

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และ เพื่อ เปรียบ เทียบช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิง ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม ความคิด เห็น เกี่ยวกับการวิจัยที่มีอิทธิพลต่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา 10 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเกษตรกรรม, วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 344 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.81 โดยแยกเป็นครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรมจำนวน 68 ฉบับ ครูพลศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 133 ฉบับ และครูพลศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 77 ฉบับ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญก็จะ เปรียบ เทียบ เป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความ เรียงตามลำดับ

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูพลศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาเอก

พลศึกษา ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสอนอย่างเดียว ไม่มีรายได้พิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีจำนวนคาบที่สอนวิชาพลศึกษาในเวลาปกติมากกว่า 25 คาบต่อสัปดาห์ และไม่มีจำนวนคาบที่สอนวิชาพลศึกษาในช่วงว่างเวลาปกติต่อสัปดาห์

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง

3. ครูพลศึกษาในแต่ละสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ ครูพลศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม

4. ครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของครูพลศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา พ่อสรุปได้ดังนี้

ที่มีต่อผู้บริหาร

- ไม่ขอแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ เรื่องนี้
- ไม่ค่อย เห็นความสำคัญของวิชาพลศึกษา
- ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมพลศึกษาด้วยดี
- ไม่สนับสนุนค่านงงบประมาณอย่างเพียงพอ
- ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา
- มีความสามารถในการบริหารงานในวิทยาลัยอย่างดี
- ไม่ให้ครูพลศึกษามีอิสระในการทำงาน เท่าที่ควร

ที่มีต่อผู้ร่วมงาน

- ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนต่อกิจกรรมพลศึกษาด้วยดี
- ไม่ขอแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ เรื่องนี้
- ไม่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา เท่าที่ควร

- ไม่เข้าใจปรัชญาของพลศึกษาอย่างแท้จริง
- ขาดศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษา
- เพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะผู้หญิงไม่ค่อยให้ความสนใจต่อกิจกรรมกีฬา
- มีความสนใจกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายมาก

ที่มีต่อนักศึกษา

- ให้ความสนใจ มีความกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมทางพลศึกษามาก
- ไม่ขอแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ เรื่องนี้
- ให้ความสนใจต่อกิจกรรมพลศึกษาน้อย เนื่องจากมีกิจกรรมอื่นเกี่ยวกับวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติ
- นักศึกษามองการ เข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาในแง่ของความสนุกสนาน ชัยชนะในการแข่งขัน และการได้รับค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมกิจกรรม มากกว่าปรัชญาทางพลศึกษาที่แท้จริง
- ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในการ เข้าร่วมกิจกรรมทางพลศึกษา
- ครูพลศึกษาหญิงจะไม่ค่อยได้รับความ เชื่อถือในความสามารถในกิจกรรมกีฬา และการปกครอง เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- กรมอาชีวศึกษาควรให้การสนับสนุนการจัดและดำเนินการโปรแกรมพลศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้
- ควรเพิ่มอัตราครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาให้มากกว่านี้ เนื่องจากต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน
- ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กีฬา และจัดสถานที่ที่เหมาะสม ในการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา
- ควรสนับสนุนให้มีการจัดการอบรม หรือการประชุมเชิงวิชาการและปฏิบัติการ เพื่อเพิ่ม เติมความรู้ที่ทันสมัยแก่ครูพลศึกษาทุกปี
- ควรปรับปรุงหลักสูตร ในหมวดวิชาพลานามัยให้ เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่

- สถานศึกษาอาชีวศึกษามาก เน้นกิจกรรมด้านวิชาชีพมากกว่าวิชาสามัญ
- กิจกรรมกีฬากับสถานศึกษาวิชาชีพไปด้วยกันได้ยาก
- ครูพลศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องทำให้ได้ว่าพลศึกษา เป็นวิชารอง วิชาชีพ
- ผู้บริหารควรให้การนิเทศการสอนบ้าง
- ผู้บริหารมักดูแลอำนาจ ควรโยกย้ายสับเปลี่ยนบ้างตามวาระ
- ควรจะมีการตรวจสอบสุขภาพและสมรรถภาพของนักศึกษาแล้วนำผลมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูพลศึกษาด้วย
- กิจกรรมกีฬา เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกิจกรรมหลักในสถานศึกษาอาชีวศึกษา
- เงินรายได้จากการสอนล่วงเวลาน่าสนใจกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา
- คิดว่าการทำวิจัยนี้จะได้ประโยชน์เฉพาะตัวผู้วิจัยเท่านั้น อยากให้ดีแผนและนำเสนอผลในระดับนโยบาย เพื่อปรับปรุงสร้างเสริมขวัญแก่ครูพลศึกษาต่อไป
- ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควร เข้าใจปรัชญาของการบริหารงานและปรัชญาของวิชาพลศึกษา
- ครูพลศึกษาต้องแก้ไขภาพจน์ที่ไม่ดีเก่า ๆ ออกไป
- ควรจัดให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในช่วงล่วงเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามสาขาวิชา ได้สอนกิจกรรมพลศึกษาที่ตรงกับความถนัด ได้ทำงานที่ตรงกับบุคลิกภาพ และตรงกับความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนงานมีสถานที่ทำงาน ช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ การเดินทางไปยังวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม มีความปลอดภัยจากอิทธิพลภายนอก ผู้บริหารและผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ต่าง ๆ ผู้บริหารคณะครู นักศึกษา คณาจารย์โรงให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี จากเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้จึงทำให้ครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังที่ อุทัย ทิรัญโต (2523 : 219) ที่กล่าวว่า "การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญในการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้นมา" และกิลเมอร์ (Gilmer 1971 : 249) ได้กล่าวไว้ว่า "วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการ หรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติ และความพึงพอใจที่มีต่องาน"

นอกจากนี้ครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้รับการยอมรับนับถือจากนักศึกษา ผู้ปกครอง และบุคลากรภายนอก ผู้บริหารและผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญ และยอมรับในความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในงานกีฬาและพลานามัย ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูทุกคน ไม่เคยตำหนิหรือลงโทษครูด้วยอารมณ์ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งได้รับการปฏิบัติด้วยดีเมื่อเข้าร่วมสังคมกับบุคคลอาชีพอื่น ๆ มีโอกาสร่วมทำงานและมีความคุ้นเคยกับผู้นำของชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพลศึกษาให้กับชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ดังที่ แอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (Anderson and Vandyke 1963 : 325) ได้กล่าวว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยครูที่มีความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้ใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้" และเมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอร์ชเบอร์ก ก็พบว่า เหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้นล้วนสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ เป็นแรงจูงใจให้ครูพลศึกษาชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูพลศึกษาเพื่อที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้นซึ่งมีปัจจัยดังนี้คือ การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความรับผิดชอบต่องาน มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และการมีความเจริญก้าวหน้าในงานนั้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัย

คำจูนซึ่ง เป็นปัจจัยที่จะคำจูนให้ครูพลศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อันได้แก่
 ปัจจัยเกี่ยวกับ เงิน เดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความ เจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ความ
 สัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในสถานะของอาชีพครู
 พลศึกษา เป็นที่ยอมรับของสังคม สภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน
 เป็นไปด้วยดี ความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การมีความศรัทธาในงานอาชีพหรือ
 สถานภาพทางสังคมของครูพลศึกษา ซึ่ง เมื่อครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามี
 องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ก็ จะเกิดความพึงพอใจใน
 งานที่ทำ และก็จะยอมจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา
 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงด้วยนั่นเอง อย่างไรก็ตามการที่
 ครูพลศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่
 ในระดับต่ำในด้านความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านนโยบายและการบริหาร อาจจะ
 เนื่องจากเหตุผลที่ว่าครูพลศึกษาไม่มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการลาศึกษาต่อ หรือ
 ไม่มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการและเชิงปฏิบัติการทางพลศึกษา และไม่มีโอกาสได้เข้า
 ฝึกอบรมทักษะทางกีฬาเพิ่มเติม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาขาด
 แคลนซ์ตราบก่าส่งครูพลศึกษา ทำให้ต้องรับผิดชอบจำนวนคาบที่สอนมาก อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบ
 งานทางด้านอื่น ๆ ความคู้กันไปด้วย สอดคล้องกับผลวิจัยของวิสิฐ เขมะภาคะพันธ์ (2522:จ)
 สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ (2522 : จ) และไพฑูรย์ ทองหอม (2528 : ฉ) ซึ่งทำวิจัย
 เกี่ยวกับปัญหาการจัดและดำเนินการโปรแกรมพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งใน
 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และ
 จำนวนครูพลศึกษายังมีไม่เพียงพอ ตลอดจนฝ่ายบริหารไม่เห็นความสำคัญของวิชาพลศึกษาเท่า
 ที่ควร และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นอื่น ๆ ในแบบสอบถามตอนที่ 3 พบว่า ครูพลศึกษา
 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความต้องการที่จะศึกษาต่อ และอยากมีโอกาสได้รับการ
 อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีโอกาสทำได้ และเมื่อพิจารณา
 ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริช เบอร์กก็ จะพบว่า ปัจจัยด้านความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง
 งานนั้น เป็นปัจจัยจูงใจซึ่ง เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จูงใจให้ครูพลศึกษาชอบและรักงาน เป็น
 ตัวสร้างความพึงพอใจให้ครูพลศึกษาทำงานได้ดียิ่งขึ้น และเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยคำจูนซึ่งเป็น
 สาเหตุหนึ่งของการทำให้ครูพลศึกษาไม่พอใจในงานที่ทำ เนื่องจากมีความรู้สึกว่าคุณเองไม่มี
 ความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นอาจ เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษา

ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง งานอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษายังมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำอีกด้วย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสาเหตุที่ว่า นโยบาย การบริหารของวิทยาลัยบางอย่างไม่เป็นที่พึงพอใจของครูพลศึกษา เนื่องจากครูพลศึกษาไม่มีส่วน ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัย ไม่ได้รับ ความสนใจและการพิจารณาจากการเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานคือ ผู้บังคับบัญชา ไม่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในงานกีฬาและ พละนาฏย หรือแม้แต่เรื่องที่ครูพลศึกษาคิดว่าวิทยาลัยไม่ได้ใช้หลักความสามารถในการกำหนด ตัวบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษก็ไม่ได้ใช้ประวัติ ความสามารถในการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์อย่างยุติธรรม และเมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสององค์ ประกอบของ เฮอริช เบอร์ก ก็พบว่า บังคับด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นบังคับด้านจรรยา ซึ่ง เป็นบังคับที่จะช่วยจรรยาให้ครูพลศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าครูพลศึกษา ไม่พอใจในค่านโยบายและการบริหารงานของวิทยาลัยแล้ว ก็ย่อมจะขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อครูพลศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งตรงกับแวน เดอร์ซาล (Van Dersal 1968 : 62 - 72) ที่กล่าวว่า "นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ สภาพการทำงานนั้น ล้วน เป็นบังคับสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน" เพราะ ถ้าครูพลศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งในสถานศึกษา มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย หรือหลักปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานศึกษา และได้รับการยอมรับในการ เสนอความคิดเห็น ได้รับการมอบหมายตามความสามารถและได้รับความไว้วางใจ ได้รับการ พิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์กำหนดอย่างยุติธรรมแล้วก็เชื่อว่า ครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาก็จะมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับสูง ขึ้น อย่างแน่นอน และสอดคล้องกับ เคท เดวิส (Keith Davis 1951 - 60) ที่ว่า "ถ้าบุคคล ได้ปฏิบัติงานที่ตนพอใจ และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานก็จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูง"

2. เมื่อพิจารณา เปรียบ เทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระหว่างสถานศึกษา โดยส่วนรวมทุกด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความแตกต่างกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับขวัญ ในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และ วิทยาลัยเกษตรกรรม ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ครูพลศึกษาในวิทยาลัย เทคนิคกับครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเพียงคู่เดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิคกับวิทยาลัยเกษตรกรรมมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง ลักษณะของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ วิทยาลัยเทคนิค มักมีที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีความเจริญ การสาธารณูปโภค การคมนาคมติดต่อสื่อสารต่าง ๆ สะดวกสบาย และมีความปลอดภัยมากกว่าวิทยาลัยเกษตรกรรม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ป่าเขาทางไกลตัวเมือง การสาธารณูปโภค การคมนาคมติดต่อสื่อสารต่าง ๆ เป็นไปด้วย ความยากลำบาก ทูรกันดาร เสียงค่อมอันตรายต่าง ๆ มากมาย ซึ่งเมื่อพิจารณาตามทฤษฎี สององค์ประกอบของเฮอริช เบออร์กก็จะพบว่า ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ งานโดยตรง ทำให้ครูพลศึกษาชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูพลศึกษา ทำงานได้ดีนั้น ครูพลศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคต่างก็มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เกือบ ทุกด้าน คือ การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ยกเว้นในด้าน ความก้าวหน้าที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่ช่วยทำให้ครูพลศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลานั้น ครูพลศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานในช่วงล่วงเวลา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพทาง สังคม การเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม สภาพการปฏิบัติงาน ความสะดวก สบายและปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ยกเว้นในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต และนโยบายและการบริหารงานที่มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งต่างกับครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม เมื่อพิจารณาในส่วนของปัจจัยจูงใจ พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเพียงไม่กี่ด้านคือ ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและริเริ่มสร้างสรรค์ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และในส่วนของปัจจัยค้ำจุนพบว่า ครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรมมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในด้านความสัมพันธ์อันดี

กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพทางสังคม ยกเว้นในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงานและการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก วิทยาลัยเทคนิค มีการจัดการเรียนการสอน 2 รอบ คือ รอบปกติและรอบล่วงเวลาปกติ จึงทำให้เกิดความแตกต่างด้านค่าตอบแทนในการสอนล่วงเวลา ผิดกับวิทยาลัยเกษตรกรรม ซึ่งเปิดทำการสอนเพียงรอบเดียว จึงไม่มีค่าตอบแทนการสอนล่วงเวลา

นอกจากนั้น อาจจะมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้บริหารในวิทยาลัยเกษตรกรรมมักจะไม่มีการโยกย้ายสลับ เปลี่ยนตำแหน่งกันตามวาระ เหมือนกับผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิค จึงอาจทำให้เกิดระบบพรรคพวกและสร้างอิทธิพลต่าง ๆ ขึ้นมาในการบริหารงาน ตลอดจนทำให้เกิดความเฉื่อยชาในการทำงานได้ จึงทำให้ครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรมมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล นโยบาย และการบริหาร และการบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระหว่างสถานศึกษาโดยส่วนรวมทุกด้านจึงพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูพลศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกับครูพลศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรมมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงคู่เดียว

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน" จากความคิดเห็นในการตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยเห็นว่าในสภาพการณ์อย่างเดียวกัน ลักษณะงานอย่างเดียวกัน สภาพการณ์ปฏิบัติงานเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน บัณฑิตต่าง ๆ เหมือนกัน เพศไม่น่าจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ บูรณสิงห์ (Buranasing 1978 : 6425A) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย เปิดและมหาวิทยาลัยปิดของประเทศไทย ที่พบว่า เพศและประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามยังมีผลการวิจัยซึ่งขัดแย้งกันกับเรื่องนี้ นั่นคือ ผลการวิจัยของ ลาทรอฟ (Lathrop 1979 : 2392A) ทำการวิจัยหา

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของคนกับวัยในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อวัยในการปฏิบัติงานของคน และยังมีอีกว่าผู้หญิงมีวัยในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ชาย เมื่อไม่พิจารณาถึงเรื่องการทำงาน สรุปได้ว่าการมีความคิดเห็นแตกต่างกันนั้นเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ในเรื่อง ๆ เดียวกัน บุคคลอาจมองปัญหาในแง่มุมต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นจึงขัดแย้งกันได้ ดังที่ บุญเจือ ทองประหวั่น (2526 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า "บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแต่ละคนแต่ละกลุ่มอาจมีเจตคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกัน หรือปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน จะมีแนวโน้มของเจตคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับเจตคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง อาจมีเจตคติต่องานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย หรือกลุ่มผู้สูงอายุอาจมีเจตคติที่ดีต่องานมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย" ดังนั้นครูพลศึกษาชายจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัยในการปฏิบัติงานบางด้านแตกต่างกับครูพลศึกษาหญิง ซึ่ง เมื่อ เปรียบ เทียบแล้วพบว่าแตกต่างกันในด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และด้านสถานภาพทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยจำแนกตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริช เบอร์ก ปัจจัยนี้อาจ เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูพลศึกษาเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ เพราะปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่จะช่วยจำแนกให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานนี้ เพศ อาจ เป็นตัวกำหนดให้ครูพลศึกษาหญิงมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานที่จะต้องมีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตรายจากอิทธิพลภายนอก การเดินทางมาปฏิบัติการสอนก็ควรจะเป็นไปด้วยความสะดวกและปลอดภัย หรือแม้แต่ผู้บริหารก็ควรจะให้ความสนใจในสวัสดิภาพความเป็นอยู่ ผู้หญิงมักจะมีกังวลใจอย่างมากต่อการมีสวัสดิภาพในสถานการณต่าง ๆ ที่ตนประสบ เป็นลักษณะความรู้สึกของเพศที่อ่อนแอกว่า ผิดกับผู้ชายซึ่งมักจะทำให้ความสำคัญด้านนี้ไม่มากนัก เพราะลักษณะเพศชายจำจะต้องอดทนต่อสภาพต่าง ๆ ได้อย่างสมบุกสมบัน ซึ่งมากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาก็ โดยลักษณะแห่งเพศและธรรมเนียมไทยแล้ว ผู้หญิงมักจะต้องวางตัวในการคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็มักจะเป็นผู้ชาย บางสิ่งบางอย่างก็อาจทำได้เหมือนกับผู้ชาย ทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นคนกลุ่มน้อยในสังคม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาก็เหมือนกัน มักจะมองว่าครูพลศึกษาหญิงไม่เหมาะสมกับการสอนปฏิบัติ

ควรจะไปสอนทฤษฎีมากกว่า แม้แต่นักศึกษาเองก็มักจะให้ความ เชื่อถือในความสามารถน้อยกว่า ครูพลศึกษาชาย เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ครูพลศึกษาชายจะมีบทบาทมากกว่าครูพลศึกษาหญิง ในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ การบริหารงาน การเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา หรือแม้แต่ด้านสถานภาพทางสังคมก็ตาม ครูพลศึกษา ชายก็มักจะมีบทบาทมากกว่าครูพลศึกษาหญิงในการ เข้าไปสมาคมกับผู้นำชุมชน เข้าไปช่วยเหลือ ร่วมมือในด้านการจัดกิจกรรมสาธารณกุศลต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าวแล้วจึงทำให้ครูพลศึกษา ชายกับครูพลศึกษาหญิงมีความคิด เห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงและปลอดภัย ในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และด้านสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวมจะพบว่า ครูพลศึกษาหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับครูพลศึกษาชาย ดังนั้นจึงกล่าว ได้ว่า เป็นเพียงความรู้สึกของครูพลศึกษาหญิง เท่านั้นเองที่คิดว่า ตนเองมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรเห็นความสำคัญและสร้างเสริมให้ระดับขงครูพลศึกษาในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาคงอยู่ในระดับสูงตลอดจนหาวิธีปรับปรุง เสริมสร้างขงครูพลศึกษาให้มีระดับสูงยิ่งขึ้นต่อไป
2. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนวิชาพลศึกษาให้เพียงพอ จัดให้มีห้องเก็บอุปกรณ์ ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งตัว ตลอดจนจัดให้มีสถานที่ในการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาอย่างเพียงพอ
3. กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดอัตราครู - อาจารย์พลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาให้เพียงพอกับปริมาณของนักศึกษาและงานที่ต้องรับผิดชอบ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูพลศึกษามีโอกาสเพิ่มเติมความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและมีวุฒิที่สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้ครูพลศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและเข้ารับการอบรมทางพลศึกษาและทักษะกีฬาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขงครูพลศึกษาในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา โดยพิจารณาถึงเรื่องอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขงครูพลศึกษาในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เช่น สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ควรทำการศึกษาเฉพาะกรณีสำหรับวิทยาลัย ในขงปัจจัยที่พบว่า ครูพลศึกษามีขงครูพลศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
4. ควรมีการสำรวจระดับขงครูพลศึกษาในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นระยะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เมื่อมี

การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารไปได้ระยะเวลาอันพอสมควร

5. ควรทำการศึกษา เปรียบ เทียบช่วยในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา กับครูที่สอนวิชาอื่นในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

6. ควรทำการศึกษา เปรียบ เทียบช่วยในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา กับผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย