

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาเพศชายกับเพศหญิง ระหว่างผู้ที่วุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่า กับผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ระหว่างผู้ที่อายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี กับผู้ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของอาจารย์พลศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้จากอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ทั้ง 36 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 169 คน เป็นชาย 141 คน เป็นหญิง 28 คน วุฒิการศึกษาปริญญาตรี 107 คน วุฒิการศึกษาปริญญาโท 62 คน อายุราชการ 1-10 ปี 88 คน อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป 81 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจัดอันดับขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ตามความคิดเห็นของอาจารย์พลศึกษา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ปกติ เพื่อศึกษาสถานภาพของอาจารย์พลศึกษา จัดอันดับความพึงพอใจของอาจารย์พลศึกษา เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ระหว่างเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ และจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาโดยส่วนรวม จัดอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมาก 6 องค์ประกอบ คือ หน้าที่และความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งการงาน

ระดับน้อย 3 องค์ประกอบ คือ รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน การบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูน่าจะวัดระดับได้

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาเพศ
หญิงกับเพศชายที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา
ในวิทยาลัยครู ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ที่มีวุฒิ
การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา กับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ที่มีต่อองค์ประกอบ
ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ในการวิจัย แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบปรากฏว่า ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีลงมา กับวุฒิปริญญาโทขึ้นไป มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในค่านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาที่มีอายุ
ราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์พลศึกษาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี ที่มีต่อ
องค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมติฐานในการวิจัย แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับอาจารย์
พลศึกษาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
ในเรื่องการปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน

5. การ秩อันดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากอันดับที่ 1 ไปถึง 9 ดังนี้

5.1 ความสำเร็จของงาน

5.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- 5.4 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 5.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่บังคับบัญชา
- 5.6 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและตำแหน่งการงาน
- 5.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5.8 การปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน
- 5.9 รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูทั่วประเทศไทย น่าจะวัดระดับได้และไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยมีประเด็นควรอภิปรายดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับมาก ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ตำแหน่งการงาน อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน เมื่อสรุปโดยรวม พบว่า อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต วรณพงษ์ (2525 : 152) ที่พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากอาจารย์พลศึกษาทุกคนที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครูและให้ข้อมูลคืนมา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางด้านพลศึกษาโดยตรง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกคนได้ทำงานในสาขาวิชาที่ตนมีความรู้ ความชำนาญ และมีความสามารถอย่างแท้จริง สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 26) กล่าวว่า นับแต่ช่วยในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติในองค์การได้ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับหน้าที่การงาน ช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเป็นผลให้มีกำลังใจรักงาน ผลงานจะดีมีประมาณสูง งานวิจัยของ มาลี ไชยธีรานุวัชศิริ และคณะ (2524 : 155) พบว่า ปัจจัยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมหกตพึงพอใจมากที่สุดคือ งาน

สอน ตรงกับแขนงวิชาที่ศึกษามา หรือตรงกับความถนัดของตน นอกจากนั้น อาจารย์
 พลศึกษาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี รั้งหน้าที่มาเป็นเวลาหลายปี บุคคลใน
 วิทยาลัยอยู่ในระยะที่กำลังหุ่มเหศวรความรู้ความสามารถของตนให้กับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่
 เพื่อสนองความต้องการส่วนตัวของเขาในการที่จะแสวงหาความสำเร็จในการทำงาน
 มีเกียรติยศชื่อเสียง มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
 อีกสาเหตุหนึ่งก็คือ อาจารย์พลศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.05) มีบ้านพักอยู่ในบริเวณ
 ของวิทยาลัยครูตามที่ได้รับสวัสดิการ และอีกร้อยละ 10.06 พักบนหอพักนักศึกษาใน
 ฐานะผู้ดูแลหอพัก อาจารย์พลศึกษาส่วนใหญ่จึงไม่ต้องเผชิญกับปัญหาความเหน็ดเหนื่อย
 หรือเสียเวลาในการเดินทางไปกลับจากที่พักและที่ทำงาน ทำให้มีสุขภาพจิตดีมีเวลาสำหรับ
 ทำงาน และมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
 ประสัทก์ นียากร (2513 : 103) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู
 โดยส่วนรวมทั่วไปแล้วอยู่ในระดับปานกลาง กมล รัทสวน (2523 : 190) ศึกษา
 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดยส่วนรวม
 ทั้ง 8 วิทยาลัย และแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ สมภรณ์ หุยาภรณ์
 (2524 : ง) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับ
 คำบลทั้งสองตำแหน่งโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่าง
 ของระยะเวลาและสภาพปัญหาสังคม ในระยะแรก ๆ จำนวนผู้มีความรู้มีวุฒิการศึกษา
 ไม่เพียงพอทั้งกับจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงานต้องการ คนที่มีการศึกษาสูงสามารถเลือก
 และเปลี่ยนงานได้ตามความพอใจและความต้องการของตน แต่ปัจจุบันนี้จำนวนผู้ว่างงาน
 นับเป็นหมื่น ๆ คน แต่อัตราค่าแรงที่จะรับคนเข้าบรรจุงานมีไม่กี่พันคน ดังนั้น อาจารย์
 พลศึกษาที่อยู่ในวิทยาลัยครูจึงมองเห็นฐานะของตนเองในสังคมได้อย่างชัดเจนจึงเกิด
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับมาก

อาจารย์พลศึกษาโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อกองค้ประ กอบในค้ำนหน้าที่และ
 ความรับผิดชอบมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การได้รับความยอมรับนับถือ อันดับที่ 3
 คือ ความสำเร็จของงาน อันดับที่ 4 คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ความ
 สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้งบังคับบัญชา อันดับสุดท้ายที่พอใจมาก ได้แก่ ความก้าวหน้า
 ในวิชาชีพและตำแหน่งการงาน

การที่อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในค่าน้ำที่ความรับผิดชอบมากเป็นอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (2523 : 9) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ค่าน้ำความรับผิดชอบ และงานวิจัยของ สกล วรรณพงษ์ (2523 : 152) ก็พบว่าครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในค่าน้ำความรับผิดชอบเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานของสถาบันตรงตามความสนใจและความถนัดของตน รวมถึงการมอบอำนาจในการรับผิดชอบให้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น ๆ อย่างทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 51) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ว่า เมื่อได้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใดไปก็ควรจะต้องมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ใกล้ชิดส่วนหรือเพียงพอที่จะใช้เป็นอุปกรณ์บริหารงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบอยู่ให้ลุล่วงไปด้วยดี

ความพึงพอใจในค่าน้ำการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นอันดับที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer 1971 : 3373-A) ซึ่งพบว่า ครูสอนชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบค่าน้ำความเจริญก้าวหน้า และการได้รับความยอมรับนับถือ จากการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในการยอมรับผลงานและความคิดเห็นต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ตลอดจนมีโอกาสที่จะให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตน ทำให้ผู้เฝ้ามองเห็นความสามารถได้อย่างแท้จริงและยอมรับนับถือด้วยความเต็มใจ เทพเนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 24) กล่าวว่า เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อยากได้การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำสิ่งใดได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเกินทางสังคม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า

ความพึงพอใจในค่าน้ำความสำเร็จของงานจัดอยู่ในอันดับที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษามีความรู้สึกพึงพอใจในชื่อเสียงเกียรติยศที่ได้รับจากการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และมีความพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมาก

ซึ่งใกล้เคียงกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก และงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2524 : 84) ซึ่งทำการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจของคณาจารย์ที่ประกอบกันความสำเร็จของงานเป็นอันดับสอง จึงเห็นได้ว่า หากบุคคลได้รับผลสำเร็จในการทำงานของเขาจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติจกอยู่ในอันดับที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2524 : 85) ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในลักษณะของงานเป็นอันดับที่ 4 จากการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในคุณค่า เอกลักษณะ และความท้าทายของงานในวิชาชีพพลศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งพอใจในลักษณะและขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติมากด้วย แต่อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในหลักสูตรวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยครู และปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่น้อยอาจเป็นเพราะว่าโดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์พลศึกษามีชั่วโมงสอนที่รับผิดชอบอยู่ในอัตราคนละประมาณ 11-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากอัตราการผลิตครูลดน้อยลงตามความต้องการใช้กำลังครูของชาติ จำนวนนักศึกษาที่รับจึงตกลงน้อยลง ชั่วโมงสอนของอาจารย์พลศึกษาจึงลดน้อยลงด้วย นอกจากนั้นก็เป็นงานที่ใคร่ชอบหมายเป็นพิเศษ เมื่องานวิชาชีพของตนมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ มีความหมายต่อตนเองและผู้เรียนมาก อาจารย์พลศึกษาจึงมีความต้องการรับผิดชอบงานในหน้าที่ประจำของตนมากขึ้น เพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่

ความพึงพอใจในค่านิยมสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานวิชาชีพจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราภุศลย์ (2529 : 102) กล่าวว่า การเข้าไปทำงานในที่แห่งใดก็ตาม เราต้องปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกของกลุ่มมากกว่าที่จะทำเพียงคนเดียว ถ้าคนงานมีความสัมพันธ์กันดี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน งานมักดำเนินไปสู่ผลดี จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในปฏิริยาการสนองตอบ ความร่วมมือร่วมใจและสัมพันธ์ภาพที่ได้รับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ความพึงพอใจในค่านิยมก้าวหน้าทางวิชาชีพและตำแหน่งการงานมีมากเป็นอันดับที่ 6 จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในโอกาสที่จะได้มีความก้าวหน้าโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถขึ้น จากการเปิดโอกาสให้ไปศึกษาทอ ไปดูงาน ไปเข้าร่วมประชุมหรืออบรมทางพลศึกษาทั้งในและนอกประเทศ ทั้ง

ยังมีโอกาสที่จะมีตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถของตนโดยการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
นพพงษ์ บุญจิตราภุคย์ (2529 : 113) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่ของคณะครูโดยส่วนรวม
ให้รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำได้โดยจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม
การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุมปฏิบัติการและอื่น ๆ

ส่วนองค์ประกอบที่อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ รายได้และผล
ประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชาและความมั่นคงใน
การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ คลังแสง (2527 : ง) ที่ศึกษา
พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา อยู่ในระดับน้อยใน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าของงาน

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล อาจารย์พลศึกษาพอใจ
อยู่ในระดับน้อย ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (2513 :
103) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่
ในระดับต่ำ มนูญ บุญเชิด (2519 : 123) พบว่า ศึกษานิเทศก์ไม่พอใจต่อองค์ประกอบ
ทางด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล คำนิง นกแก้ว (2523 : 82) พบว่า ครู
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในเกณฑ์น้อย และอุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527 :
126) พบว่า องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความพึงพอใจเป็นลำดับ
สุดท้าย และอยู่ในระดับน้อย เหตุที่อาจารย์พลศึกษาพอใจในองค์ประกอบด้านนี้น้อยอาจ
เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งภาวะค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงมาก
แต่สภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างรัฐบาลที่มีผลตอบแทนต่าง ๆ ในชีวิตภาค อัตราราย
เดือนและสวัสดิการที่รัฐจัดให้เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในสังคมจริงไม่สมดุลกัน และ
ไม่ช่วยลดปัญหาในการครองชีพของข้าราชการได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำ
ไปเปรียบเทียบกับลูกจ้างเอกชนและรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ซึ่งมีค่าตอบแทน เงินเดือน และ
สวัสดิการสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัดเจน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 129) กล่าวว่า
ความยุติธรรมและความเสมอภาคในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนเป็นหัวใจในการ
สร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบอีกด้านหนึ่งที่อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจน้อย ผลการวิจัยพบว่า ยังมีปัญหาอยู่ในด้านของวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน เครื่องมืออำนวยความสะดวก สถานที่และที่สำคัญคือ จำนวนอาจารย์พลศึกษายังไม่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับของ สกลวรรณพงษ์ (2525 : 158) ที่พบว่า ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในองค์ประกอบที่อยู่ในระดับน้อย มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าสภาพสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษามาก เพราะจะเป็นผลให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย อึดอัด คับข้องใจ หรือได้รับอันตรายได้

ความพึงพอใจน้อยที่สุดคือด้านการบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน เป็นเรื่องของกรมมีส่วนร่วมหรือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อสถาบัน และมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เหตุที่อาจารย์พลศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยอาจเนื่องมาจากไม่ใคร่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน จัดระเบียบและวางนโยบายต่าง ๆ ในสถาบันหรือไม่ใคร่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของวิทยาลัย หรือเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรืออาจจะมีผลมาจากสภาพความกดดันการครูของสังคมปัจจุบันลดน้อยลง วิทยาลัยครูของลดการผลิต ครู อาจารย์ยกได้ว่าวิทยาลัยครูจะถูกลบ ตัวเองจะถูกลบและโอนย้าย (ประกอบ ระกิติ 2524 : 122) เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาที่มีต่อการบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงานของตนอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาเพศชายกับเพศหญิง จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงที่มีต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสัคคี นียากร (2513 : ๑) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer 1971 : 3373-A) ที่พบว่า สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับเพศของที่สอนชั้นพิเศษไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยของ มนุษย์ บุญเชิด (2519 : 131) ก็พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้ง

สองกลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุณฉัย พานิชย์ไพศาลกุล (2527 : 128) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิง ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูเป็นข้าราชการที่จะต้องผ่านการสอบคัดเลือกอย่างรัดกุมและเที่ยงธรรม เพราะฉะนั้น ผู้ที่สามารถสอบบรรจุเข้ามาได้จึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ทุกคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีโอกาสในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสที่จะเป็นผู้รับและผู้ให้ เท่าเทียมกัน และวิชาพลศึกษาก็ไม่มีการแบ่งแยกชาย-หญิง ทุกคนทุกเพศทุกวัยมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาชายและหญิงในวิทยาลัยครู ไม่แตกต่างกันในองค์ประกอบทุก ๆ ด้าน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 63.31 กับอาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 36.69 ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาไม่มีผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาโดยส่วนรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูไม่มีตำแหน่งรับอาจารย์พลศึกษาใหม่มากนัก ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทบางส่วนก็เนื่องจากทางสถาบันเปิดโอกาสให้ไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แล้วนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบัน หรือผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทบางส่วนเป็นเด็กใหม่ที่เรียนสำเร็จปริญญาโทแล้วออกมาสอบบรรจุเป็นอาจารย์ เริ่มทำงาน 2-3 ปี ยังอยู่ในระยะที่ทำความคุ้นเคยกับงาน เรียนรู้และพยายามแสดงความสามารถของคนที่ให้เห็น จึงมีความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน แต่ถ้จะพิจารณาในแง่ขององค์ประกอบจะพบว่า ยังคงมีความแตกต่างกันด้านหนึ่ง คือ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีลงมาสูงกว่าที่มีวุฒิปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นและกว้างขึ้น ครอบคลุมถึงความสำคัญของการจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน เช่น สถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ แสง เสียง บรรยากาศ

จำนวนผู้เรียน ความปลอดภัย ฯลฯ ว่ามีผลเอื้ออำนวยต่อกับผู้สอนและผู้เรียน ทั้งนี้ ความพึงพอใจในค่านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิปริญญาโท จึงแตกต่างไปจากอาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีลงมา

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์พลศึกษาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี กับอาจารย์พลศึกษาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ เมื่อศึกษาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก จะมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอยู่เพียงสามด้าน คือ การปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน ทั้งใ้กล่าวมาแล้วว่า อาจารย์พลศึกษาทุกคนเป็นข้าราชการที่ผ่านการสอบบรรจุ ได้รับการคัดเลือกมาตามสายวิชาเป็นอย่างดีแล้ว ดังนั้น ทุกคนจึงมีโอกาสได้รับนิยมนอบงานตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จความยอมรับนับถือ และมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถาบันเท่าเทียมกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงค่านการปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์พลศึกษาที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่าอีกกลุ่มหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด อาจเนื่องมาจากยังไม่เคยชินกับสภาพการต่าง ๆ เช่น ระเบียบ แบบแผน และนโยบายของสถาบัน และมีโอกาสในการเข้าร่วมทัศนศึกษาแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ น้อย เพราะส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารมักจะให้เกียรติหรือไว้วางใจผู้ที่มีอาวุโสกว่าหรือทำงานมานานกว่าก่อน จึงทำให้อาจารย์พลศึกษาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี มีความรู้สึกไม่แน่ใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงานของตน

5. การจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 9 ค่านที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของอาจารย์พลศึกษา เรียงตามลำดับจากสำคัญที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ไปจนถึงสำคัญน้อยที่สุด อันดับที่ 9

- อันดับที่ 1 ความสำเร็จของงาน
- อันดับที่ 2 หน้าที่และความรับผิดชอบ
- อันดับที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- อันดับที่ 4 การได้รับความยอมรับนับถือ
- อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

- อันดับที่ 6 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและตำแหน่งการงาน
 อันดับที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 อันดับที่ 8 การปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน
 อันดับที่ 9 รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล

จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์พลศึกษาให้ความสำคัญต่อบรรยากาศ
 ความสำเร็จของงานเป็นอันดับที่ 1 สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก
 Herzberg (1966 : 345) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและทำให้บุคคล
 เกิดความพึงพอใจในการทำงานอันดับที่ 1 ได้แก่ ความสำเร็จของงาน งานวิจัยของ
 วิคสตรอม (Wickstrom 1971 : 1249-A) ที่พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูในโรงเรียน
 มัชฌมศึกษาของรัฐบาลมีความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้
 ความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พลศึกษามีความคั่งการที่จะทำงานต่าง ๆ ให้
 ความสำเร็จ ทั้งวัตถุประสงค์ และเห็นว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เขา
 เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์พลศึกษาให้ความสำคัญ
 กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับที่ 5 แต่ให้ความสำคัญ
 รายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่า อาจารย์พลศึกษา
 ให้ความสำคัญของนักพลศึกษาที่มุ่งเน้นในเรื่องความสามัคคีของหมู่คณะ การ
 ร่วมแรงร่วมใจ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การเสียสละ มากกว่าที่จะคำนึงถึง
 ผลตอบแทนในทางการเงินหรือทางกายภาพ มาลี ไชยธีรานุกูลศิริ และคณะ (2524 : 157)
 กล่าวว่า การสร้างความสามัคคีและพยายามสมานผลประโยชน์ภายในหน่วยงาน
 ของคุณ ช่วยให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกหน่วย
 งานจะต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่
 บุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลให้แก่งาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารสถาบัน

ฝึกหัดครู และผู้บริหารระดับสูงของกรมฝึกหัดครู ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูพลศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครู และทราบว่าควรจะมีเรื่องดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงในคำนำรายได้และผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน โดย

1. รายได้และผลประโยชน์เกี่ยวกับ แม้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ในคำนำนี้โดยตรง แต่ก็ไม่ควรทอดทิ้งหรือนิ่งนอนใจ เพราะสภาพสังคมและ เศรษฐกิจในปัจจุบันนี้ไม่สอดคล้องกับรายได้ของข้าราชการซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ควรเสนอปัญหาให้ผู้บริหารระดับสูงพิจารณาอยู่เสมอช่วยดำเนินการแก้ไขให้ช่วยในขณะเดียวกัน ผู้บริหารในแต่ละสถาบันก็จะก่อให้เกิดความช่วยเหลือในเรื่องการจัดสวัสดิการ การบริการและผลประโยชน์ที่ข้าราชการครูพึงได้รับให้มีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว เบิกจ่ายได้เต็มที่ตามสิทธิที่เขาพึงได้รับ และการพิจารณาต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเงินรายได้หรือผลประโยชน์พิเศษก่อให้เกิดความยุติธรรมจริง ๆ อย่าให้เกิดความลำเอียงหรือมีการกีดกันเกิดขึ้นเป็นอันขาด เพราะปัญหาเรื่องรายได้และผลประโยชน์เกี่ยวกับนี้ หากสถาบันใดจัดไว้ไม่เหมาะสมก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารจะมองข้ามไปไม่ได้เลย เพราะองค์ประกอบคำนำนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการจัดโครงการพลศึกษาในวิทยาลัยครูโดยตรง การเรียนการสอนพลศึกษาเป็นกิจกรรมที่ใช้ร่างกายเป็นสื่อการเรียน ประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งสภาพของแสง เสียง บรรยากาศ ความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอน นักศึกษาควรได้สัมผัสกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้โครงการพลศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อที่เขาจะได้เรียนรู้ จักจำ และสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้องเหมาะสมในฐานะครูพลศึกษาที่เป็นผลผลิตอันมีประสิทธิภาพจากสถาบันฝึกหัดครู ผู้บริหารชั้นสูงในกรมฝึกหัดครูจึงควรให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณให้สถาบันฝึกหัดครูอย่างเพียงพอที่จะนำไปจัดเตรียม ซ่อมหา ปรับปรุงและสร้างเสริมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้มีปริมาณพอเพียง มีคุณภาพดี และพร้อมที่จะใช้ช่วยความสะดวกและปลอดภัยทุกเวลา

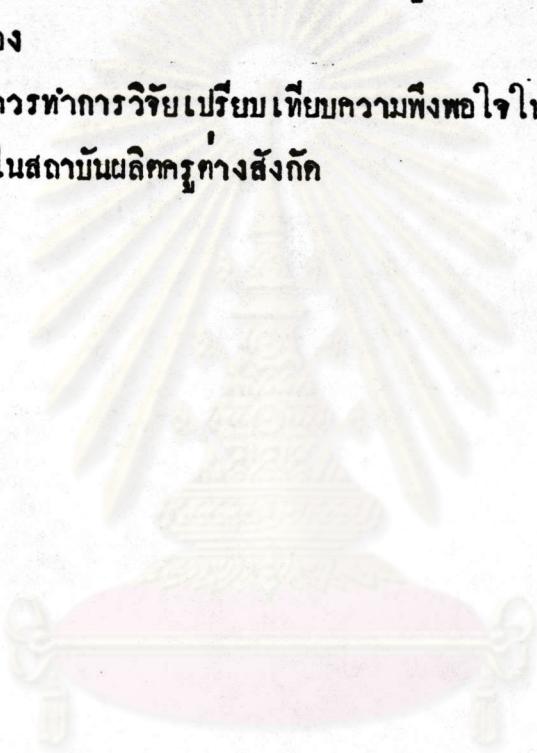


3. การบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถแก้ไขปรับปรุงได้โดยตรง เพราะแนวนโยบายและการปกครองเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละสถาบัน โดยมีพื้นฐานมาจากแผนงานและวัตถุประสงค์ของกรมศึกษาธิการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์พลศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ให้เขาได้มีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ ของสถาบันแก่อาจารย์พลศึกษาที่เข้าร่วมงานใหม่อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานของผู้อยู่บังคับบัญชา และพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบในผลงานของเขาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์พลศึกษาทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของสถาบัน พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่คำนึงถึงอภินิหารใด ๆ เพื่อประสิทธิผลต่อนักศึกษาสถาบัน และวิชาชีพของตนอย่างแท้จริง

ผู้บริหารในสถาบันศึกษาจะต้องเอาใจใส่ในการปรับปรุงและส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านดังกล่าวให้ดีขึ้น และในขณะเดียวกันจะต้องไม่ละเลยองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ที่จะต้องคอยบำรุงรักษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพราะสภาพความพึงพอใจของบุคลากรนั้นไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามกาลเวลา ตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจะต้องดูแลให้สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาต่างประเทศ ต่างคุณวุฒิ และต่างประเทศได้รับความสะดวก ความยุติธรรม และความเสมอภาคกัน ตามที่เหมาะสมด้วย และที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารชั้นสูงในกรมศึกษาธิการจะต้องให้ความเอาใจใส่ศึกษามานagement ของวิทยาลัยครูให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยในการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารในวิทยาลัยครูไม่สามารถจะปฏิบัติได้โดยตรง คือ การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และช่วยเป็นปากเสียงให้แก่วิทยาลัยครูในเรื่องของรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
พลศึกษาในระดับอื่น ๆ
2. ควรทำการวิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา
ตามการรับรู้ของตนเอง และตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนิสิต
นักศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูทางสังกัด



ศูนย์วิทยพัธพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย