่า อายุและวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจะมี ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

2.1.1.11 การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารและครูชุมชน พบว่า ขนาดของโรงเรียนต่างก็มีปัญหา
สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 369 คน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
(สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2537)

2.1.1.12 การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด ประเภทของหน่วยงาน พบว่า
สมุด ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคใต้ จำนวน 80 คน ตำแหน่ง -ประเภทของหน่วยงานต่างกันทำให้มี
(ชวนพิศ พุฒทอง. 2538) ปัญหาการปฏิบัติงานต่างกัน

2.1.1.13 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ (มีตำแหน่งกับเป็นการปฏิบัติหน้าที่)
ตรวจสอบสืบสวน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 115 คน ภูมิภาคต่างต่างกัน
(พจนีย์ สุรกาญจน์กุล. 2538) มีปัญหาการปฏิบัติงานต่างกัน
ภูมิภาคของหน่วยงานต่างกันทำให้
มีปัญหาการปฏิบัติงานต่างกัน
-ตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน
(มีตำแหน่งกับเป็นการปฏิบัติหน้าที่)
มีปัญหาการปฏิบัติงานต่างกัน
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

-การฝึกอบรม
-ตำแหน่ง

พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบที่มีระดับการศึกษา อัตรารายเดือน อายุราชการ กองที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีปัญหา การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่การมี ตำแหน่งปฏิบัติงานต่างก็มีปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.1.1.14 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 5
(พชีพ สาขาพื้นที่ 2538)

ผู้บริหาร
จำนวน 106 คน
ศึกษานิเทศก์
จำนวน 75 คน
รวม 181 คน

-วุฒิการศึกษา
-ประสบการณ์ในตำแหน่ง

พบว่า วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ปัญหาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.1.1.15 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ ในเขตการศึกษา 9 (พิทักษ์ พรหมพลง. 2538)	หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ รวม 258 คน	ขนาดของหน่วยงาน	พบว่า ขนาดของหน่วยงานแตกต่างกัน แต่ปัญหาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2.1.1.16 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ “ครูธุรกิจศึกษา” ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 (อุไรวรรณ สมบัตินันท์. 2538)	ผู้บริหาร 56 คน ครู 76 คน นักเรียน 361 คน รวม 493 คน	ตำแหน่ง -ผู้บริหาร -ครู	พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็น ปัญหาการปฏิบัติงานแตกต่างกันในเรื่อง ผู้บริหาร ครูธุรกิจศึกษา และอุปกรณ์ การเรียนการสอน

2.1.2 เปรียบเทียบปัญหาพฤติกรรมการทำงาน (ไม่ปรากฏเรื่องการศึกษา)

2.1.3 เปรียบเทียบปัญหาประสิทธิภาพการทำงาน (ไม่ปรากฏเรื่องการศึกษา)

2.2 แนวทางการศึกษา : เปรียบเทียบระดับการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบระดับการทำงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 พบว่า มีผู้ศึกษา จำนวน 34 เรื่อง โดยจำแนกเป็น

2.2.1 เปรียบเทียบระดับการทำงาน จำนวน 26 เรื่อง

2.2.2 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

2.2.3 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 7 เรื่อง

ซึ่งแสดงรายละเอียดในตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530-2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1 เปรียบเทียบระดับการทำงาน จำนวน 26 เรื่อง			
2.2.1.1 การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของสำนักงานการศึกษา อําเภอ 21 คน	หัวหน้าการประถมศึกษา	-สถานภาพ -หัวหน้าการประถมศึกษา	พบว่า ตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษา ศึกษาอําเภอและกิ่งอําเภอ กับศึกษา
ประถมศึกษาอําเภอ จังหวัดอุดรธานี (พิทยา จันถาไชย. 2531)	ศึกษานิเทศก์ จำนวน 76 คน	-ศึกษานิเทศก์อําเภอ กิ่งอําเภอ	นิเทศก์อําเภอ และกิ่งอําเภอ เห็นว่าการคาด หวังให้ปฏิบัติมีคะแนนสูงกว่าการปฏิบัติ งานจริง
	รวม 97 คน		

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.2 การปฏิบัติงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง (นฤมล พานทอง. 2532)	นักวิชาการศึกษา จำนวน 152 คน บรรณารักษ์ จำนวน 52 คน รวม 256 คน	สถานภาพ -นักวิชาการ -นักแนะแนว -บรรณารักษ์	พบว่า ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ
2.2.1.3 การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดชัยนาท (เสียม พุดเอี่ยม. 2532)	ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 144 คน ครู จำนวน 288 คน รวม 432 คน	1. สถานภาพ -ความเห็นของครู -ความเห็นของผู้บริหาร 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา	พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อายุต่างกัน ความเห็นต่อการปฏิบัติงานต่างกัน วุฒิต่างกัน ทางการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2.2.1.4 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ตามความเห็นของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนและครูวิชากลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร (วีรัตน์ สมบัติ. 2532)	กรรมการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 185 คน ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน จำนวน 104 คน รวม 289 คน	สถานภาพ -กรรมการกลุ่มโรงเรียน -ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน	พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของกรรมการกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.5 การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สุพัตนา รัตนบุตร. 2532)	บุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต จำนวน 47 คน อาจารย์ที่ปรึกษา ฝ่ายกิจการนิสิต จำนวน 480 คน รวม 654 คน	-	พบว่า บุคลากรฝ่ายกิจการนิสิตปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ
2.2.1.6 การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู (ดิเรก มีสมดี. 2533)	ผู้บริหาร จำนวน 108 คน ครูผู้สอนจำนวน 328 คน รวม 436 คน	ตำแหน่งของข้าราชการครู -ผู้บริหาร -ครูผู้สอน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการ	พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกตัวแปร ไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.1.1.8 การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (กุศล สีทา. 2537)	ครู จำนวน 515 คน	สภาพของกรรมการ -โดยตำแหน่ง -การเลือกตั้ง	พบว่า สภาพภาพของกรรมการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2.1.1.9 การศึกษาปัญหาทางการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดสมุทรปราการ (พรชัย สุทธิพันธ์. 2537)	ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลจำนวน 219คน	อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับชั้นประจำที่อยู่อาศัยสถานภาพ	พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ที่มีสถานภาพสมรส ระดับชั้นประจำสถานภาพของครูต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน
2.1.1.10 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 3 (ประเสริฐ ศิริพรรณากิรัตน์. 2537)	รองสารวัตรสอบสวน ตำรวจภูธร จำนวน 263 คน	อายุ -วุฒิการศึกษา -อายุราชการ -ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ -เงินเดือน -สถานภาพสมรส	พบว่า อายุและวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างพบว่า ขนาดของโรงเรียนต่างก็มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	พบว่า	ผลการวิจัย
2.2.1.9 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพชีวิตในจังหวัดชัยภูมิ (ชัยรัตน์ บุญญาอนุสมรค์. 2535)	อาสาสมัครส่งเสริมคุณภาพ จำนวน 116 คน	-อายุ -ระดับการศึกษา -ประสบการณ์ในการทำงาน -สถานภาพทางสังคม -สาเหตุการเป็นอาสาสมัคร	-อายุ -ระดับการศึกษา -ประสบการณ์ในการทำงาน -สถานภาพทางสังคม -สาเหตุการเป็นอาสาสมัคร	พบว่ามี -อายุ สถานภาพทางสังคมแตกต่างกันมี การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน -ระดับการศึกษาต่างกัน ปฏิบัติงานด้าน ผู้นำไม่แตกต่างกัน ปฏิบัติงานด้านผู้ ประสานงานและผู้รายงานผลแตกต่างกัน -ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้าน ผู้รายงานผลแตกต่างกัน -สาเหตุของการมาเป็นอาสาสมัครต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2.2.1.10 การศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (นิตยา ศรีนวลนัค. 2536)	ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน 62 คน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจำนวน 186 คน	-ตำแหน่งผู้บริหาร -ผู้ช่วยผู้อำนวยการ -หัวหน้าฝ่าย	-ตำแหน่งผู้บริหาร -ผู้ช่วยผู้อำนวยการ -หัวหน้าฝ่าย	พบว่า ตำแหน่ง อายุ เพศ วุฒิทางการ ศึกษาแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สถานะที่ปฏิบัติงานใน แต่ละภาคแตกต่างกัน มีผลทำให้การ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรด้านที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.1.1 การศึกษากิจการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 12 (บุญส่ง นวนารัตน์. 2536)	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์ จำนวน 137 คน ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 64 คน รวม 201 คน	-สถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน -ผู้เกี่ยวข้อง	พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน
2.2.1.1.2 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (พัชรีย์ ภูบัวรุ่ง. 2536)	ครูอาจารย์ จำนวน 262 คน	-วุฒิการศึกษา -อายุ -ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พบว่า วุฒิก่อนการศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2.2.1.1.3 การศึกษากิจการปฏิบัติงานของครูกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย (สมนึก จันทร์แดง. 2536)	ครูกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ จำนวน 270 คน	-เพศ -อายุ -ประสบการณ์ในการทำงาน	พบว่า ครูเพศหญิงมีระดับการปฏิบัติงานสูง ครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี วุฒิก่อนการศึกษามีการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิก่อนการศึกษาค่า ประสบการณ์ในการทำงานมากมีการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.14 ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 5 (อารีย์พร อรรถวุฒิกุล. 2536)	ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำนวน 70 คน	วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน	พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2.2.1.15 การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สอนที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยครูพระนคร ปีการศึกษา 2530-2533 (กฤษดา ผ่องพิทยา. 2537)	ผู้บังคับบัญชา จำนวน 74 คน ผู้ร่วมงาน จำนวน 76 คน รวม 150 คน	สถานภาพ -ผู้บังคับบัญชา -ผู้ร่วมงาน	พบว่า ทั้ง 2 ระดับมีทัศนะในการปฏิบัติงานของผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาไม่แตกต่างกัน
2.2.1.16 การศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (กุศล สีทา. 2537)	ครู จำนวน 515 คน	สถานภาพกรรมการ -โดยตำแหน่ง -จากการเลือกตั้ง	พบว่า สถานภาพแตกต่างกันทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.17 การวิเคราะห์กิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ. 2537)	หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 42 คน	-ประสพการณ์ในด้านแหล่ง -ปฏิบัติงานในแผนก -การได้รับ/ไม่ได้รับการอบรม	พบว่า หัวหน้าหอพยาบาลที่มีประสพการณ์ในด้านแหล่งปฏิบัติงานในแผนก การได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรม แตกต่างกัน มีระดับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
2.2.1.18 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร จังหวัดศรีสะเกษ (เพ็ญศรี สาริบุตร. 2537)	ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 269 คน	-ประสพการณ์ในการบริหาร -ขนาดโรงเรียน	พบว่า ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการบริหารและขนาดของโรงเรียนที่บริหารแตกต่างกันมีการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2.2.1.19 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพชีวิตในจังหวัดชัยภูมิ (ชัยรัตน์ บุญญาสุสนธิ์. 2535)	อาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 166 คน	ประสพการณ์การทำงาน	พบว่า 1.อายุ, สถานภาพทางสังคมแตกต่างกันมีการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 2.ระดับการศึกษาต่างกัน ปฏิบัติงานด้านผู้นำไม่แตกต่างกัน 3.ประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน ปฏิบัติงานด้านผู้นำอภิปรายและ ผู้ประสานงาน ไม่แตกต่างกัน 4.สาเหตุของการมาเป็นอาสาสมัคร ต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.20 การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (กิตติ ปาประโคน. 2538)	ผู้บริหารจำนวน 241 คน ครู จำนวน 486 คน รวม 727 คน	ประสิทธิภาพการทำงาน	พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกััน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2.2.1.21 การศึกษาการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร (บัญญัติ ใจมีธรรมดี. 2538)	ครูพลศึกษา จำนวน 270 คน	ขนาดของหน่วยงาน	พบว่า ขนาดของหน่วยงานแตกต่างกัน พบการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2.2.1.22 การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาศึกษา 5 (พยัพ สาธุพันธ์. 2538)	ผู้บริหารจำนวน 106 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 75 คน รวม 181 คน	วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในตำแหน่ง	พบว่า วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในตำแหน่งแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2.2.1.23 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 9 (พิทักษ์ พรหมหลง. 2538)	หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ รวม 258 คน	ขนาดของงาน	พบว่า ขนาดของหน่วยงานแตกต่างกัน แต่ปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.1.24 บทบาทในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล ในจังหวัด สุรินทร์ ตามโครงการปรับโครงสร้างและระบบ การผลิตกรมเกษตร (วิระศักดิ์ ประพัทธ์รภา. 2538)	เกษตรกรตำบล จำนวน 106 คน	จำนวนโครงการ อายุราชการ พื้นที่ทำการเกษตร ความรู้ ระดับการศึกษา	พบว่า จำนวนโครงการในพื้นที่รับผิดชอบ ต่างกันจะทำให้การปฏิบัติงานต่างกัน ส่วน ตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน
2.2.1.25 การปฏิบัติงานและความคิดเห็นของเกษตรกรตำบล เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงการสนับสนุน แผนการผลิตของเกษตรกร ในภาคเหนือ (สุรัชย์ เจริญประเสริฐ. 2538)	ผู้บริหาร จำนวน 56 คน ครู จำนวน 76 คน นักเรียน จำนวน 361 คน ครู จำนวน 493 คน	ผู้บริหาร สถานภาพของผู้ตอบ -ผู้บริหาร -ครู	พบว่า ผู้บริหารและครูธุรการมีความคิดเห็น การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2.2.1.26 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ “ครูธุรกิจศึกษา” ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 (อุไรวรรณ สมบัตินันท์. 2538)	ผู้บริหาร จำนวน 56 คน ครู จำนวน 76 คน นักเรียน จำนวน 361 คน รวม 493 คน	สถานภาพของผู้ตอบ -ผู้บริหาร -ครู	พบว่า ผู้บริหาร และครูธุรการ มีความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
--------------------------------------	---------------	-------------------	------------

2.2.2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

<p>2.2.2.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (วิเชียร อินทรศักดิ์. 2535)</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สปจ. สุพรรณบุรี จำนวน 116 คน</p>	<p>คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน</p>	<p>พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 2 กลุ่มปฏิบัติ แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการ 2.ด้านการวางแผน 3.ด้านการดำเนินการตามแผน 4.ด้านการประเมินผล
---	--	---------------------------------------	---

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
<p>2.2.3 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน จำนวน 7 เรื่อง</p>			
<p>2.2.3.1 การศึกษาบทบาทตัวกำหนดประสิทธิภาพและผล ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการ อำเภอผู้ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตร เตรียมศึกษาธิการอำเภอ (นงเยาว์ ภูแท้ว. 2531)</p>	<p>ศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 70 คน ผู้ช่วยศึกษาธิการ จำนวน 70 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 70 คน -จำแนกเป็น 2 กลุ่ม -ผู้ผ่านการอบรม -ผู้ไม่ผ่านการอบรม</p>	<p>ผ่านการอบรมไม่ผ่านการ อบรมหลักสูตรเตรียม ศึกษาธิการอำเภอ ประกอบด้วย 1.ลักษณะองค์การ -การกระจายอำนาจ -ความชำนาญเฉพาะอย่าง -เทคโนโลยีและอุปกรณ์ 2.สภาพแวดล้อม -การประสานงาน -บรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>กลุ่มปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ ผู้ผ่านการอบรมมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ ไม่ผ่านการอบรมทุกงาน กลุ่มปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรมมีผล การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p>

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.3.1 (ต่อ)		3. ลักษณะบุคลากร	ผลการวิจัย
		-ความผูกพันต่อองค์กรการ	
		-การปฏิบัติงานตาม	
		บทบาท	
		-การจงใจ	
		4. นโยบายและการปฏิบัติ	
		-ภาวะผู้นำ	
		-การจัดหาและใช้	
		ทรัพยากร	
		-การติดต่อสื่อสาร	
		-การบริหารสารสนเทศ	
2.2.3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่าง	ผู้สำเร็จการศึกษาระหว่าง	1.สถานภาพของผู้ตอบ	พบว่า
ผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	จำนวน 115 คน	2.อายุผู้สำเร็จการศึกษา	1.สถานภาพของผู้ตอบแตกต่างกันมี
สาขาศิลปศึกษา	ผู้บังคับบัญชา	3.ระดับของหน่วยงาน	ความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
(คชนท. วรภัคพิเพชร. 2533)	จำนวน 98 คน	4.วุฒิการศึกษาของผู้บังคับ	แตกต่างกัน
		บัญชา	2.อายุของผู้สำเร็จการศึกษาระบบและอายุของ
		5.อายุผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับ
			ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรต้นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

2.2.3.2 (ต่อ)

6. ประสิทธิภาพของผู้สำเร็จ
การฝึกอบรม

3. ระดับการศึกษาของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
กันมี มีความเห็นว่าผลการปฏิบัติงานไม่
แตกต่างกัน

4. ระดับของหน่วยงานของผู้สำเร็จการศึกษา
อบรมกับผู้บังคับบัญชาต่างกันมีความเห็น
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการ
รับรู้ของพยาบาลประจำการ กับความสามารถในการปฏิบัติ
งานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าของผู้ป่วย
(ปัทมา อุดมเลขกะ. 2533)

พยาบาลประจำการ
จำนวน 150 คน
หัวหน้าหอผู้ป่วย
จำนวน 77 คน
รวม 227 คน

กลุ่มชีวสังคม
-ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน

พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมี
ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำ

2.2.3.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ในเขต 9
(ศรชญ์ ศรีนุ่น. 2535)

เจ้าหน้าที่สาธารณสุข
จำนวน 229 คน

สถานภาพส่วนบุคคล
เพศ

พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพ
การทำงานทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

(ศรชญ์ ศรีนุ่น. 2535)

-ชาย
-หญิง
อายุ

พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพใน
การจัดหาน้ำต่างกัน ส่วนงานอื่น ๆ อายุ
ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

-ต่ำกว่า 35 ปี
-มากกว่า 35 ปี

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรต้นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

2.2.3.4 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประสบสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน
-น้อยกว่า 35 ปี	
-10 ปีขึ้นไป	
วุฒิการศึกษา	พบว่า วุฒิกการศึกษาต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	
-ปริญญาตรี	
ตำแหน่ง	พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ระดับ นั่นคือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ทั้ง 3 งาน
-ต่ำกว่าระดับ 5	
-ระดับ 5 ขึ้นไป	
อัตราเงินเดือน	พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 6,230 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการจัดหาน้ำสะอาดและงานฝีมือบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,230 บาท ส่วนงานสุขาภิบาล ไม่มีความแตกต่าง
-ต่ำกว่า 6,230 บาท	
-สูงกว่า 6,230 บาทขึ้นไป	
ภูมิฐานะ	พบว่า ภูมิฐานะต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
-ในเขตจังหวัดที่ปฏิบัติงาน	

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรต้นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

2.2.3.4 (ต่อ)

-นอกเขตจังหวัดที่ปฏิบัติ

งาน

ที่พักอาศัย

-ในเขตจังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า ที่พักอาศัยต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

งาน

ระดับการพัฒนาของตำบล

ต่าง ๆ

-ก้าวหน้า

พบว่า ตำบลที่มีระดับการพัฒนาก้าวหน้า ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดหาน้ำ

-ปานกลาง

สะอาดมากกว่าตำบลที่มีระดับการพัฒนา

-ล้าหลัง

ปานกลาง

อาชีพ

-ทำสวน

พบว่า อาชีพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการ

-ทำนา

ทำงานไม่แตกต่างกัน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.3.5 อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องในความสัมพันธ์ขององค์กรกับความสามารถทางพยาบาลต่อความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน (สุภารัตน์ ไวยธิตา. 2555)	พยาบาลประจำการ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 353 คน	โรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน	พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐดีกว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน พบความสัมพันธ์ทางบวก พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ที่ไปมีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า 1-2 ปี, 2-5 ปี
2.2.3.6 ประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยา โคตรท่า. 2536)	อาสาสมัครสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 278 คน	เพศ	พบว่า เพศต่างกันประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการอนามัยแม่และเด็ก และการวางแผนครอบครัวแตกต่างกัน อายุต่างกัน ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

2.2.3.6 (ต่อ)

รายได้ โดยส่วนรวมผู้มีรายได้อาจต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ผู้มีรายได้สูงมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพและด้านการควบคุมป้องกันโรคในหมู่บ้านสูงกว่าผู้ที่ยากได้ต่ำ

ตำแหน่งในหมู่บ้าน ผู้มีตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่งมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

การทำงานในหมู่บ้านที่เคยผ่านการประเมินหมู่บ้านดีเด่น

ดีเด่น

การดำเนินงานสูงกว่าอาสาสมัครฯ ที่ทำงานในหมู่บ้านที่ไม่เคยผ่านการประกวดหมู่บ้านดีเด่นโดยรวม

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
2.2.3.7 ประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของ อาสาสมัครสาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน กิ่งอำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ (อภิสิทธิ์ อินทร์บุตร. 2537)	อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 73 คน	-เพศ -อายุ -สถานภาพการสมรส -รายได้ -ระดับการศึกษา -ตำแหน่งอื่น ๆ ในหมู่บ้าน	พบว่า เพศ, อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ระบบ การคัดเลือกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน -ระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิผลการดำเนินงาน สูงกว่าระดับการศึกษาต่ำ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

การประมวลผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ในช่วงปี พ.ศ. 2530 – 2538 มีจำนวนทั้งหมด 8 เรื่อง ซึ่งจำแนกเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 8 เรื่อง

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 4 เรื่อง

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 3 เรื่อง

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 1 เรื่อง

3.1 แนวทางการศึกษา : ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ

การประมวลผลการงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538 ผู้วิจัยศึกษาจำนวนทั้งหมด 4 เรื่อง ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 แสดงการประมวลผลการงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
3.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานปฏิบัติงาน			
กับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 4 เรื่อง			
3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	อาจารย์พยาบาล จำนวน 295 คน	-อายุ -ประสบการณ์ทำงาน -สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	พบว่า พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุ ประสบการณ์ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรม
(สุติมา มาลัย. 2537)		-พฤติกรรมผู้นำ -สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์	ผู้นำ สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์กับการทำงานเป็นทีม

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
<p>3.1.2 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 : ศึกษาเฉพาะกรณีสาธารณสุขอำเภอ (เปรมศักดิ์ พิระยุทธพงศ์. 2537)</p>	<p>เจ้าพนักงานสาธารณสุข อำเภอ จำนวน 261 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> -อายุ -ระดับตำแหน่ง -ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง -อายุราชการ -ที่พักอาศัย -ชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน -การได้รับการสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับงาน จำนวนหน้าที่ที่ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง 	<p>พบว่า อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง อายุราชการ ที่พักอาศัย ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน การได้รับการสนับสนุน ความรู้เกี่ยวกับงาน จำนวนหน้าที่ ที่ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน</p>
<p>3.1.3 ที่ศนคคิดต้องงานพัฒนาชุมชนเขตเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม (เพ็ญแข ศรีสุทธิกุล. 2537)</p>	<p>ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 121 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ที่ศนคคิดต้องงานพัฒนาชุมชนเขต ชานเมือง -ระดับการศึกษา -ความรู้ความเข้าใจ -การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ 	<p>พบว่า ที่ศนคคิดต้องงานพัฒนาชุมชนและเขตชานเมือง ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ที่พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่</p>

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
3.1.3 (ต่อ)		<ul style="list-style-type: none"> -อายุ -ประสบการณ์การทำงาน -ผู้นำ -ความรู้ความเข้าใจในงาน 	<p>พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารพัฒนาชุมชน ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงาน ผู้นำ และความรู้ความเข้าใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารพัฒนาชุมชน</p>
3.1.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณลักษณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (กำจร คำเทียนทอง, 2538)	ผู้บริหาร ครูผู้สอน รวม 346 คน	คุณลักษณะของนักเรียนด้าน คุณธรรม	พบว่า การปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาศึกษากับคุณลักษณะของนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ระดับปานกลาง

3.2 แนวทางการศึกษา : ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

การประมวลผลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538 ผู้วิจัยศึกษาจำนวนทั้งหมด 3 เรื่อง ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตาราง 26 ดังนี้

ตาราง 26 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
3.2. ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 3 เรื่อง			
3.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด อุดรธานี	ผู้บริหาร ครู จำนวน 400 คน	คุณธรรมประกอบด้วย -คุณธรรมในการดำรงตน -คุณธรรมในการปฏิบัติงาน	พบว่า พฤติกรรมการทำงานและคุณ ธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัดอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

(ทวีป สุทธิเวช. 2537)

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกบปฏิบัติงานและคุณธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอจังหวัดหนองคาย (วิระพงษ์ สารบรรณ. 2537)	ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 157 คน ข้าราชการ 3 กระทรวงหลัก จำนวน 65 คน รวม 222 คน	คุณธรรม -ด้านปฏิบัติตนด้านสังคม -ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน -วิชาชีพบริหาร	พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอมีความสัมพันธ์กัน
3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น (สมพร สิทธิ. 2537)	ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 285 คน ครูผู้สอน จำนวน 375 คน	คุณธรรมของผู้บริหาร	พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

3.3 แนวทางการศึกษา : ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ

การประมวลผลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538 ผู้วิจัยศึกษาจำนวนทั้งหมด 1 เรื่อง ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตาราง 27 ดังนี้

ตาราง 27 แสดงการประมวลผลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
3.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ จำนวน 1 เรื่อง			
3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย (ปัลลิตี อุณหเลขกะ. 2533)	พยาบาล จำนวน 150 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 77 คน	สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	พบว่า ความสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในการรับรู้ของตนเอง และตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

4. การศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น

- 4.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 13 เรื่อง
- 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 เรื่อง
- 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 22 เรื่อง

ซึ่งแต่ละเรื่องมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แนวทางการศึกษา : ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538 มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 13 เรื่อง ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 28 ดังนี้

ตาราง 28 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 -2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน			
จำนวน 13 เรื่อง			
4.1.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบท จังหวัดสงขลา (พิรศักดิ์ รัตนะ. 2534)	อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 293 คน	1.อายุ 2.เพศ 3.รายได้ 4.อายุการทำงาน 5.การมีประสบการณ์ในด้าน	พบว่า พบความสัมพันธ์ทางบวกในตัวแปรแต่ละตัวดังนี้

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.1 (ต่อ)		<p data-bbox="289 880 325 1093">การกีฬาพยาบาล</p> <p data-bbox="339 757 375 1093">6.การมีตำแหน่งอื่นในชุมชน</p> <p data-bbox="396 757 432 1093">7.การมีเวลาว่างในการทำงาน</p> <p data-bbox="454 857 489 1093">สาธารณสุขมูลฐาน</p> <p data-bbox="511 723 546 1093">8.ความรู้ในงานด้านสาธารณสุข</p> <p data-bbox="568 824 604 1093">9.ความพึงพอใจในงาน</p> <p data-bbox="625 857 661 1093">สาธารณสุขมูลฐาน</p> <p data-bbox="682 801 718 1093">10.การสนับสนุนที่ได้รับ</p> <p data-bbox="739 824 775 1093">11.ความถี่ในการนิเทศ</p> <p data-bbox="796 801 832 1093">12.คุณภาพการนิเทศงาน</p> <p data-bbox="853 891 889 1093">13.ระบบคัดเลือก</p> <p data-bbox="911 768 946 1093">14.ความกระตือรือร้นในการพัฒนาของผู้ใหญ่บ้าน</p> <p data-bbox="968 902 1003 1093">15.ขนาดหมู่บ้าน</p> <p data-bbox="1025 734 1061 1093">1.ความมุ่งประสงค์ขององค์กร</p> <p data-bbox="1082 913 1118 1093">2.การให้อำนาจ</p> <p data-bbox="1139 925 1175 1093">3.การตัดสินใจ</p>	<p data-bbox="404 376 439 678">พบความสัมพันธ์ทางบวก</p> <p data-bbox="518 376 554 678">พบความสัมพันธ์ทางบวก</p> <p data-bbox="689 376 725 678">พบความสัมพันธ์ทางบวก</p> <p data-bbox="803 376 839 678">พบความสัมพันธ์ทางบวก</p> <p data-bbox="918 376 953 678">พบความสัมพันธ์ทางบวก</p> <p data-bbox="1089 611 1125 678">พบว่า</p> <p data-bbox="1146 185 1189 678">1.วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการ</p>
4.1.2 วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ (นงลักษณ์ เรือนทอง. 2535)	ศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ		

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

4.1.2 (ต่อ)

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. ความไว้วางใจ
6. คุณภาพ
7. การยอมรับ
8. ความเอาใจใส่ดูแล
9. บุรณภาพ
10. นานาคติ

2. บัณฑิตพัฒนธรรมศาสตร์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานศึกษาวิชาการอำเภอ คือ
1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2) ความไว้วางใจ
3) คุณภาพ
4) บุรณภาพ
5) นานาคติ

4.1.3 ปีจัดที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูใน
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท จำนวน 217 คน
(กรณีศึกษา พลัสเจริญ. 2536)

1. จำนวนที่ได้รับการศึกษา
ในสถานศึกษา
2. รายได้
3. ประสิทธิภาพการทำงาน
4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ
-ด้านการสอน
-งานนิเทศอื่น ๆ
5. เจตคติที่มีต่อโครงการ
6. ความรู้ในโครงการ

พบว่า
ตัวแปรต้นที่ศึกษามีอำนาจการทำนาย
ร้อยละ 9.24

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาสาสมัครเด็คนอนการศึกษานอกโรงเรียน เขตการศึกษา 2 (เจริญ สุวรรณวงศ์. 2536)	ครูอาสาสมัครเด็คนอน การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 124 คน	-ความรู้ความเข้าใจงานการศึกษา นอกโรงเรียน -ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ -ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน -การได้รับการสนับสนุนจากผู้ ชุมชน	พบว่า 1.การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ทำนวยได้ร้อยละ 25.32 2.ตัวพหุกรรม การที่ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้นำชุมชนร่วมกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานร่วมกันพหุกรรมได้ร้อยละ 28.20
4.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดยะลา ปีตตานิ และ นราธิวาส (อรุณ แสงสุยกู๋. 2536)	ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ จำนวน 217 คน	-การได้รับความร่วมมือจากชุมชน -การได้รับการแนะนำสนับสนุน จากเจ้าหน้าที่ -การได้รับการแนะนำสนับสนุน จากผู้นำชุมชน -ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา ชุมชน -ความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนา ชุมชน	พบว่า -โอกาสในการแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน -การได้รับข่าวสารในด้านกิจกรรมพัฒนา ชุมชนจากแหล่งต่างๆ -การได้รับการแนะนำสนับสนุนจากผู้ นำชุมชนเป็นตัวพหุกรรมที่ดีในการพหุกรรม การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ นำ อาสาพัฒนาชุมชน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.5 (ต่อ)		<p>อาสาพัฒนาชุมชน</p> <p>-การได้รับข่าวสารในด้านกิจกรรมพัฒนาชุมชนจากแหล่งต่าง ๆ</p>	
4.1.6	<p>ความสัมพันธระหว่างสหภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ชุดใหม่ ม.ล.ศ. 2537)</p>	<p>อาจารย์พยาบาล จำนวน 295 คน</p>	<p>พบว่า</p> <p>ตัวแปรที่ร่วมกันพบการผลการการทำงานเป็นทีม มี</p> <p>-สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์</p> <p>-พฤติกรรมการรณรงค์ผู้บริหาร</p> <p>-สภาพแวดล้อมทางกายภาพ</p> <p>-ทัศนคติของผู้นำ</p> <p>-สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์</p>
4.1.7	<p>ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน (บุญเลิศ ทัดมัน .2537)</p>	<p>พนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 207</p>	<p>พบว่า</p> <p>เพศ</p> <p>ระดับการศึกษา</p> <p>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</p> <p>ความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร</p> <p>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ความรู้ความเข้าใจในงาน</p>

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.7 (ต่อ)		<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความเข้าใจในงาน - ความพึงพอใจในตน - ความพึงพอใจในการทำงาน - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 	<p>ความพึงพอใจในงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน</p>
4.1.8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย (ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี. 2537)	<p>เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 140 คน</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยทางจิต <ul style="list-style-type: none"> 1.1 แรงจูงใจ 1.2 ทักษะติดต่อการทำงาน 1.3 การสนับสนุนทางสังคม 2. คุณสมบัติ <ul style="list-style-type: none"> 2.1 ความรู้ 2.2 ความสามารถ 2.3 ลักษณะส่วนบุคคล 3. ลักษณะเชิงสังคม <ul style="list-style-type: none"> 3.1 เพศ 3.2 อายุ 3.3 ระดับการศึกษา 3.4 รายได้ 3.5 ระยะเวลาการทำงาน 	<p>พบว่า แรงจูงใจ ทักษะติดต่อการทำงานและ การสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 15.3 ความรู้ ความสามารถ ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่ม สามารถทำงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ได้ร้อยละ 41.2 F Change 4.417***</p>

ชื่อเรื่อง / วัตถุประสงค์ / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.9 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานเขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี (สกาวรัตน์ สับเลิศลพ. 2537)	อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 275 คน	-อายุ -อาชีพ -เวลาที่ปฏิบัติงาน -ระดับการศึกษา -ความรู้เกี่ยวกับงาน -ทัศนคติในงาน	พบว่า อายุ อาชีพ เพศ ภาย เวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
4.1.10 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดำรงสายตรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดำรงสายตรวจในเขตคลองก้ำกับการดำรงนครบาลที่ 9 (สมยศ ศรีสมวงศ์. 2537)	เจ้าหน้าที่ดำรงสายตรวจ จำนวน 112 คน	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 อายุ 1.2 อายุราชการ 1.3 ประสบการณ์ทำงาน 1.4 วุฒิการศึกษา 1.5 สถานภาพสมรส 1.6 จำนวนบุตร 1.7 สถานที่ตั้งบ้านเรือน 1.8 ยศ 1.9 รายได้	พบว่า 1.สถานที่ตั้งบ้านเรือนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดำรงสายตรวจ 2.ปัจจัยด้านการรู้ต่องานการรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน 3.ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.10 (ต่อ)		<p>2. ปัจจัยด้านบุคคล</p> <p>2.1 การรับรู้ต่องาน</p> <p>2.2 การรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>2.3 การรับรู้ต่อชุมชน</p> <p>3. ปัจจัยด้านการจัดองค์กร</p> <p>-การจัดองค์กร</p> <p>-เนื้อหางาน</p> <p>-สภาพการทำงาน</p>	<p>ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการ</p>
4.1.11 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเตรียม	อาจารย์พยาบาล อาจารย์พยาบาล	-แรงจูงใจในการเตรียมอาจารย์ใหม่	พบว่า
อาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับ	จำนวน 143 คน	ใหม่	แรงจูงใจในการเตรียมอาจารย์ใหม่สามารถ
อาจารย์พี่เลี้ยง กับ การปฏิบัติภาระงานหลักของ		-การสอนงาน	พยากรณ์ การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 13.34
อาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง		-ความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง	
สาธารณสุข			
(อดวย เหลือบรรจบ . 2538			

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

4.1.12 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการ
ป้องกันภัยพิบัติของพลเรือนของปลัดอำเภอ : ศึกษา
เฉพาะกรณีจังหวัดสุราษฎร์ธานี
(ชาญยุทธ รัตนพิศลภ. 2538)

ปลัดอำเภอในจังหวัด
สุราษฎร์ธานี
จำนวน 133 คน

-การติดต่อสื่อสารกับประชาชน
-การประสานงานระหว่างองค์กร
ที่รับผิดชอบ
-ความร่วมมือของประชาชน
-ความรู้ความเข้าใจในการ
ปฏิบัติงาน
-การเปลี่ยนแปลงงาน
-อายุ - ระดับการศึกษา
-ภูมิฐานะ - สถานภาพสมรส
-ระดับการศึกษา
-สถานภาพสมรส
-รายได้
-ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

พบว่า
-การติดต่อสื่อสารกับประชาชน
-การประสานงานระหว่างองค์กรที่
รับผิดชอบ
รับผิดชอบ
-ความร่วมมือของประชาชน มีความสัมพันธ์
กับการปฏิบัติงาน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.1.13 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (รลักษ์ณ์ มนต์เอ็ดศิริ. 2538)	คณะกรรมการพัฒนาสตรี ตำบล จำนวน 362 คน	-ลักษณะอาชีพ -ฐานะทางเศรษฐกิจ -ความคาดหวัง ผลประโยชน์ส่วนตัว -ความคาดหวัง ผลประโยชน์ชุมชน -การเข้าถึงระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน -การรับรู้ข่าวสารจากภายนอก -การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่	พบว่า ลักษณะอาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความคาดหวังผลประโยชน์ส่วนตัว ความคาดหวังผลประโยชน์ชุมชน การเข้าถึงระบบข้อมูลจากภายนอก การได้รับการสนับสนุนจาก - เจ้าหน้าที่ทางราชการ - หน่วยงานภาคเอกชน - ผู้นำท้องถิ่น มีผลต่อการปฏิบัติงาน

4.2 แนวทางการศึกษา : ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากการประมวลเอกสารวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538 มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 เรื่อง ตาราง 29 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 เรื่อง			
4.2.1 การเสริมสร้างลักษณะเพื่อพัฒนา พฤติกรรมการทำงาน (บุญรับ คักคิมณี. 2532)	ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน	1.ความเชื่ออำนาจในตน 2.ลักษณะมุ่งอนาคต 3.การควบคุมตนเอง 4.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5.ทัศนคติ 6.เหตุผลเชิงจริยธรรม	พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะ มุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายพฤติกรรมการทำงาน ราชการได้

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.2.2 ความเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (ศักดิ์ชัย นริญทวี. 2532)	ครูโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน	1. ลักษณะทางชีวสังคม 1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 วุฒิการศึกษา	พบว่า ตัวทำ หมายที่สำคัญ 2 ตัวคือ 1. ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม 2.ทัศนคติต่อสภาพการทำงานสามารถทำนาย -พฤติกรรมการสอนได้ 30 %
		2.จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ ด้านบวกของความแปลกแยก 4 ด้าน	-พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้ 26 % -พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของ หัวหน้าได้ 11 %
		2.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน	
		2.2 ความภูมิใจในตนเอง	
		2.3 ความรู้สึกเกี่ยวกับการ สนับสนุนจากสังคม	
		2.4 ทัศนคติต่อสภาพการ ทำงาน	

ชื่อเรื่อง/หัวข้อวิจัยที่ทำการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

4.2.3 ปีจัดที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พัฒนารูปแบบของคณะกรรมการสภาตำบลใน จังหวัดปัตตานี ชะตา และนราธิวาส (สมพงษ์ กุดธิธรรม. 2535)

คณะกรรมการสภาตำบล
ของจังหวัดปัตตานี ชะตา
นราธิวาส จำนวน 335 คน

1.อายุ

2.รายได้

3.ระดับการศึกษา

4.การได้รับคำแนะนำและ
สนับสนุนจากเจ้าหน้าที่

5.โอกาสในการแสดงความคิดเห็น
สามารถ

6.การได้รับความร่วมมือจาก
ประชาชน

พบว่า ตัวแปรการวิจัยนี้
1.โอกาสแสดงความสามารถ 19.09%
2.รายได้ 17.19%
3.การได้รับคำแนะนำและสนับสนุนจาก
เจ้าหน้าที่ 11.24%

4.2.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
ของครูมัธยมศึกษา
(อุบล ภัสร. 2535)

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 3
จำนวน 240 คน

1.ลักษณะทางชีวสังคม

1.1 เพศ

1.2 อายุราชการ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 สภาพทางเศรษฐกิจ

2.จิตลักษณะ

2.1 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

2.2 ทัศนคติต่องาน

พบว่า

ตามค่ารายงานตนเองของตัวครู

ตัวแปรการวิจัยในการทำนายพฤติกรรมการ
ทำงานคือ

ปัจจัยจูงใจ ภูมิการศึกษา ปัจจัยสุขภาพ
ตามค่ารายงานของผู้บริหาร

ตัวแปรการวิจัยในการทำนายพฤติกรรมการ
ทำงานคือ

ปัจจัยสุขภาพศาสตร์ ภูมิการศึกษา อายุราชการ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.2.4 (ต่อ)		3. ปัจจัยจุดใจ 3.1 ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล 3.2 การได้รับการยอมรับนับ ถือ 3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.4 ความรับผิดชอบ 3.5 ความก้าวหน้า 4. ปัจจัยสุขภาพสตรี 4.1 รายได้ 4.2 นโยบายและการบริหาร 4.3 ความมั่นคงในการทำงาน 4.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
4.2.5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (อาคม ใจแก้ว. 2538)	ข้าราชการระดับล่าง	1. แนวนโยบายการปฏิบัติงาน 2. ประชาชนในพื้นที่ 3. กฎระเบียบข้าราชการพลเรือน 4. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าใน ระดับท้องถิ่น	พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน คือ 1. แนวนโยบายการปฏิบัติงาน 2. ประชาชนในพื้นที่ 3. กฎระเบียบข้าราชการพลเรือน 4. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานในระดับท้องถิ่น

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

4.2.5 (ต่อ)

5.การประสานงานการพึ่งพาอาศัย หน่วยงานอื่น	5.การประสานงาน/การพึ่งพาอาศัย หน่วยงานอื่น
6.ข้อจำกัดด้านความรู้	6.ข้อจำกัดด้านความรู้
7.ความสามารถของข้าราชการ	7.ความสามารถของข้าราชการ
8.ปัญหาการเมืองในพื้นที่	8.ปัญหาการเมืองในพื้นที่
9.ลักษณะงานและภาระหน้าที่	9.ลักษณะงานและภาระหน้าที่
10.ผู้นำ	10.ผู้นำในระดับพื้นที่
11.สังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่	11.สังคมและวัฒนธรรมภายในพื้นที่

4.3 แนวทางการศึกษา : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538 มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 22 เรื่อง ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 30 ดังนี้

ตาราง 30 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง /ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน			
จำนวน 22 เรื่อง			
4.3.1 การศึกษาบทบาทตัวกำหนดประสิทธิผล	ศึกษาริการอำเภอ	ความชำนาญเฉพาะอย่าง	พบว่า
และผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาริการ	จำนวน 70 คน	บรรรยาศาศ์ในการทำงาน	กลุ่มรวม ตัวแปรที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน
อำนาจของศึกษาริการอำเภอ ผ่านการอบรม และ	ผู้ช่วยศึกษาริการอำเภอ	การปฏิบัติงานตามบทบาท	ประกอบด้วย
ไม่ผ่านการอบรม	จำนวน 70 คน	การบริหารสารสนเทศ	1.ความชำนาญเฉพาะอย่าง (4.77%)
(นงเยาว์ กุ่มแก้ว. 2531)	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	การจัดทาและการใช้ทรัพยากร	2.บรรรยาศาศ์ในการทำงาน (2.75%)
	จำนวน 70 คน	การกระจายอำนาจ	3.การปฏิบัติตามบทบาท (2.74%)
	รวม 210 คน	การสูงใจ	4.การบริหารสารสนเทศ (3.07%)

4.3.1 (ต่อ)

กลุ่มผู้ผ่านการอบรม

ตัวแปรที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย

1. ความรู้ด้านกฎหมายอย่าง (6.18%)

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (4.82%)

กลุ่มไม่ผ่านการอบรม

ตัวแปรที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย

1. การกระจายอำนาจ (12.48%)

2. การตั้งใจ (4.86%)

3. การบริหารสารสนเทศ (5.02%)

พบว่า

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

-ทางวิชาการ

-การพัฒนางาน

-การวางแผน

-ติดต่อประสานงาน

-การจัดองค์กรและทรัพยากร

4.3.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจใน

งานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่

ส่งผลต่อความสำเร็งในการบริหารภาควิชา

(พิจญญากรณ อิงคามระชร. 2532)

หัวหน้าภาควิชา

จำนวน 210 คน

2. ความสามารถในการพัฒนางาน

ความสามารถในการจัดการและ

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.2 (ต่อ)		2. ความพึงพอใจในงาน - จากปัจจัยภายนอก - จากปัจจัยภายใน โดยทั่วไป 3. ชีวิตสังคม - ประเภทเจ้าสังกัด - แหล่งที่ตั้ง - ประเภทของภาควิชา - จำนวนอาจารย์ - ประสบการณ์ในการทำงาน - วาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาค	ใช้ทรัพยากร ความสามารถใน การติดต่อ ประสานงานส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารภาควิชาของกลุ่มภาควิชาทั้งหมด 3. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาค
4.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส (สมบูรณ์ ไกรแก้ว. 2532)	ข้าราชการครู จังหวัดนราธิวาส จำนวน 425 คน	1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2. ความพึงพอใจในการทำงาน 3. ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ - การะในการเลี้ยงดู - รายได้รวม	พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจใน การทำงานมีอิทธิพลทางบวกและสามารถ ความผันแปรส่วนใหญ่ของประสิทธิภาพ การทำงาน แรงจูงใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.3.3 (ต่อ)

-ระดับเงินเดือน	อธิบายได้ร้อยละ 1.50
-ตำแหน่ง	ความพึงพอใจในการทำงาน อธิบายได้
-ความสามารถในการพูดภาษาถิ่น	ร้อยละ 1.40
-ระดับการศึกษา	ตัวแปรภูมิหลังทางเศรษฐกิจสามารถอธิบาย
-ประสบการณ์	ความผันแปรรวมได้
	กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน
	ระดับสูงพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี
	ความสามารถอธิบายความผันแปรรวมใน
	เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดีกว่า
	ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อธิบายได้ร้อยละ 14.1
	ความพึงพอใจอธิบายได้ร้อยละ 4.4

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.4 คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร้งของโรงเรียนประถมศึกษา (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533)	ผู้บริหาร โรงเรียนประถม ศึกษาดีเด่น ปี 2532	1.แบบของผู้นำ 2.พฤติกรรมการบริหาร -การตัดสินใจ -การติดต่อสื่อสาร -การแก้ปัญหา -การเป็นผู้นำทางวิชาการ 3.บรรยากาศของโรงเรียน 4.ความพึงพอใจในงานของครู	พบว่า แบบของผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้าน การแก้ปัญหา การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีปัจจัย ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และความ
4.3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอในเขต การศึกษา 6 (นิพนธ์ จอกลง. 2533)	ศึกษานิเทศก์ จำนวน 163 คน	ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ด้าน -วิชาการ -เศรษฐกิจ -สุนทรียะ -สังคม -การเมือง -ศาสนา	พบว่า 1.ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ค่านิยมกับผลการปฏิบัติงาน 2.พบปัจจัยด้านพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน มีความ สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

4.3.5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านพลังอำนาจ	พบว่า
-การให้รางวัล	ปัจจัยด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ปัจจัย
-การบังคับ	ด้านค่านิยมส่วนบุคคลด้านวิชาการ และ
-ตามกฎหมาย	ปัจจัยด้านพลังอำนาจการให้รางวัลสามารถ
-อ้างอิง	ทำนายผลการปฏิบัติงานร้อยละ 27.27
-ความเชี่ยวชาญ	
สถานภาพ	ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลด้านวิชาการมี
-เพศ	ความสัมพันธ์เชิงผกผันกับผลการปฏิบัติงาน
-อายุ	
-ระดับการศึกษา	
-ประสบการณ์ในการทำงาน	

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.6 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (มาลินี ชาวลาไพบูลย์. 2533)	ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 450 คน	1. องค์ประกอบระดับทีม -การมีทักษะอย่างเพียงพอ -ความหลากหลาย -การจัดโรงเรียนและงาน -ความชัดเจนของบทบาทและ เป้าประสงค์ -ปฏิบัติงานเฉพาะของการทำงาน -ขนาดของทีม -ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมทีม 2. องค์ประกอบระดับโรงเรียน -การฝึกอบรมและให้คำปรึกษา -บริการศูนย์ทางวิชาการ -รางวัลการปฏิบัติงานของทีม -การควบคุมการนิเทศ 3. องค์ประกอบกระบวนการ ของทีม -การติดต่อสื่อสาร -การสนับสนุน -ความขัดแย้ง -การอภิปรายเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ -ขอบข่ายการจัดการ	พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ -การสนับสนุน รองลงมาคือ -การควบคุมการนิเทศ -ความขัดแย้ง -รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของทีม -ความชัดเจนของบทบาทและเป้าประสงค์ -การมีทักษะอย่างเพียงพอ -ขนาดของทีม -ขอบเขตการจัดการ ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 60.91 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานร้อยละ 1.57

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.7 ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (สุเมธิตา วัลยะเสวีร์. 2533)	พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในหน่วยอภิบาลผู้ป่วย จำนวน 203 คน	1. ปัจจัยด้านบุคคล - ประสิทธิภาพการทำงาน - การได้รับการอบรม - ตำแหน่งต่อการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยทางกายภาพและงาน - สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3. ปัจจัยทางองค์การและสังคม - บรรยากาศเพื่อนร่วมงาน - การติดต่อสื่อสาร 4. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน - พฤติกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน	พบว่า 1. ประสิทธิภาพการทำงาน - การอบรมเกี่ยวข้องกับ - พฤติกรรมของใจของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับค่า ปฏิบัติงาน 2. ตำแหน่งต่อการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน 3. การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ ตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมได้ ร้อยละ 11.45 $R^2 = 0.1145$ ตัวพยากรณ์ที่สำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกคือ 1. ประสิทธิภาพการทำงาน 2. การอบรมเกี่ยวข้องกับงาน 3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน $R^2 = 0.3004$ $R^2 = 0.0902$

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย

4.3.8 คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของ
งานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ใน
มหาวิทยาลัยไทย
(เจดหัตถ์ สุนทรวิภาต. 2534)

กลุ่มตัวอย่าง

หัวหน้าภาควิชา
จำนวน 99 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ทฤษฎีประสิทธิผลของหัวหน้า
- ลักษณะมุ่งงาน-มุ่งสัมพันธ์ของ
หัวหน้างาน
- การรับรู้สถานการณ์ของกลุ่ม
3 ด้าน

ผลการวิจัย

พบว่า
1. ทฤษฎีประสิทธิผลของหัวหน้าภาค
สามารถทำนายประสิทธิผลของภาควิชาได้
ร้อยละ 12.47
2. ตัวแปรจิตลักษณะสามารถทำนาย
ประสิทธิผลของภาควิชาได้มากกว่า
ตัวแปรอื่นๆ

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง
หัวหน้ากับลูกน้อง
1.2 โครงสร้างของงาน
1.3 อำนาจในตำแหน่งหัวหน้า

2. ทฤษฎีจิตลักษณะของคนไทย

1. ความเชื่ออำนาจในตน
2. มุ่งอนาคต
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม
4. สุขภาพจิต
5. ทักษะที่ดีต่องาน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.8 (ต่อ)		ศึกษาระดับที่เชี่ยวชาญ -การเข้าสู่ตำแหน่ง -ระยะเวลาในตำแหน่งหัวหน้า -อายุราชการ -พฤติกรรมการร่วมมือ ศึกษาระยะเชิงสังคม -เพศ -อายุ -วุฒิการศึกษา -ตำแหน่งวิชาการ -ภูมิถิ่นกำเนิด	
4.3.9 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดนครราชสีมา (สอาด สิ้น ไรษ. 2535)	ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 122 คน	1.องค์ประกอบชุมชน -การคมนาคม -สภาพทางสังคมเศรษฐกิจ	พบว่า ตัวแปรอิสระที่ส่งผลโดยตรง องค์ประกอบชุมชนมีส่วนช่วยของครูอาสา -ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความ สำเร็จในการปฏิบัติงาน Path Coefficient =0.18 0=0.027

4.3.9 (ต่อ)

2.องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

-สนับสนุนจากหน่วยงานการ

ศึกษานอกโรงเรียน

3.องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ

ส่วนตัวของครูอาสา

-สถานภาพส่วนตัว

-ด้านการศึกษา-ประสบการณ์

-ความรู้-ทัศนคติ

-ความมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็งในการปฏิบัติงาน

PC = 0.37 θ = 0.00

องค์ประกอบด้านภาระสนับสนุน

-การสนับสนุนจากหน่วยงานมีความ

สัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็งในการ

ปฏิบัติงาน

PC = 0.17

-การสนับสนุนจากผู้นำของชุมชนมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็ง

ในการปฏิบัติงาน

θ = 0.008 PC = 0.23

ตัวแปรอิสระที่ส่งผลโดยอ้อม

องค์ประกอบด้านคุณสมบัติส่วนตัว

1.ทัศนคติต่องาน ส่งผ่านการสนับสนุนจาก

ผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสำเร็งในการทำงานมีค่า 0.13

4.3.9 (ต่อ)

2. ความมีมนุษยสัมพันธ์ส่งผ่านการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า 0.06
- องค์ประกอบด้านการสนับสนุน
1. การนิเทศจากหน่วยงานส่งผ่านความมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงาน มีค่า 0.09
- ผ่านทัศนคติของครูอาสา มีค่า 0.08
- ผ่านการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน มีค่า 0.07
- ผ่านทัศนคติต่องานและความมีมนุษยสัมพันธ์ของครูอาสา มีค่า 0.06
- ผลทางอ้อมทั้งหมดระหว่างการนิเทศจากหน่วยงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่า 0.46
- ผลทางอ้อมของการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีต่อความสำเร็จใน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.9 (ต่อ)			<p data-bbox="278 324 321 660">การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="335 235 378 660">-ผ่านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่า 0.14 <li data-bbox="392 212 435 660">-การสนับสนุนจากผู้นำชุมชน มีค่า 0.09 <li data-bbox="449 369 492 660">-ทัศนคติต่องาน มีค่า 0.07 <p data-bbox="506 212 549 660">รวมการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีต่อ</p> <p data-bbox="564 235 606 660">ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน = 0.38</p> <p data-bbox="621 436 664 660"><u>องค์ประกอบชุมชน</u></p> <p data-bbox="678 246 721 660">ความสะดวกในการคมนาคมมีผลต่อ</p> <p data-bbox="735 246 778 660">ความสำเร็จในการทำงานโดยส่งผ่าน</p> <p data-bbox="792 504 835 660">ทางอ้อม ผ่าน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="849 201 892 660">-การสนับสนุนจากหน่วยงานและความมี <li data-bbox="906 369 949 660">มนุษยสัมพันธ์มีค่า 0.068 <li data-bbox="963 212 1006 660">-การสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่า 0.08 <p data-bbox="1021 347 1063 660">ส่งผลทางอ้อมโดยรวม 0.47</p>

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
<p>4.3.10 อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องใน ความคาดหวังขององค์กรกับความสามารถทาง พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน (สุภารัตน์ ไวยศิริตา. 2535)</p>	<p>พยาบาลประจำการ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 353 คน</p>	<p>ความสามารถในความคาดหวัง ขององค์กร ความสามารถทางการพยาบาล ความเครียด</p>	<p>ไม่พบความสัมพันธ์</p>
<p>4.3.11 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536)</p>	<p>ครูประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน</p>	<p>1. ลักษณะทางพุทธ -ความเชื่อทางพุทธ -การปฏิบัติทางพุทธ -อิทธิบาท 4 2. ลักษณะทางจิต -ความเชื่ออำนาจในตน -แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ -ทัศนคติต่อวิชาชีพครู 3. ลักษณะสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน -การรับรู้การสนับสนุนจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>พบว่า 1. ทัศนคติ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู 2. ทัศนคติต่อวิชาชีพครูและแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพในการทำงานของครู การทำงานของครู ตัวแปรอื่น ๆ ที่ร่วมกัน ทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครู คือ -ความเชื่อทางพุทธ</p>

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
--	---------------	----------------	------------

4.3.11 (ต่อ)

4. ดัชนีภาวะทางชีวสังคม	การปฏิบัติทางพุทธ	- การปฏิบัติทางพุทธ	
- ภูมิการศึกษา	- อธิธิบาท 4		
- อายุราชการ	- ความเชื่ออำนาจในตน		
- เพศ	- การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน		

4.3.12 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ	ครูประถมศึกษาสังกัด	1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ	พบว่า
สอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา	สำนักงานการศึกษา	นักเรียน	องค์ประกอบทั้ง 7 ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
ประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก	จังหวัดพิษณุโลก	2. การจัดการกระบวนการเรียน	การสอนของครู
(มีพนา ปิ่นม่วง. 2536)	จำนวน 471 คน	การสอน	
		3. บุคลิกลักษณะของครู	
		4. การวัดและการประเมินผล	
		5. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้	
		6. ความเป็นธรรม	
		7. กลวิธีการสอน	

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.13 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ (วิทยา กิตติธาดาкул. 2537)	ปลัดอำเภอจังหวัดหนองคาย	-บุคลิกภาพ -บทบาทความเป็นผู้นำ -ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ต่อประชาชน ชุมชน	พบว่า 1.ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ 2.บุคลิกภาพ 3.บทบาทความเป็นผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติ หน้าที่ของปลัดอำเภอ
4.3.14 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการ ใช้ถ่ายเงินอุดหนุนของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ (เพิ่มศักดิ์ ฉวีรักษ์. 2537)	กม. อพป. จำนวน 60 คน เจ้าหน้าที่ 4 กระทรวงหลัก จำนวน 22 คน รวม 82 คน	-ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ -การมีส่วนร่วมในโครงการ -การมีความสามารถในการจัดทำ โครงการ	พบว่า 1.การมีความสามารถจัดทำโครงการ 2.ควรมีส่วนร่วมในโครงการ 3.การประสานงานภายใน 4.ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4.3.15 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาล สรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (สงวน ธาณี. 2537)	พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ขอนแก่น จำนวน 160 คน	-การได้รับการฝึกอบรม -การได้รับการนิเทศงาน -ความพึงพอใจในงาน -อายุ -ประสบการณ์ในการทำงาน -การอบรมทางพยาบาล	พบว่า ความพึงพอใจในงานสถานภาพสมรส ร่วมกันทำนาย

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.15 (ต่อ)		-สถานภาพสมรส -ความเครียดในงาน -ความสามารถของผู้นำ -การติดต่อสื่อสาร -การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน -การวางแผนและการควบคุม -สมรรถนะของหน่วยงาน -การสร้างควมเข้าใจในสภาพ ความเป็นจริงของงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ 31.6% พบว่า ความสามารถของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา กระบวนการสื่อสารข้อมูล การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน การวางแผนและการควบคุม สมรรถนะของหน่วยงาน การสร้างควมเข้าใจในด้านความเป็นจริง ของงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน พบว่า 1.การประสานงานภายใน 2.ความมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ -การได้รับการฝึกอบรม -การเข้าใจในบทบาทหน้าที่
4.3.16 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามโครงการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอ สังกัดตำรวจภาค 4 (สมชาย พิมพ์ชู, 2537)	ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในโครงการ จำนวน 201 คน		
4.3.17 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล เฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา (สมบุรณ์ สอนประภท. 2537)	คณะกรรมการสภาตำบล จำนวน 359 คน คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบท ระดับตำบล (คปต) จำนวน 84 คน รวมทั้งสิ้น 443 คน	-อายุ -ระดับการศึกษา -ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน -การมีมนุษยสัมพันธ์ -ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ -การได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่	

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการวิจัย
4.3.17 (ต่อ)		-การประสานงานภายใน	
		-การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ	
4.3.18 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในเขตกองกำกับการตำรวจนครบาลที่ 9 (สมยศ ศรีสมวงศ์. 2537)	เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ จำนวน 112 คน	<ul style="list-style-type: none"> 1.ปัจจัยส่วนบุคคล -อายุ -อายุราชการ -ประสบการณ์การทำงาน -วุฒิการศึกษา -สถานภาพสมรส -จำนวนบุตร -สถานที่ตั้งบ้านเรือน 	<p>พบว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.อายุราชการและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน 2.ปัจจัยการรับรู้ต่องาน การรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน 3.การจัดองค์กรเนื้อหาทางและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน
		-ยศ	
		-รายได้	
		2.ปัจจัยด้านบุคคล	
		-การรับรู้ต่องาน	
		-การรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน	
		-การรับรู้ต่อชุมชน	
		-การรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชา	

ชื่องานวิจัย / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้น	ผลการวิจัย
4.3.18 (ต่อ)			
3. ปัจจัยด้าน			
-การจัดองค์กร			
-เนื้อหาทาง			
-สภาพการทำงาน			
4.3.19 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาการ	คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ	พบว่า
อำเภอ ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการอำเภอ	จำนวน 144 คน	งาน	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
(กพอ) : ศึกษากรณีอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือ		1. นโยบายของผู้บริหาร	มากที่สุด คือปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมในการ
ทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7		ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน
(อรษา โปธิ์ทอง. 2537)		1. ความสามารถทางสติปัญญาของ	ปัจจัยโดยรวมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ
		พัฒนาการอำเภอ	ปฏิบัติงานคือ
		2. การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อน	1. นโยบายของผู้บริหารระดับอำเภอ
		ร่วมงาน	2. ความสามารถทางสติปัญญาของพัฒนาการ
		3. การสร้างความรู้สึกเป็นพวก	อำเภอ
		เดียวกัน	3. การปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
		ปัจจัยส่วนบุคคล	4. การสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน
4.3.20 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาการปฏิบัติ	ผู้ช่วยนายทะเบียน	ปัจจัยส่วนบุคคล	พบว่า
ทะเบียนราษฎรของผู้ช่วยนายทะเบียนท้องถิ่น	จำนวน 142 คน	-อายุ	การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการ
(วันชัย โอสถคุณวิทย์. 2538)		-เพศ	ปฏิบัติงาน

ชื่องานวิจัย / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้น	ผลการวิจัย
4.3.20 (ต่อ)			
4.3.21 ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง	เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน จำนวน 210 คน	-ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการฝึกอบรม การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ขวัญและกำลังใจ	พบว่า ขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
(ศิริประกาย วรปรีชา. 2538)			
4.3.22 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จำนวน 174 คน	เพศ, อายุ ความรู้ในงาน ความพึงพอใจในงาน การได้รับการนิเทศงาน การได้รับการอบรม ระยะเวลาในการทำงาน	พบว่า อายุ, เพศ ความรู้ในงาน ระยะเวลา ทำนายผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ได้ร้อยละ 53.25 อายุ ทำนายผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ได้ร้อยละ 22.32

5. การพัฒนาการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 – 2538 พบว่ามีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงาน จำนวน 4 เรื่อง โดยจำแนกเป็น

- 5.1 การพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 เรื่อง
- 5.2 การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 2 เรื่อง
- 5.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง

5.1 แนวทางการศึกษา : การพัฒนาการปฏิบัติงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 - 2538 พบว่ามีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งแสดงรายละเอียดในตาราง 31 ดังนี้

ตาราง 31 การประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2538

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
5.1 การพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 เรื่อง			
5.1.1 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (มีชัยวดี ยุกตะนันท์. 2538)	ผู้อำนวยการสามัญ จังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สามัญจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ รวม 37 คน	-	พบว่า มีการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานคือ 1. ด้านการวางแผน -ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจด้าน การวางแผน -ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาความ ต้องการของหน่วยงาน -ควรมีการประชาสัมพันธ์

2. ด้านการจัดองค์การ

5.1.1 (ต่อ)

-ควรมีการกำหนดโครงสร้าง กำหนด

บทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของ

บุคลากร

-จัดทำแนวระเบียบปฏิบัติ

3. ด้านการจัดบุคลากร

-จัดสรรคนเข้าทำงาน, โดยคำนึงถึงความรู้

ความสามารถ ความต้องการของผู้

ปฏิบัติงาน

-ควรมีการปฐมนิเทศผู้เข้าทำงานใหม่

-การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้

-ควรมีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4. ด้านอำนาจการ

-หัวหน้าฝ่ายควรมีอำนาจการตัดสินใจ

-มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

-มีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดลอมในการ

ทำงาน

ชื่อเรื่อง / ชื่อผู้วิจัย / ปีที่ทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรต้นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

5.1.1 (ต่อ)

- หาวัสดุอุปกรณ์ อำนาจความสะดวก
- จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน
- มีปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อการติดตามผล
- จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่

ข้อมูล

-มีการประสานสัมพันธ์กันในหน่วยงาน

5.ด้านการประเมินผล

-ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อยู่เสมอ

-ควรสรุปผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

-ควรรนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและ
พัฒนางานต่อไป

5.2 แนวทางตาการศึกษา : ตาการพัฒนาพฤตกรรมตาการทำงาน

ตาการพัฒนาตาการศึกษา 2530 – 2538 พบว่า มีผู้ตาวิชาตาวิจัยตาเกี่ยวกับตาการพัฒนาตาพฤตกรรมตาการทำงาน จันวน 2 เรือง
 ซึ่งตาแสดงตารายละเอียดตาในตาตาราง 32 ตันนี้

ตาตาราง 32 แสดงตาการพัฒนาตาออกตาสรางตางานตาวิจัยตาเกี่ยวกับตาการพัฒนาตาพฤตกรรมตาการทำงาน ตันแต่ปีตาการศึกษา 2530 – 2538

ชื่อเรือง/ชื่อผู้ตาวิจัย/ปีตาทำตาวิจัย	กลุ่มตาตัวอย่าง	ตาแปรตาต้นตาที่ตาศึกษา	ผลตาการตาวิจัย
5.2 ตาการพัฒนาตาพฤตกรรมตาการทำงาน จันวน 2 เรือง			
5.2.1 ตาการตาเสริมตาสรางตาจิตตาถักตาขณะตาเพื่อตาพัฒนา ตาพฤตกรรมตาการทำงานตาราชการ (ตาบุญตารับ ตักตาดีตาฉี. 2532)	ตาข้าราชการตาบรรตาธุตาใหม่ จันวน 120 ตาคน	1.ตาฝึกตาการตามุ่งตาอนาคต 2.ตาฝึกตาการตาควบคุมตาตนเอง	พบตาว่า ตาคะแนนตาถักตาขณะตามุ่งตาอนาคตตาและการตาควบคุม ตาตนเองตาหลังตาการตาฝึกตาสูงตากว่าตาก่อนตาการตาฝึก ตาการตาฝึกตาถักตาขณะตามุ่งตาอนาคตตาให้ตาผลตาต่อตาพฤตกรรม ตาการทำงานตาราชการ 2 ตาคัน
5.2.2 ตาผลตาของตาการตาเข้าตากลุ่มตาฝึกตาอบรมตาที่มีตาต่อตา ตาทำงานตาเป็นตากลุ่มตาของตาพนันตางานตาบริษัท ตี.เอส. ตาตติตากรูตาฟ จันักัด (ตามหาชน) จันงตาหวัดตาชลตาบุรี (ตาสามารถ ตาญาณาตาธรรกาษ. 2538)	ตาพนันตางานตาบริษัท จันวน 24 ตาคน	-ตาการตาเข้าตากลุ่มตาฝึกตาอบรม -ตาการตาให้ตาข้อเสนอตาเทศ	พบตาว่า -ตาทั้ง 2 ตากลุ่มตาฝึกตาการทำงานตาเป็นตากลุ่มตาดัชนี -ตากลุ่มตาอบรมตาฝึกตาการทำงานตาเป็นตากลุ่มตาฝึกตาว่า ตากลุ่มตาที่ตาให้ตาข้อเสนอตาเทศ

5.3 แนวทางการศึกษา : การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538 พบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งแสดงรายละเอียดในตาราง 33 ดังนี้

ตาราง 33 แสดงการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 – 2538

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ทำวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ศึกษา	ผลการวิจัย
5.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 เรื่อง			
5.3.1 การเปรียบเทียบผลการใช้สถานการณ์จำลอง การใช้เทคนิคแม่แบบที่มีต่อความสามารถในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านคอนขวาง อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (กรณิกการ์ สุบ โศกสูง. 2538)	นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 24 คน	-การใช้สถานการณ์จำลอง -การใช้เทคนิคแม่แบบ	พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการทำงานกลุ่มเพิ่มขึ้นทั้ง 2 กลุ่ม และทั้ง 2 กลุ่มได้ผลไม่แตกต่างกัน