

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา 10 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครู จำนวน 201 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.07 โดยแยกเป็นอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง จำนวน 32 ฉบับ และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค จำนวน 137 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียงตามลำดับ

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนชั่วโมงสอนวิชาพลศึกษาภาคปกติระหว่าง 6 - 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวนชั่วโมงสอนในโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อคป.) และโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ระหว่าง 6 - 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับสูง
3. อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของอาจารย์พลศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในด้านอื่น ๆ พอสรุปได้ดังนี้

ด้านระบบการบริหารงานของภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ

- ขาดการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อชี้แจงการปฏิบัติงาน วางจุดมุ่งหมายและวางแผนงานของภาควิชา
- ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของภาควิชา
- อาจารย์พลศึกษายังขาดความสามัคคี ความเสียสละ กำลังกาย กำลังใจเพื่อกิจการของภาควิชาเท่าที่ควร
- ควรจัดบรรยากาศในภาควิชาให้มีความอบอุ่นใจและเกิดกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- อาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่พิเศษในตำแหน่งอื่น ๆ ทำให้มีความสนใจงานของภาควิชาลดน้อยลง

ด้านความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย

- มีความคล่องตัวอยู่ในเกณฑ์ดี
- สายงานบริหารมีหลายขั้นตอนทำให้เสียเวลา เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่ทางด้านธุรการโดยตรงมีจำนวนน้อย ต้องใช้อาจารย์ซึ่งมีหน้าที่สอนมารับผิดชอบ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่

ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของคณะอาจารย์

- ขาดการส่งเสริมในระดับวิทยาลัย ส่วนมากจะกระทำกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ
- อาจารย์ยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกซึ่งดีซึ่งเด่นกันไม่มีความจริงใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

- อาจารย์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีปัญหาขัดแย้งกัน เพียงกลุ่มย่อย ๆ เท่านั้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ผู้บริหารบางคนยังไม่เข้าใจในเรื่องการพลศึกษาและกิจกรรมกีฬา ทำให้ขาดการสนับสนุนเท่าที่ควร ส่วนใหญ่จะเน้นทางด้านวิชาการเท่านั้น
- หลักสูตรที่ใช้อยู่ขณะนี้ ได้ลดรายวิชาพลศึกษาที่เป็นวิชาพื้นฐานลง ทำให้รู้สึกว่าได้ลดความสำคัญของวิชาพลศึกษาลง
- อาจารย์พลศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้านทั้งงานสอน งานในหน้าที่พิเศษ และการควบคุมการกีฬา ต้องทำงานทั้งในและนอกเวลา ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบบ้าง จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยครู เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ เฉพาะตำแหน่งตรงตามสาขาวิชา ได้สอนวิชาพลศึกษาที่ตรงกับความถนัด ได้ทำงานที่ตรงกับบุคลิกภาพและตรงกับความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมและเกื้ออำนวยการความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีเสรีภาพในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ มีปริมาณงานสอนและงานด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ การปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีรายได้จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับการดำรงฐานะในสังคม ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับอาจารย์ทุกคน ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ และให้ความสนับสนุนร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี จากเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้จึงทำให้อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังที่ อุตัย ทิรัญโต (2523 : 19) ที่กล่าวว่า "การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้าการมอบงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญในการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้นมา" และ กิลเมอร์ (Gilmer 1971 : 249) ได้กล่าวไว้ว่า "วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติ และความพึงพอใจที่มีต่องาน"

นอกจากนี้อาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยครู ได้รับการยอมรับนับถือจากนักศึกษา ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก ผู้บริหารและผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญและยอมรับในความรู้ความสามารถมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและหลักปฏิบัติต่าง ๆ ของภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ ผู้บริหารไม่เคยตำหนิหรือลงโทษอาจารย์ด้วยอารมณ์ ตลอดจนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งได้รับการปฏิบัติด้วยดีเมื่อเข้าร่วมสังคมกับบุคคลอาชีพอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพลศึกษาให้กับชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่จนสามารถปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะวิทยาลัยครู เป็นสถาบัน

อุดมศึกษาในท้องถิ่นที่กระจายกันอยู่ทั่วประเทศที่มีภาระกิจในการให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น การส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำให้อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูได้มีโอกาสนปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ เพื่อสนองภาระกิจดังกล่าวร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน จนมีความคุ้นเคยและปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมได้เป็นอย่างดี ดังที่ แอนเดอร์สัน และ แวนไดค์ (Anderson and Vandyke 1963 : 325) ได้กล่าวว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่คั้นนั้นจะต้องประกอบด้วยครูที่มีความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้"

เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัช เบอร์ก ก็พบว่า เหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้นล้วนสอดคล้องกับปัจจัยจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงคือ เป็นแรงจูงใจให้อาจารย์พลศึกษาชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้าง ความพึงพอใจแก่อาจารย์พลศึกษาเพื่อที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีปัจจัยดังนี้คือ การได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสบความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความรับผิดชอบต่องาน มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และการมีความเจริญก้าวหน้าในงานนั้น

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยค่าจูน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้อาจารย์พลศึกษาไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ อันได้แก่ปัจจัยเกี่ยวกับ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกียรติ ความเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสถานะของอาชีพอาจารย์พลศึกษา เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม สภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นไปด้วยดี ความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การมีความศรัทธาในงานอาชีพ หรือสถานภาพทางสังคมของอาจารย์พลศึกษา ซึ่งเมื่ออาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูมีองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม อาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำในด้านนโยบายและการบริหาร อาจจะเป็นเนื่องจากสาเหตุที่ว่า นโยบายการบริหารของวิทยาลัยบางอย่างไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์พลศึกษา เนื่องจากอาจารย์พลศึกษาไม่มีส่วน

ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยหรือแม้แต่เรื่องที่ว่าอาจารย์พลศึกษาคิดว่าวิทยาลัยยังไม่มีเกณฑ์การประเมินผลงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีมาตรฐานและเชื่อถือได้ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษไม่ได้ใช้ประวัติความสามารถในการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์อย่างยุติธรรม ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 345) ได้กล่าวไว้ว่า "การจัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความล่าช้าและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้" และเมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริช เบอร์ก ก็พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยจำจุน ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่ช่วยจำจุนให้อาจารย์พลศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าอาจารย์พลศึกษาไม่พอใจในด้านนโยบายและการบริหารของวิทยาลัยแล้ว ก็ย่อมจะขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อให้อาจารย์พลศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งตรงกับแวนเดอร์แซล (Van Dersal 1986 : 62 - 72 อ้างถึงใน เจิมจันทร์ทองวิวัฒน์ 2522 : 32) ที่กล่าวว่า "นโยบายและการบริหารการบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานนั้น ล้วน เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน" เพราะถ้าอาจารย์พลศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งในวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือหลักปฏิบัติต่าง ๆ ของวิทยาลัย ได้รับการประเมินผลงานและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและกฎเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ และได้รับการพิจารณาความดีความชอบตาม เกณฑ์กำหนดอย่างยุติธรรมแล้ว ก็เชื่อว่าอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูก็จะมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างแน่นอน และสอดคล้องกับ เคท เดวิส (Keith Davis : 1951 - 60) ที่ว่า "ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนพอใจและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานก็จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานสูง"

2. เมื่อพิจารณา เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค โดยส่วนรวมทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์

ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากความคิดเห็นในการตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยเห็นว่า อาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางและอาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคมีปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันหลายด้าน เช่น ลักษณะของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนโยบายและการบริหาร ถึงแม้ว่าอาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางและอาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคจะมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกันบ้างแต่ก็ไม่มากนัก กล่าวคือ วิทยาลัยครูในส่วนกลางมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เจริญทุก ๆ ด้าน ส่วนวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคมักจะมีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาความเจริญในด้านต่าง ๆ เช่น การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร การสาธารณสุข การเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้วิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีบริเวณวิทยาลัยกว้างขวาง มีบรรยากาศที่สงบน่าอยู่ ตลอดจนการมีบ้านพักอาจารย์ในวิทยาลัยอย่างเพียงพอ ทำให้อาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคมีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้มีโอกาสคุ้นเคยกับบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคมีสภาพสังคมที่ใกล้เคียงกันกับอาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง จึงทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์ผลศึกษาในส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิษณุ ไล้ชะพิช (2530 : ก) ที่ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผลศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้" ซึ่งทำการวิจัย เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูผลศึกษาที่สอนในโรงเรียน เขตอำเภอเมืองกับครูผลศึกษาที่สอนในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูผลศึกษาที่สอนในโรงเรียน เขตอำเภอเมือง และครูผลศึกษาที่สอนในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ยังขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ประธาน จันทรเจริญ (2519 : 79) ที่ทำการวิจัย เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับอาจารย์ในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูในส่วนกลาง

จากการที่ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางและ

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันนั้น อาจจะเป็นเนื่องจากสภาพทางสังคมของวิทยาลัยครูทั้งสองแห่งมีความใกล้เคียงกัน ประกอบกับวิทยาลัยครูได้พยายามปรับปรุงงาน ระบบการทำงานและการพัฒนาบุคลากรให้อาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าโดยการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น จึงทำให้อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น เท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางและอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคพบว่า บัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีบัจจัยอยู่ 9 ด้านที่อาจารย์พลศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ส่วนบัจจัยที่อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้นคือ สภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนกลางมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ห้องทำงานมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ มีปริมาณงานสอนวิชาพลศึกษาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ตลอดจนการได้รับความสะดวกในการติดต่อและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานอื่น จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาค อย่างไรก็ตามบัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานเป็นเพียงบัจจัยเดียวเท่านั้นที่อาจารย์พลศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนบัจจัยอื่น ๆ อีก 9 บัจจัย อาจารย์พลศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางและอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรเห็นความสำคัญและสร้าง เสริมให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูคงอยู่ในระดับสูง ตลอดจนหาวิธีการปรับปรุงเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาให้มีระดับสูงยิ่งขึ้นต่อไป
2. ผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษามีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ให้มีความรู้ที่ทันสมัย และมีวุฒิสูงขึ้น ควรส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทางพลศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้และการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้ เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนต่อไป
4. ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรปรับปรุงด้านสวัสดิการ และให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยครูให้เพียงพอ เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์
5. ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรส่งเสริมในด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคณะอาจารย์ ทั้งนี้ เพื่อ เกิดประโยชน์ในด้านความร่วมมือกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษา เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาโดยพิจารณาถึง เรื่องอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ควรทำการศึกษา เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษากับผู้บริหารในวิทยาลัยครู
3. ควรทำการศึกษา เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษากับอาจารย์ที่สอนวิชาอื่น ๆ ในวิทยาลัยครู
4. ควรมีการสำรวจระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู เป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารไปได้ระยะเวลาพอสมควร
5. ควรทำการศึกษา เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาระหว่างลวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง