

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก ในทศวรรษที่ผ่านมา จนได้ก้าวจากประเทศที่กำลังพัฒนาเข้าสู่ประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้น ในอดีต ชีวิตหรือสังคมส่วนใหญ่ของไทย เป็นสังคมแบบเกษตรกรรม อาชีพหลักเน้นหนักในทางเกษตรกรรม ต่อมาเริ่มที่จะมีการใช้ความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งได้มีการกำหนดนโยบายขยายการค้ากับต่างประเทศมากขึ้น สังคมจึงค่อย ๆ เปลี่ยนจากเกษตรกรรมล้วน ๆ เป็นสังคมเกษตรกรรม กึ่งอุตสาหกรรม หลังจากที่ได้ประสบความสำเร็จ ในด้านการค้าขายจนมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมาก จึงได้มีการวิเคราะห์กันอย่างกว้างขวางว่า สังคมของไทยในอนาคต อาจจะเป็นสังคมของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่นเดียวกับหลาย ๆ ประเทศที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่นั้น ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “คน” ภายในประเทศนั่นเอง

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงเล็งเห็นความสำคัญ และความจำเป็น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีขึ้นในอนาคตให้มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอ และให้มีความเหมาะสมกับความก้าวหน้าของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีของประเทศ

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้คนในสังคมต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ก่อนเข้าโรงเรียน จนถึงในโรงเรียน จนถึงออกจากโรงเรียน จนถึงในสถานที่ทำงาน จนถึงวัยปลดเกษียณ จากการทำงาน ซึ่งถือเป็นวงจรการเรียนรู้อันยาวนาน หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันโลก และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในวัยทำงาน ในสังคมไทย ปัจจุบันมักมุ่งเน้นไปในเรื่องของ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานมนุษย์ ซึ่งเทคโนโลยีใหม่ ๆ เหล่านี้ เป็นเครื่องมือซึ่งทำให้มนุษย์เกิดความสะดอกสบายนานับประการ มนุษย์มีเวลาว่างมากขึ้น มีรายได้ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์ก็เริ่มที่จะมีการเคลื่อนไหวร่างกาย น้อยลงทุกที ระบบการทำงานของกล้ามเนื้อ และอวัยวะต่าง ๆ ก็เริ่มที่จะอ่อนแอลง ประกอบกับปัญหาในการทำลายสภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติมีมากขึ้น เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นพิษ ปัญหาการกำจัดสิ่งปฏิกูลอันเกิดจากความเจริญทางอุตสาหกรรมมีมากขึ้น ทำให้ในปัจจุบันมีบุคคลในวัยทำงานจำนวนมาก ต้องประสบกับปัญหาในเรื่องของสุขภาพอนามัย อย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความเครียด ความวิตกกังวล โรคปวดเมื่อยตามอวัยวะ ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย โรคความดันโลหิตสูง โรคเส้นเลือดหัวใจตีบ โรคจิต โรคประสาท โรคหัวใจ ฯลฯ ดังที่ อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม (2539) ได้กล่าวว่า คนไทยมีแนวโน้มที่จะป่วยเป็นโรคไม่ติดต่อเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะโรคหัวใจ ที่เป็นสาเหตุของการตายของคนไทย มากเป็นอันดับหนึ่ง

วิธีป้องกันและแก้ไข คือทำอย่างไรให้คนหันมาเห็นความสำคัญ และมีความสนใจในเรื่องของการป้องกันรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้มากขึ้น ปัจจัยที่สำคัญในการช่วยรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ อาหาร, จิตใจ และการออกกำลังกาย (ชาญวิทย์ โคธีรานุรักษ์ : 2537) นั่นก็คือ การที่เราต้องรู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย การรู้จักควบคุม และดูแลรักษาสุขภาพจิตใจ ให้มีความแข็งแรงอยู่เสมอ และที่สำคัญคือ การหมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยเหล่านี้ ถ้าเราสามารถควบคุม และปรับใช้ให้เหมาะสมกับตัวเราเองแล้ว ก็จะเป็นการช่วยในการรักษาสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นยาวิเศษ ที่ไม่ต้องซื้อหา และมีประโยชน์ต่อร่างกายอย่างมหาศาลเลยทีเดียว

กิจกรรมการออกกำลังกาย, การเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ นอกจากจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งช่วยในการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ในสังคม หรือสถานที่ทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ยังสามารถช่วยในการสร้างทัศนคติ ชั่วญ และกำลังใจที่ดี ให้เกิดแก่พนักงาน และถือว่าเป็นการพัฒนาบรรยากาศของการทำงาน ทั้งภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ดังที่ สมบัติ กาญจนกิจ (2533) ได้กล่าวว่า การกีฬาและนันทนาการ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการลดความเครียด ความวิตก

กังวล และเปิดโอกาสให้สร้างมนุษยสัมพันธ์ ในระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น หรือตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ ยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่และคนงานอีกด้วย

ถึงแม้ว่า กิจกรรมการออกกำลังกาย, การเล่นกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ จะมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว แต่ดูเหมือนว่าคนหรือประชาชนในสังคม โดยเฉพาะบุคคลในวัยทำงานจะละเลย และไม่เห็นความสำคัญของประโยชน์ จากกิจกรรมเหล่านี้ ดังนั้น การให้ความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับความสำคัญ และประโยชน์ ของกิจกรรมการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ จึงเป็นเรื่องสำคัญในสังคมของเรายังขาดอยู่ ถึงแม้ว่า เราจะมีสถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาอย่างมากมาย ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการผลิตบุคลากร ที่จะออกมาให้ความรู้ และความเข้าใจ ถึงประโยชน์ และ ความสำคัญของการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ แต่ในอดีต ดูเหมือนว่าเราได้ ละเลย มองไม่เห็นถึงปัญหาสุขภาพ ของประชาชนในกลุ่มวัยทำงาน สถาบันการผลิตบุคลากร ทางพลศึกษาจึงได้ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาออกมา เพื่อมุ่งให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถาบัน การศึกษาเท่านั้น โดยไม่ได้เตรียมการผลิตบุคลากรทางพลศึกษา เพื่อให้มีความสามารถเข้าไป ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งมีบุคคลในวัย ทำงานจำนวนมาก ที่กำลังประสบปัญหาในเรื่องของสุขภาพอนามัยอยู่ในขณะนี้

ปัญหาประการสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาพลศึกษากำลังประสบ อยู่ก็คือ ปัญหาความต้องการครูลดน้อยลง ซึ่งในปัจจุบัน ประเทศไทยหาคนเก่งและคนดีมาสู่อาชีพครูได้น้อยลง ส่วนใหญ่จะมุ่งสู่อาชีพอื่น ๆ ของภาคเอกชน จากผลการติดตามบัณฑิต ครุศาสตร์ปี 2532, 2534 และ 2536 มีนิสิตครุศาสตร์ เป็นครู-อาจารย์ ประมาณร้อยละ 9.00, 12.00 และ 17.90 ตามลำดับ (คณะครุศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ, 2537) สำหรับบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2536 ประกอบอาชีพครูร้อยละ 12.50 (คณะครุศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ, 2537) นอกจากนี้บุคลากรทางพลศึกษา ยังประสบปัญหาการขาด แหล่งงานรองรับผู้สำเร็จการศึกษา สาขาพลศึกษาอย่างเพียงพอ จากสถิติการผลิตครูพลศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในช่วงปีการศึกษา 2525-2529 มีผู้สำเร็จการศึกษา สูงถึง 2,438 - 4,714 คน แต่มีอัตราการผลิตครูพลศึกษาและสุขศึกษาเพียง 63 - 129 อัตรา เท่านั้น (กรมพลศึกษา, 2531)

เมื่อมีปริมาณผู้สำเร็จการศึกษาสูง แต่ตำแหน่งงานที่รองรับมีจำนวนน้อยมากเช่นนี้ ทำให้บุคลากรทางพลศึกษาจำนวนมากต้องตกงาน หรือต้องหันไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่มีได้ใช้ความรู้ ความสามารถในศาสตร์ของพลศึกษาโดยตรง ผลกระทบจากการที่ไม่มีแหล่งงานรองรับบุคลากรทางพลศึกษาอย่างเพียงพอ ที่สำคัญประการแรกก็คือ การลดจำนวนของผู้ที่สนใจที่จะศึกษาวิชาชีพพลศึกษาลดลงเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้จากจำนวนนักศึกษาที่สนใจศึกษาวิชาพลศึกษา มีจำนวนลดลงทุกปี เริ่มตั้งแต่ปี 2525 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน เปรียบเทียบปริมาณของนักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาปี 2524 มีปริมาณสูงถึง 9,319 คน แต่ในปี 2531 จำนวนนักศึกษาลดลง เหลือเพียง 3,706 คน เท่านั้น (จรรยาพร ธรณินทร์ และคณะ, 2531) ปัญหานี้เห็นได้ชัดเจนจากการที่วิทยาลัยพลศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ ได้ถูกเปลี่ยนเป็นวิทยาลัยชุมชน เนื่องจากมีสาเหตุจากการมีผู้สนใจเรียนวิชาพลศึกษาน้อยมาก ผลกระทบที่ตามมาอีกประการหนึ่ง ก็คือ การที่มีผู้สนใจเรียนวิชาพลศึกษาน้อยลง ทำให้สถาบันการศึกษาไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถมากกว่า เข้ามาทำการศึกษา ทำให้ในระยะหลัง ๆ นี้ บุคลากรทางพลศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาต่าง ๆ มีคุณภาพต่ำกว่าที่ควรจะเป็น (จตุรพร ณ สงขลา, 2537) เมื่อออกไปปฏิบัติงานในสังคม ก็ไม่สามารถปฏิบัติได้ดี ดังที่สังคมคาดหวัง ทำให้วิชาชีพพลศึกษาถูกมองว่าด้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ ซึ่งมีผลกระทบอย่างมาก ต่อวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา ดังนั้น หนทางแก้ไขปัญหาก็ที่ดีที่สุดประการหนึ่ง ก็คือ ควรแก้ไขที่สาเหตุหลัก นั่นก็คือ ต้องพยายามที่จะหาแนวทางในการสร้างแหล่งงานแหล่งใหม่ให้แก่วิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาพปัจจุบันและอนาคต ในต้นศตวรรษที่ 21 ที่เศรษฐกิจและสังคม ของประเทศกำลังเจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแก่บุคคลในวัยทำงานเพิ่มมากขึ้น สังคมและประชาชนในวัยทำงาน จะเริ่มเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา จึงน่าจะมีการศึกษาเพื่อหาแนวทาง ที่เป็นจุดเริ่มต้นในการพยายามขยายตลาดงานของวิชาชีพพลศึกษา สู่ภาคเอกชน ซึ่งถือเป็นการพยายามหาแนวทางในการสร้างแหล่งงานแห่งใหม่ ให้กับบุคลากรทางพลศึกษาอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ เนื่องจาก หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้มักจะเป็นผู้นำของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ว่าเป็นหัวใจที่ทำให้หน่วยงานของตนประสบความสำเร็จ และหน่วยงานเหล่านี้จะมีผู้บริหารที่ทันสมัยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการเตรียมการวางแผนจัดดำเนินการในด้านต่าง ๆ ในอนาคตได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหน่วยงาน

ต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นหน่วยงานที่ได้รับความสนใจ จากหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นในขั้นแรกที่จะศึกษาหรือให้ความรู้ต่าง ๆ จึงน่าจะพิจารณาถึงหน่วยงานเอกชนที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นผู้นำของหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ เป็นอันดับแรก นอกจากนี้ สิ่งที่น่าจะได้มีการทบทวนและเร่งกระทำอีกประการหนึ่ง ก็คือ การพยายามที่จะหาหนทางประชาสัมพันธ์ ให้ตลาดแรงงานในภาคเอกชนต่าง ๆ ได้รับรู้ถึงความสามารถ ความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ ของการพลศึกษา และการกีฬา ซึ่งในปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ นี้ จะพบว่ามีสถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาหลาย ๆ แห่ง พยายามที่จะผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา (วิทยาศาสตร์การกีฬา) เพื่อเตรียมสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ในสังคมอนาคตให้มากยิ่งขึ้น

ตามหลักการของการจัดการศึกษาและการจัดหลักสูตรจะต้องเริ่มต้นจากการพิจารณาถึงปัญหาและความต้องการของสังคมเป็นอันดับแรก แล้วจึงมากำหนดปรัชญา จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน และการประเมินผล ตามลำดับ ซึ่งปัญหาของสังคมในปัจจุบัน ที่ประชาชนกำลังเผชิญอยู่ ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมากพอสมควร แต่งานวิจัยของสาขาพลศึกษาในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ยังไม่ได้มีการศึกษาถึงความก้าวหน้า ในเรื่องปริมาณและคุณสมบัติของบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่ตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานธุรกิจเอกชน ซึ่งกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และสภาพบีบคั้นทางจิตใจอยู่ในขณะนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการทำวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่มีขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ในครั้งนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการช่วยวางแนวทางในการปรับปรุง วางแผน การเตรียมการผลิต การขยายตลาดแรงงาน และการประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ที่เป็นผู้นำของหน่วยงานธุรกิจเอกชนต่าง ๆ ได้รับรู้ถึงคุณค่า ความสำคัญ และความสามารถของบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานธุรกิจเอกชน ให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ของหน่วยงาน และเป็นมนุษย์ที่มีความพร้อม มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 บริษัทของประเทศไทย ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 21 โดยแบ่งทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 1.1 ศึกษาความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนต่าง ๆ ในภาพรวม
 - 1.2 ศึกษาความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนต่าง ๆ แยกตามประเภท
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาของหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จาก ไดเรกทอรี ออฟ อคาเดมิก โปรแกรม (Directory of Academic Program , 1983-1984) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (อ้างในลาวัลย์ ปานดิษฐ์ , 2535) พบว่า ผู้สำเร็จมาจากศาสตร์ทางการศึกษา (Education) หรือนักการศึกษา (Educator) นั้น มิได้ปฏิบัติงานเฉพาะการสอนในสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่พบว่านักการศึกษาได้เข้ามามีบทบาทในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังปรากฏว่ามีนักการศึกษาทำหน้าที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเป็นอันดับ 1 เมื่อเทียบกับศาสตร์อื่น ๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 วุฒิการศึกษาของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับปริญญาตรี

สาขา	ร้อยละ
ครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์	17.6
ธุรกิจ / การจัดการ	16.0
สังคมวิทยา	14.7
จิตวิทยา	10.8
วิศวกรรมศาสตร์	5.5
อักษรศาสตร์ / ศิลปศาสตร์	5.4
นิเทศศาสตร์ / วารสารศาสตร์	4.4
บริการด้านสุขภาพ	3.2
วิทยาศาสตร์กายภาพ	2.9
วิทยาศาสตร์ชีวภาพ	2.6
อุตสาหกรรมสัมพันธ์	2.1
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / ฝึกอบรม	1.9
อื่น ๆ	13.1

แหล่งที่มา : Directory of Academic Program , 1983-1984 (อ้างในลาวัลย์ ปานดิษฐ์ , 2535)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 วุฒิการศึกษาของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

สาขา	ร้อยละ
ครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์	31.6
ธุรกิจ / การจัดการ	18.6
จิตวิทยา	10.4
สังคมวิทยา	6.7
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / ฝึกอบรม	6.1
นิเทศศาสตร์ / วารสารศาสตร์	2.4
อุตสาหกรรมสัมพันธ์	2.2
บริการด้านสุขภาพ	2.2
อักษรศาสตร์ / ศิลปศาสตร์	2.0
วิศวกรรมศาสตร์	1.7
อื่น ๆ	16.0

แหล่งที่มา : Directory of Academic Program , 1983-1984 (อ้างในลาวัลย์ ปานดิษฐ์ , 2535)

อาจกล่าวได้ว่า การที่นักการศึกษาได้เข้ามามีบทบาท ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากเป็นอันดับ 1 ก็คงเนื่องมาจากหัวใจของศาสตร์ด้านการศึกษา เน้นในเรื่องหลักสูตรและการสอน นักการศึกษาจึงมีความสามารถ ที่จะใช้ความรู้ ทักษะทางด้านการสอน โดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติ ของผู้รับการถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ จึงน่าที่จะเป็นเหตุผลที่ทำให้นักศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดีกว่าบุคลากรในสาขาอื่น ๆ

นอกจากนี้บุคลากรสาขาบริการด้านสุขภาพซึ่งบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา น่าจะจัดอยู่ในกลุ่มนี้ ยังเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง ที่ได้เข้ามามีบทบาทในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขาพลศึกษาและการกีฬา ที่เป็นทั้งนักการศึกษาและนักพลศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับหนึ่ง การนำเอาความรู้ความสามารถของการเป็นนักการศึกษาและนักพลศึกษาและการกีฬา เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

งาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดนี้ น่าจะทำให้ นักพลศึกษาและการ กีฬา มีบทบาทอีกบทบาทหนึ่งในสังคม ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคาดการณ์ ความต้องการใช้บุคลากรทางพลศึกษา และการกีฬาในอนาคต ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารฝ่าย พัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหารฝ่ายอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ซึ่งมีความสามารถคาดการณ์ ถึงความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาของฝ่าย พัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ในช่วง ต้นศตวรรษที่ 21 (ระหว่างปี พ.ศ. 2543 - 2553)

2. การศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึงความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการ กีฬา ซึ่งมีความครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

2.1 ความต้องการด้านปริมาณในการใช้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่าย พัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 (ระหว่างปี พ.ศ. 2543- 2553)

2.2 ความต้องการด้านคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติ งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ฝ่ายหรือแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องการให้มีในตัว บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 (ระหว่างปี พ.ศ. 2543-2553) ซึ่ง ความต้องการด้านคุณสมบัติของบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ครอบคลุมคุณสมบัติใน ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.1 คุณสมบัติด้านสถานภาพและภูมิลำเนา

2.2.2 คุณสมบัติด้านลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว

2.2.3 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

2.2.4 คุณสมบัติด้านประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2.5 คุณสมบัติหรือเงื่อนไขอื่น ๆ

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานธุรกิจ เอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าหน่วย พัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่โดยตรงในงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีส่วนเกี่ยวข้องในการ กำหนดนโยบายงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนนั้น ๆ โดย ผู้วิจัยจะเลือกทำการสอบถามเฉพาะ ผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนต่าง ๆ เพียงหน่วยงานละ 1 คนเท่านั้น

4. หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 บริษัทของประเทศไทย ผู้วิจัยจะถือตามการ จัดอันดับบริษัทที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย โดยการจัดอันดับของ นิตยสารบิสซิเนสอิน ไทยแลนด์ (บิสซิเนสอินไทยแลนด์, 2536) ซึ่งได้ร่วมกับนักวิจัยของสถาบันบริการทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแลนด ทำการจัดอันดับธุรกิจขนาดใหญ่ของประเทศไทย โดยใช้มาตรา ฐานทางการเงินที่เป็นสากล เป็นเกณฑ์

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ถือว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตอบในฐานะที่เป็น ตัวแทนของหน่วยงาน ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจึงมิได้ตอบตามความคิดเห็นหรือตามความรู้สึก ของตนเอง แต่เป็นการตอบตามความเป็นจริงของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือเป็นจริง ตามนโยบายหรือตามแผนงานของหน่วยงานที่ได้วางไว้สำหรับอนาคต

2. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถาม ถือว่าเป็นข้อมูลที่ผู้ตอบ ตอบด้วยความ จริงใจและเต็มที่ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือได้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความต้องการ หมายถึง ปริมาณและคุณสมบัติของบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่เป็นที่ยังประสงค์ ของผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานธุรกิจ เอกชนขนาดใหญ่ 200 บริษัทของประเทศไทย โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1.1 ความต้องการด้านปริมาณในการใช้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา

1.2 ความต้องการด้านคุณสมบัติต่าง ๆ ประกอบด้วย

- 1.2.1 คุณสมบัติด้านสถานภาพและภูมิลำเนา
- 1.2.2 คุณสมบัติด้านลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว
- 1.2.3 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ
- 1.2.4 คุณสมบัติด้านประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 1.2.5 คุณสมบัติหรือเงื่อนไขอื่น ๆ

2. บุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขาพลศึกษา ในระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือปริญญาเอก

3. บุคลากรทางการกีฬา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขา วิทยาศาสตร์การกีฬา ในระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือปริญญาเอก

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การใช้ความพยายามของผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ ตลอดจนการเสริมสร้างทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่โดยตรงที่จะจัดดำเนินการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ทักษะ ทักษะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

6. หน่วยงานธุรกิจเอกชน หมายถึง หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 บริษัทของประเทศไทย ซึ่งได้รับการคัดเลือกจาก นิตยสารบิสซิเนสอินไทยแลนด์ (Business in Thailand) ร่วมกับนักวิจัยของสถาบันบริการทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำการจัดอันดับธุรกิจขนาดใหญ่ของประเทศไทยตามมาตรฐานทางการเงินที่เป็นสากล ประจำปี 2535 (บิสซิเนสอินไทยแลนด์, 2536) โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งประเภทของธุรกิจออกเป็น 6 ประเภท โดยการปรับปรุงจากเกณฑ์การแบ่งประเภทของธุรกิจ ตามแนวคิดของ กรองแก้ว อยู่สุข และพิมพ์ ศราวุธ (กรองแก้ว อยู่สุข และพิมพ์ ศราวุธ : 2535) ดังนี้

- 6.1 ธุรกิจการเกษตร
- 6.2 ธุรกิจอุตสาหกรรม
- 6.3 ธุรกิจการก่อสร้าง
- 6.4 ธุรกิจการพาณิชย์
- 6.5 ธุรกิจการเงิน
- 6.6 ธุรกิจที่ให้บริการ

ความหมาย

6.1 ธุรกิจการเกษตร หมายถึง ผู้ที่ดำเนินกิจการ ทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตทางการเกษตร เช่น ธุรกิจที่เกิดจากผลผลิตจากการทำนา ทำสวน ทำไร่ ประมง ป่าไม้ ปศุสัตว์

6.2 ธุรกิจอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ผลิตสินค้า เครื่องอุปโภคบริโภคทั่วไป ซึ่งอาจแบ่งย่อยได้เป็น

6.2.1 อุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ใช้แรงงานจากสมาชิกในครอบครัว ใช้เวลาว่างจากการประกอบอาชีพหลัก ใช้วัตถุดิบที่หาได้ในท้องถิ่นนั้น ๆ วิธีการผลิตเป็นแบบโบราณซึ่งสืบทอดมาแต่บรรพบุรุษ อันได้แก่ อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมทำเครื่องเงิน อุตสาหกรรมทำร่ม อุตสาหกรรมเครื่องจักรสาน เป็นต้น

6.2.2 อุตสาหกรรมโรงงาน หมายถึงผู้ผลิต ที่ผลิตสินค้าจากโรงงาน ลักษณะแตกต่างจากอุตสาหกรรมในครัวเรือน คือ มีโรงงานที่ถาวร มีการจ้างแรงงานจากบุคคลภายนอก มีกระบวนการผลิต มีเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ผลิตสินค้าได้ทีละมาก ๆ ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ

6.3 ธุรกิจการก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมที่ทำต่อเนื่องมาจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว นำเอาผลผลิตของอุตสาหกรรมต่าง ๆ มาใช้ ได้แก่ การปลูกสร้างอาคาร ที่อยู่อาศัย สถานศึกษา โรงพยาบาล ถนน การสร้างสะพาน ฯลฯ

6.4 ธุรกิจเกี่ยวกับการพาณิชย์ เป็นธุรกิจที่ทำหน้าที่ในการกระจายสินค้า ที่อุตสาหกรรมต่าง ๆ ผลิตขึ้น ไปสู่ผู้บริโภค หรือผู้ใช้ ทำให้ประชาชนหาซื้อสินค้าต่าง ๆ ได้สะดวกตามปริมาณและเวลาที่ต้องการ ได้แก่ พ่อค้าคนกลาง ร้านค้าส่ง ค้าปลีก ธุรกิจที่เป็นตัวแทนนายหน้าขายสินค้าต่าง ๆ

6.5 ธุรกิจการเงิน เป็นสถาบันที่ทำธุรกิจเกี่ยวข้องกับการเงินต่าง ๆ ได้แก่ ธนาคาร ประเภทต่าง ๆ บริษัทการเงิน บริษัทประกันภัย

6.6 ธุรกิจบริการ ธุรกิจประเภทนี้ ไม่ได้ผลิตสินค้า แต่ทำหน้าที่ให้บริการ ได้แก่ ธุรกิจ การคมนาคมและขนส่ง กิจการโรงภาพยนตร์ สถานเริงรมณ์ต่าง ๆ กิจการท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรม

7. ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผน การ จัดทำนโยบาย และควบคุมการดำเนินงาน ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

7.1 ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดในการกำหนด หรือวาง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เช่น กรรมการ บริหาร, ผู้จัดการฝ่าย, ผู้จัดการส่วน เป็นต้น

7.2 ผู้บริหารระดับกลาง เป็นผู้บริหารที่เป็นผู้ช่วยและมีอำนาจหน้าที่ในการช่วยวาง แผน กำหนดหรือวางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วย งาน เช่น รองผู้จัดการฝ่าย, ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย เป็นต้น

7.3 ผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายหรือแผน งานในการบริหารงานของหน่วยงาน ในบางครั้งอาจเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือ วางแผนในการปฏิบัติงานบ้าง ส่วนใหญ่มักเป็นผู้นำและช่วยควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติงานเป็นไป ตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางช่วยกันวางไว้ เช่น หัวหน้างาน, หัวหน้าหน่วย ชูปเปอร์ไวเซอร์ (Supervisor) เป็นต้น

8. ต้นศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระยะเวลาในช่วงทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 21 ซึ่งตรง กับ ปี ค.ศ. 2000- 2010 หรือ พ.ศ. 2543-2553

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปริมาณความต้องการ และคุณสมบัติของบุคลากรทางพลศึกษาและ การกีฬาที่เหมาะสมต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ประเภทต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากการทำการวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพ และการเตรียม การผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ ซึ่งน่าจะเป็นตลาดงานกลุ่มเป้าหมายในอนาคตต่อไป

2. ทำให้ได้ข้อมูลในการพิจารณาหาทางเลือกแหล่งงานแห่งใหม่ ให้กับวิชาชีพ พดศึกษาและการกีฬา อันจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้ที่สนใจศึกษาทางด้านวิชาชีพพดศึกษาและการ กีฬา และเป็นประโยชน์ในการแนะแนวการเลือกประกอบอาชีพ ของนิสิตสาขาพดศึกษาและการ กีฬาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต

3. ผลจากการวิจัย จะเป็นแนวทางสำหรับการเตรียมการจัดการศึกษาวิชาชีพพดศึกษา และการกีฬา ของสถาบันการผลิตบุคลากรทางพดศึกษา ให้มีความสามารถผลิตบุคลากรสาขา ต่าง ๆ ออกมารับใช้สังคม ได้ตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น ข้อมูลบางส่วนที่ได้จะเป็นประโยชน์ ต่อการเตรียมการจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญที่จะผลิตบุคลากรทาง การกีฬาออกมาให้ความรู้ทางด้านการศึกษา การรักษาสุขภาพอนามัย และเพื่อตอบสนองความ ต้องการด้านการศึกษาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ของประชาชนในวัยทำงาน ที่อยู่ในสังคม นอกสถาบันการศึกษา จะทำให้การผลิตบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สามารถผลิต บุคลากรสาขาต่าง ๆ ออกมารับใช้สังคม ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเอกชนในสังคม มากยิ่งขึ้น

4. ทำให้มีส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์ หรือเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรทาง พดศึกษาและการกีฬา และทิศทางการพัฒนาของวิชาชีพพดศึกษาและการกีฬาเพื่อสังคม เพิ่มมากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

