



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับการวิจัยในเรื่อง ความต้องการบุคลากรทาง  
พลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200  
อันดับแรกของประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมรายละเอียด และเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง  
ข้องต่างๆ นำเสนอออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. ภาวะการผลิต และพัฒนาการของการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพพลศึกษาและ  
การกีฬา
2. ความหมาย ความสำคัญ บทบาท และประโยชน์ของการพลศึกษาและการกีฬา  
ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การขยายตัวของวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา เพื่อเข้าสู่สังคมและหน่วยงาน  
ธุรกิจเอกชน
4. คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบุคลากร ซึ่งเป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน

#### 1. ภาวะการผลิต และพัฒนาการของการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา

##### 1.1 ภาวะการผลิต

ระบบการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาในระดับอุดมศึกษา ถือเป็นการศึกษาใน  
ระบบ (Formal Education) ชั้นสูงสุด ผู้เข้ามาศึกษาในระดับนี้จะต้องจบชั้นมัธยมปลายสาย  
สามัญ หรือสายอาชีพ และต้องทำการสอบแข่งขัน เพื่อคัดเลือกก่อน ผู้ผ่านการคัดเลือกจึงจะ  
สามารถเข้าทำการศึกษาได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2523) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษาในระดับนี้ไว้ดังนี้

1. มุ่งบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้เพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิทยาการขั้นสูงที่เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อความเจริญของมนุษยชาติ

3. ทะนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ภายใต้ความมุ่งหมายข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงมีภาระกิจสำคัญคือ

1. การสอนเพื่อผลิตบุคคลที่มีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายไปปรับใช้สังคม
2. การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และการประยุกต์
3. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปต่าง ๆ
4. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี เพื่อเสริมสร้างรสนิยมและค่านิยมและจริยธรรม ในหมู่นักศึกษาและประชาชน

จุดมุ่งหมายและภาระกิจดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดนโยบายในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิตบัณฑิตอุดมศึกษาของประเทศไทยตลอดมา ภาระกิจข้อที่ 1 คือ “การสอนเพื่อผลิตบุคคลที่มีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมาย เพื่อออกไปปรับใช้สังคม” หากพิจารณาความเป็นไปในอดีตของการผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาของไทย จะพบว่า การผลิตกำลังคนในระดับอุดมศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการของรัฐบาลมาก การผลิตออกไปปรับใช้สังคม ก็คือการผลิตตามความต้องการของรัฐบาล ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อสนองความต้องการของสังคมในสมัยหนึ่ง ๆ อันที่จริงการก่อตั้งมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เป็นความต้องการของรัฐบาล ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ต้องการผลิตคนเพื่อบรรจุเข้าระบบการบริหารประเทศ เพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับประเทศทางตะวันตก หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ มหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายในการผลิตข้าราชการในสมัยนั้น ภาระกิจในข้อ 2 คือ “การวิจัยค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ” และข้อ 3 “การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปต่าง ๆ” จึงไม่มีการขยายตัวมากนัก และภาระกิจในข้อที่ 4 คือ “ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีเพื่อเสริมสร้างรสนิยม และค่านิยม และจริยธรรม ในหมู่นักศึกษาและประชาชน” ในอดีตจะพบว่า มหาวิทยาลัย นอกจากจะเป็นที่ปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี มีจริยธรรมและคุณสมบัติ ของข้าราชการที่เหมาะสมแล้ว ยังมีส่วนสำคัญ



ในการปลูกฝังรสนิยม และค่านิยมในบางเรื่องด้วย เช่น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับสูง ผลิตคนออกมาเป็นเจ้าของคนนายคน เป็นทางลัดไปสู่สังคมที่ดีและความมีเกียรติเป็นที่ปลูกฝังความคิด และรสนิยมในด้านความก้าวหน้าและทันสมัย

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ดังนั้นนอกจากความต้องการข้าราชการทั่วไปแล้ว สังคมได้เกิดความต้องการข้าราชการการเมือง กฎหมาย และการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น ในสมัยรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลย์สงคราม ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ยุคของการส่งเสริมอาชีพพื้นฐานทางสังคม มหาวิทยาลัยในด้านวิชาชีพจึงได้เกิดขึ้นหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อประเทศไทยเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นแม่บทในการพัฒนาประเทศ โดยมีการระบุว่า ประเทศจะเกิดการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว นั้น จะต้องมีผู้ได้รับการศึกษาระดับกลาง และระดับสูงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องเร่งผลิตบุคคลในระดับดังกล่าว เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาอีกหลายแห่ง จึงได้ถือกำเนิดขึ้นมาในสวนภูมิภาค เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต่อมาเมื่อจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีจำนวนผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่มหาวิทยาลัยรับจำนวนนิสิตได้จำนวนจำกัด จึงได้กำเนิดมหาวิทยาลัยเปิด คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหงขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามค่านิยมบางอย่างเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ผลดังกล่าวจึงทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ใฝ่ฝันสำหรับเยาวชน และผู้ปกครอง เมื่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นที่นิยมและมีความต้องการมาก จึงได้เกิดแนวคิดขึ้นว่า ในบางสาขาน่าจะให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการผลิตกำลังคนให้มากขึ้น ดังนั้นจึงได้เกิดมหาวิทยาลัยเอกชนขึ้นอีกหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยหอการค้า เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าภาวะการผลิตบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ที่ผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในแต่ละยุคสมัยแตกต่างกัน บุคลากรทางพลศึกษา ซึ่งเป็นผู้ถูกผลิตออกมาจากสถาบันอุดมศึกษาหลาย ๆ แห่งจากในอดีตถึงปัจจุบันดูเหมือนว่า ได้มีพัฒนาการของวิชาชีพไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม จากภาวะการผลิตที่มีปริมาณมากขึ้น แต่ตลาดความต้องการแรงงานเดิมๆ ที่รองรับไม่พอเพียงต่อปริมาณการผลิต ประกอบกับความต้องการของสังคมยุคใหม่ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากไปเดิมอย่างมาก จึงน่าที่จะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพพลศึกษาให้ทันต่อสังคมในยุคสมัยใหม่ต่อไป

## 1.2 พัฒนาการของการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา

การผลิตบุคลากรทางพลศึกษาดั้งแต่ในอดีตเป็นต้นมา มีจุดมุ่งหมายในการผลิตเพื่อให้ได้บุคลากรทางพลศึกษาออกมาทำหน้าที่ “ครูพลศึกษา” สอนวิชาพลศึกษา การออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาต่าง ๆ ให้แก่เด็กนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาเท่านั้น โดยการผลิตครูพลศึกษาเริ่มเป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2456 โดยกระทรวงธรรมการ หรือกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ตั้งอยู่ที่โรงเรียนมัธยมวัดราชบูรณะ (โรงเรียนสวนกุหลาบในปัจจุบัน) สถาบันนี้เรียกว่า “ห้องพลศึกษากลาง” เป็นหน่วยงานสังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ มีการเรียนการสอนเพียง 2 วิชา คือ มวยไทย และวิชาการตัดต้นส่วนห้อยโหน (ยิมนาสติก)

ในปี พ.ศ. 2462 กรมศึกษาธิการ ได้ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา พร้อมจากเปลี่ยนชื่อจาก ห้องพลศึกษากลาง มาเป็น โรงเรียนพลศึกษากลาง เปิดสอนเฉพาะภาคค่ำ ตั้งแต่เวลา 16.00 - 19.00 น. หลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่มี 4 สาขาวิชา คือ

1. วิชาลูกเสือ
2. วิชาตัดต้นส่วนห้อยโหน (ยิมนาสติก)
3. วิชาญูญิตสู
4. วิชามวยไทย มวยฝรั่ง และฟันดาบ

ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นครูสอนวิชาสามัญ มาเข้ารับการอบรมวิชาชุด ผู้ใดสอบได้ 2 วิชา ได้วุฒิพลศึกษาตรี ผู้ใดสอบได้ 3 วิชา ได้วุฒิพลศึกษาโท ผู้ใดสอบได้ 4 วิชา ได้วุฒิพลศึกษาเอก ไม่ได้มีการจำกัดระยะเวลาในการเรียน แต่ต้องศึกษาให้ครบ 4 วิชา

ในปี พ.ศ. 2476 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งกรมพลศึกษาขึ้น และได้โอนโรงเรียนพลศึกษากลาง มาสังกัดกรมพลศึกษาในปี พ.ศ. 2497 และในปี 2483 จึงได้ย้ายโรงเรียนมาอยู่ที่อาคารใหม่บริเวณกรีฑาสถานแห่งชาติ กรมพลศึกษาได้แก้ไขหลักสูตร โดยแบ่งวิชาออกเป็น 2 หมวด คือ

1. หมวดวิชาบังคับ ประกอบด้วย วิชาจรรยาครู ลูกเสือ สุขศึกษา ปฐมพยาบาล กายบริหาร กรีฑา และกีฬา โดยผู้หญิงเรียนเนตบอล วอลเลย์บอล ผู้ชายเรียนวิชาบาสเกตบอล ฟุตบอล และตะกร้อ

2. หมวดวิชาไม่บังคับ ประกอบด้วย มวยไทยและมวยสากล กระบี่กระบองและฟันดาบตัดต้นส่วนห้อยโหน (ยิมนาสติก) และญูญิตสู (ยูโด) ผู้ที่สอบวิชาบังคับได้แล้วได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาตรี (พ.ต.) หากสอบได้หมวดวิชาไม่บังคับอีก 2 ชุด ได้รับ



ประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาโท (พ.ท.) และถ้าสอบได้หมวดวิชาไม่บังคับครบ 4 ชุด ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาเอก (พ.อ.)

ในปี พ.ศ. 2493 กรมพลศึกษาได้ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษา โดยใช้หลักสูตร 5 ปี และได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนพลศึกษากลาง มาเป็น "โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา" โดยรับ นักเรียนที่จบชั้นมัธยมปีที่ 6 เฉพาะผู้ที่ได้รับทุนของจังหวัด ทางจังหวัดจะคัดเลือกมาจังหวัดละ 2 คน มีการเรียนการสอนแบบประจำ วิชาที่เรียนมี 5 หมวดวิชา คือ

1. หมวดวิชาครู และสังคมศึกษา
2. หมวดวิชาภาษาอังกฤษ
3. หมวดวิชาภาษาไทย
4. หมวดวิชาพลศึกษา (กรีฑา และกีฬา)
5. หมวดวิชาประกอบ มีสุขศึกษา อนามัย สรีรกายวิภาคศาสตร์ ชีววิทยา และ

การเล่นเข้าจังหวะ

ผู้ศึกษาจบปีที่ 2 ได้วุฒิประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาตรี (พ.ต.) จบปีที่ 3 ได้วุฒิประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาโท (พ.ท.) และจบปีที่ 5 ได้วุฒิประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาเอก (พ.อ.)

ในปี พ.ศ. 2498 กรมพลศึกษาได้จัดตั้ง "วิทยาลัยพลศึกษา" ขึ้น โดยมีหลักสูตรการเรียน 4 ปี และ 2 ปี หลักสูตร 4 ปี รับนักเรียนที่สำเร็จมัธยมปีที่ 6 ส่วนหลักสูตร 2 ปี รับนักเรียนที่สำเร็จชั้นเตรียมอุดมศึกษา หรือเทียบเท่า ทั้งสองหลักสูตรผู้เรียนจะได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) หรือ ป.ก.ศ.สูง (พลศึกษา) (กรมพลศึกษา, 2523)

ต่อมาในปีพ.ศ. 2502 ได้มีการจัดการศึกษาวิชาพลศึกษาขึ้นในระดับอุดมศึกษา เป็นครั้งแรกที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ในปี พ.ศ. 2511 ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท และในปี พ.ศ. 2531 ได้มีการเปิดสอนในหลักสูตรปริญญาเอก (จรรยาพร ธรณินทร์ อ่างโน ถนนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร, 2536) นับว่าการศึกษาด้านการพลศึกษา ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งนอกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีการเปิดสอนวิชาพลศึกษาในระดับอุดมศึกษาแล้ว ในปัจจุบันยังมีมหาวิทยาลัยปิดและมหาวิทยาลัยเปิดอีกจำนวน 9 แห่ง และวิทยาลัยครูจำนวน 36 แห่ง เปิดสอนในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 17 แห่ง ได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ซึ่งสถาบันการศึกษาต่าง ๆ นั้น ล้วนมีวัตถุประสงค์ ที่จะผลิตครูพลศึกษา เช่นกันทั้งสิ้น

จากสถาบันการศึกษา ที่ผลิตครูพลศึกษาจำนวนมากนี้ ทำให้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาพลศึกษามีจำนวนมากขึ้นตามลำดับ ดังเช่น ในช่วงปีการศึกษา 2525-2529 มีผู้สำเร็จ การศึกษาทางด้านพลศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ถึงปีละ 2,438-4,714 คน แต่มี อัตราตำแหน่งครูพลศึกษา และสุขศึกษา ในระดับดังกล่าว ในหน่วยงานของรัฐ เพียงปีละ 63-129 อัตรา ดังนั้นผลกระทบที่ตามมาอีก ก็คือจำนวนนักศึกษา ที่สนใจศึกษาวิชาพลศึกษา ก็มีจำนวนลดลงทุกปี เริ่มตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันเปรียบเทียบปริมาณ ของนักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ในปี 2524 ซึ่งมีปริมาณมาก คือสูงถึง 9,319 คน แต่ในปี พ.ศ. 2531 จำนวนนักศึกษาลดลงเหลือเพียง 3,706 คนเท่านั้น (จรววยพร ธรณินทร์และคณะ, 2531)

ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ สถาบันผลิตครูพลศึกษาต่าง ๆ จึงได้เริ่มคำนึงถึงเป้าหมาย ของการผลิตบัณฑิตทางพลศึกษา เพื่อออกมาปรับใช้สังคมในด้านต่าง ๆ มากขึ้น แทนการผลิต บัณฑิต เพื่อออกมาเป็นครูพลศึกษาทำงานการสอนอยู่ในโรงเรียนแต่เพียงอย่างเดียว โดยใน ปัจจุบัน แนวทางในการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ได้มีการพัฒนาขึ้นมาในรูปของ “วิทยาศาสตร์การกีฬา” ซึ่งในต่างประเทศนั้น วิทยาศาสตร์การกีฬาได้มีมาช้านานแล้ว โดยเฉพาะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับพัฒนาการ ของวิทยาศาสตร์การกีฬาในประเทศไทย ได้เริ่มมีการตื่นตัวและและเริ่มปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เมื่อครั้งประเทศไทยได้รับเกียรติให้เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2509 ที่กรุงเทพ โดยมีศาสตราจารย์นายแพทย์อวย เกตุสิงห์ เป็นบุคคลแรกที่ได้นำเอาความรู้ ทางด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์ เข้ามาช่วยในการพัฒนามาตรฐานการกีฬาของชาติ และ ท่านยังเป็นผู้เสนอให้องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน) จัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาขึ้น โดยท่านได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์ การกีฬาเป็นบุคคลแรกด้วย งานที่ท่านได้จัดทำเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาในสมัยนั้น พอสรุปได้ดังนี้ (อ้างใน ถนนอมวงส์ กฤษณ์เพ็ชรและคณะ ,2538)

1. ริเริ่มจัดการวิ่ง เดิน การกุศลขึ้นเป็นครั้งแรก
2. ดำเนินการจัดตั้งสมาคมกีฬาเวชศาสตร์ไทย เพื่อดำเนินการเผยแพร่วิชาการด้าน กีฬาเวชศาสตร์ในประเทศไทย
3. ริเริ่มให้ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา จัดทำโครงการทดสอบเข็มสมรรถภาพกีฬาขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนและประชาชนได้มีโอกาส แสดงความสามารถทางการกีฬาต่าง ๆ
4. จัดทำโครงการสวนสุขภาพขึ้นเพื่อใช้ในการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ



5. คิดวิธีการออกกำลังกายแบบต่าง ๆ เช่น “ลูกเตาะ” “ก้าวเดินจตุรัส” และ “กีฬาอนามัย”

หลังจากปี 2516 จนถึงปี 2534 นายแพทย์เจริญทัศน์ จินตนะเสรี ได้เป็นผู้อำนวยการ ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา และได้พัฒนางานวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทยอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยได้จัดให้มีการวิจัยเพื่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา บริการทดสอบสมรรถภาพของนักกีฬา มีการจัดสัมมนาฝึกอบรม และการให้บริการรักษาผู้บาดเจ็บจากการกีฬา ตลอดจนแนะนำการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และความเจ็บป่วยของคนป่วย นักกีฬา และประชาชนทั่วไป

ในปี พ.ศ. 2523 กรมพลศึกษา ในสมัยของ ดร. สำอาง พ่วงบุตร เป็นอธิบดีกรมพลศึกษา ได้มีการจัดตั้งคลินิกการกีฬา กองส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ เพื่อให้บริการในลักษณะที่ใกล้เคียงกับศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา ของการกีฬาแห่งประเทศไทย แต่กลุ่มเป้าหมายเน้นที่ตัวนักเรียน และเยาวชน

ในปี พ.ศ. 2530 คลินิกการกีฬาได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นฝ่ายการกีฬา ในสมัยนายบริดา รอดโพธิ์ทอง เป็นอธิบดีกรมพลศึกษา และกรมพลศึกษาได้พัฒนางานในฝ่ายนี้ จนสามารถจัดตั้งเป็นกองวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยจะเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป

ในปี พ.ศ. 2528 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตั้งโรงเรียนกีฬาเวชศาสตร์ โดยมีรองศาสตราจารย์นายแพทย์วิชัย วนดุรงค์วรรณ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ผลิตปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา นับเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีได้เป็นครั้งแรก

ในปี พ.ศ. 2530 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดสอนวิชาสรีรวิทยาการออกกำลังกาย (Work Physiology) โดยได้เปิดสอนในระดับปริญญาโท ทำให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาได้โดยตรง

ในปี พ.ศ. 2531 ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เปิดสอนในระดับปริญญาเอก สาขาพลศึกษา และได้มีการเน้นให้มีการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ในเนื้อหาของหลักสูตรมากยิ่งขึ้น และจะได้ก่อตั้งเป็นคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาได้โดยตรง โดยคาดว่าจะสามารถเริ่มวางแผนการผลิตบุคลากร ได้ตั้งแต่แผนการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) เป็นต้นไป

ในปี พ.ศ. 2532 สมาคมวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ถูกจัดตั้งโดยกลุ่มแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ และนักพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของสมาคม คือเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ของสมาคมวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและบทความทางวิชาการกีฬาและการออกกำลังกาย ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างสมาชิกสมาคมฯ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

ในปีเดียวกันได้มีคณะบุคคลจำนวนหนึ่ง ประกอบด้วยนักพลศึกษา นักวิทยาศาสตร์การแพทย์และการกีฬา มีความสนใจจิตวิทยาการกีฬา ได้ร่วมกันจัดตั้งชมรมจิตวิทยาการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นในปี พ.ศ. 2532 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา เพื่อศึกษาและวิจัยงานทางด้านจิตวิทยาการกีฬา เพื่อเป็นศูนย์ติดต่อและแลกเปลี่ยนวิชาการทางด้านจิตวิทยาการกีฬาระหว่างสมาชิกและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ และต่อมาในปี พ.ศ. 2534 ได้เปลี่ยนเป็นสมาคมจิตวิทยาการกีฬาแห่งประเทศไทย และได้จัดกิจกรรมหลายอย่าง มีการประชุมวิชาการประจำปี และการออกวารสารจิตวิทยาการกีฬาทุก 4 เดือน (ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชรและคณะ ,2538)

ในปี พ.ศ. 2533 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาขึ้นในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7. (พ.ศ. 2535-2539) เพื่อขยายความรู้ในศาสตร์ของวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยตรง

ในปีเดียวกัน คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

ในปี พ.ศ. 2533-2534 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดตั้งศูนย์กีฬาเวชศาสตร์ขึ้น เพื่อเป็นศูนย์วิชาการและวิจัยในด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในส่วนภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในปี พ.ศ. 2535 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดตั้งภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา กำหนดไว้ในแผนฯ ระยะที่ 7 มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาตอบสนองความต้องการของสังคม และความต้องการพัฒนาการกีฬาของชาติ ให้บริการทางวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานทางด้านวิชาการและงานกีฬาของชาติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการให้บริการอื่น ๆ แก่หน่วยงานของทั้งภาครัฐและเอกชน ในด้านการปรับปรุงและส่งเสริมทางด้านสุขภาพอนามัยด้วยการใช้การกีฬา



ในปีเดียวกัน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการฝึกกีฬา ใช้เวลา 1 ปี โดยร่วมมือกับการกีฬาแห่งประเทศไทย คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการฝึกกีฬา เฉพาะอย่างให้กับสถาบันการศึกษาทุกระดับ สมาคมกีฬาและหน่วยงานเอกชน เพื่อผลิตบุคลากรให้รู้จักวิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ และการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา มาประยุกต์ใช้ในการฝึกกีฬาที่มีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายการพัฒนาการกีฬาของชาติ ให้มีมาตรฐานสูงขึ้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, 2535)

จากการพัฒนาการของวิชาพลศึกษาในอดีตจนถึงในยุคปัจจุบัน ที่ได้มีศาสตร์ของวิทยาศาสตร์การกีฬาเกิดขึ้น นับเป็นการพยายามยกระดับคุณค่าของการพลศึกษาและการกีฬา ให้มีความเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนใหญ่ ของสังคมที่อยู่ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาของประเทศต่อไป

## 2. ความหมาย ขอบข่าย และความสำคัญของการพลศึกษาและการกีฬาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### 2.1 ความหมาย และขอบข่ายของการพลศึกษาและการกีฬา

การพลศึกษาและการกีฬาได้ถือกำเนิดขึ้นมาช้านานแล้ว ในประเทศสหรัฐอเมริกาใช้คำว่า "พลศึกษา" (Physical Education) แต่ในประเทศแถบยุโรปตะวันออก ใช้คำว่า "กีฬา" (Sport) แทนคำว่าพลศึกษา ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว จุดมุ่งหมายของทั้งสองวิชานี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกล่าวคือ พลศึกษา หมายถึง ขบวนการศึกษาอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการเจริญองกวมและมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยอาศัยกิจกรรมทางพลศึกษาที่ได้คัดสรรแล้ว เป็นสื่อกลางของการเรียนรู้ (ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร และคณะ, 2538) ส่วนการกีฬา หมายถึง การแข่งขัน การเล่นเพื่อความสนุกสนาน โดยมากเพื่อเป็นการบำรุงแรง หรือกีฬา เป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เล่นเพื่อความสนุกสนาน และเพื่อแสดงออกซึ่งความสามารถและความสวยงามด้วยการเคลื่อนไหวของร่างกายในเวลาว่าง และให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่ได้มีการวางไว้ (ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร และคณะ, 2538) สรุปแล้วกีฬาถือว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของพลศึกษา และพลศึกษาจะต้องใช้กีฬาเป็นสื่อของการ

ออกกำลังกาย แต่สิ่งที่เป็นความแตกต่างของ “กีฬา” กับ “พลศึกษา” ก็คงจะเป็นในแง่ พลศึกษา เป็นการสอนกีฬาตามหลักสูตรพลศึกษาของโรงเรียน หรือในสถานศึกษาให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ในระบบการศึกษา ส่วนการกีฬาอาจจะมิขึ้นทั้งในหรือนอกระบบการศึกษาก็ได้ ซึ่งจากความหมายดังกล่าว สอดคล้องกับความหมายขององค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์การสหประชาชาติ ได้ออกกฎบัตรระหว่างชาติ เกี่ยวกับการพลศึกษาในการประชุมสมัชชาใหญ่ในสมัยที่ 20 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2521 ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ว่า การพลศึกษาและการกีฬาก็คือสิ่งที่มีจุดมุ่งหมายปลายทางอันเดียวกัน (วรศักดิ์ เพียรชอบ , 2531)

วิทยาศาสตร์การกีฬา มีความใกล้เคียงและมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการพลศึกษา และการกีฬา โดยต่างก็มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรม การเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา เพียงแต่ว่า ต่างก็มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน คือ การพลศึกษานับที่กระบวนการศึกษาโดยอาศัยกิจกรรมทางกาย หรือการกีฬาเป็นสื่อ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสุขภาพไปในทางที่พึงประสงค์ ส่วนการกีฬานับการเล่นหรือการแข่งขันที่มีกติกาเพื่อความสนุกสนาน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ขณะที่วิทยาศาสตร์การกีฬา เน้นทั้งส่วนสำคัญของ การพลศึกษา และการกีฬา โดยใช้กระบวนการแสวงหาความรู้ตามแนววิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลสูงสุดต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ต่อผู้เรียน หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม (ธนอมวงศ์ กฤษณ์เพชร และคณะ , 2538)

นักวิชาการทางด้านพลศึกษาและทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬานหลายท่าน ได้แสดงทัศนะหรือเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขอบข่ายองค์ความรู้ของวิทยาศาสตร์การกีฬาเอาไว้มากมาย

กรมพลศึกษา (อ้างใน ธนอมวงศ์ กฤษณ์เพชร, 2538) ได้กล่าวไว้ว่า วิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นวิทยาศาสตร์แขนงหนึ่ง ในสาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) ประกอบด้วย

1. วิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นวิทยาศาสตร์แขนงใหม่ ที่เกี่ยวกับความรู้ที่อาศัยความจริง และความสัมพันธ์หลายด้าน เช่น เวชศาสตร์ จิตวิทยา การศึกษา กพลศาสตร์ และปรัชญา
2. วิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นวิทยาศาสตร์ที่อธิบายในรูปปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันได้ เช่น สามารถนำไปใช้ในการเล่นเพื่อนันทนาการ เพื่อกายภาพบำบัด เพื่อสุขภาพ เพื่อสังคม และความสนุกสนาน และเพื่อการแข่งขัน
3. วิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์
4. วิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าวิจัยในการเคลื่อนไหว เป็นสิ่งสำคัญของวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อพัฒนาเทคนิค และวิธีการฝึกซ้อมและเล่นกีฬา



5. วิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นเรื่องเฉพาะ ที่สามารถอธิบายเป็นทฤษฎีได้
  6. วิทยาศาสตร์การกีฬา มีความสำคัญในกีฬาระดับชาติ และระหว่างประเทศ
- ศาสตราจารย์ฮากก์ (Haag, 1986 อ้างใน ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพชรและคณะ ,2538)

ได้แบ่งเนื้อหาของวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็น 2 แนวคิด คือ

แนวคิดที่ 1 แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ หรือ 7 สาขา

ประเภทที่ 1 พื้นฐานทางสรีรกายวิภาคและทักษะทางกลไก

สาขาที่ 1 กีฬาเวชศาสตร์

สาขาที่ 2 วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว หรือชีวกลศาสตร์

ประเภทที่ 2 พื้นฐานทางสังคมและพฤติกรรม

สาขาที่ 3 จิตวิทยาการกีฬา

สาขาที่ 4 วิธีสอนพลศึกษาและการกีฬา

สาขาที่ 5 สังคมวิทยาการกีฬา

ประเภทที่ 3 พื้นฐานทางประวัติศาสตร์และปรัชญา

สาขาที่ 6 ประวัติการกีฬา

สาขาที่ 7 ปรัชญาการกีฬา

แนวคิดที่ 2 ฮากก์ (Haag, 1986 อ้างใน ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพชรและคณะ ,2538)

วิเคราะห์เนื้อหาความรู้และความคิดหลักเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬาออกเป็น 3 มิติ หรือ 3 ทิศทาง คือ

มิติที่ 1 วิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นแง่ของเนื้อหา จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ

1. ลักษณะการจัดและปัญหา มีการจัดและบริการวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน กีฬาเพื่อนันทนาการ กีฬาเพื่อการแข่งขัน

2. ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นมีปัญหาทางวิทยาศาสตร์การกีฬา เกี่ยวกับกีฬาในแง่ของ สุขภาพ สังคม และเศรษฐกิจ

3. ลักษณะการจัดระเบียบทางวิทยาศาสตร์ แบ่งวิทยาศาสตร์การกีฬาออกเป็น 7 สาขา คือ

3.1 เวชศาสตร์การกีฬา

3.2 จิตวิทยาการกีฬา



- 3.3 วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว หรือชีวกลศาสตร์การกีฬา
- 3.4 สังคมวิทยาการกีฬา
- 3.5 วิทยวิธีการกีฬา
- 3.6 ปรัชญาการกีฬา
- 3.7 ประวัติการกีฬา

มิติที่ 2 วิทยาศาสตร์การกีฬาในแง่ของระเบียบวิธีการศึกษา ซึ่งได้มาจากการค้นคว้าวิจัย การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

มิติที่ 3 พิจารณาวิทยาศาสตร์การกีฬาจากอาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านนี้ สามารถประกอบอาชีพได้หลายอย่าง เช่น อาชีพเกี่ยวกับการสอนเป็นครู โค้ช วิทยากรฝึกอบรม และอาชีพที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น ผู้บริหารกีฬา ผู้จัดการศูนย์สุขภาพ ผู้จัดการนันทนาการ ผู้จัดการสุขภาพ ผู้สื่อข่าว นักวิชาการ และนักวิจัย เป็นต้น

ฮากก์ (Haag, 1986 อ้างใน ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพชรและคณะ ,2538) ได้กล่าวถึงวิทยาศาสตร์การกีฬามีรากฐานเนื้อหามาจากวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ร่วมกับการฝึกปฏิบัติทางการกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา แบ่งออกเป็นองค์ความรู้หลักของวิชาและเนื้อหาสาระซึ่งใช้ในการอธิบายแหล่งที่มาขององค์ความรู้เนื้อหาสาระวิชาได้ 4 ประการคือ

1. สาขาองค์ความรู้หลัก (Theory Field) เน้นการจัดตั้งสาขาวิชา มี 7 สาขา คือ
  - 1.1 เวชศาสตร์การกีฬา
  - 1.2 จิตวิทยาการกีฬา
  - 1.3 วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว หรือชีวกลศาสตร์การกีฬา
  - 1.4 สังคมวิทยาการกีฬา
  - 1.5 วิทยวิธีการกีฬา
  - 1.6 ปรัชญาการกีฬา
  - 1.7 ประวัติการกีฬา

2. สาขาองค์ความรู้หลัก (Theory Field) เน้นการพัฒนาการข่าวสารข้อมูลทางการกีฬา นโยบายการกีฬา กฎหมายและการกีฬา สิ่งอำนวยความสะดวกการกีฬา เศรษฐศาสตร์และการกีฬา

3. สาขาเนื้อหาสาระ (Subject Field) เน้นขอบข่ายเฉพาะ ได้แก่ ทฤษฎีการเคลื่อนไหว ทฤษฎีการเล่นเกมส์ และทฤษฎีการฝึก



4. สาขาเนื้อหาสาระ (Subject Field) เน้นขอบข่ายทั่วไป ได้แก่ ความสามารถในการแสดงความสามารถทางการดนตรี และการเคลื่อนไหว กีฬานันทนาการ กีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬาสำหรับกลุ่มคนพิเศษ ผู้สื่อข่าวกีฬา และความก้าวร้าวในการกีฬา

ลัมकिन (Lumpkin, 1986 อ้างใน ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพชร และคณะ , 2538) กล่าวถึงพลศึกษา เป็นศาสตร์แม่บทหรือศาสตร์ใหญ่ของสาขาเฉพาะ ซึ่งในปัจจุบันมีการแพร่กระจายออกจากศาสตร์ใหญ่ เพื่อความเฉพาะหรือเชี่ยวชาญมากขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา และการนำเอาเรื่องการกีฬามาใช้ในการสอนและการวิจัยมากขึ้น ดังนั้นศาสตร์ของพลศึกษาจึงมีลักษณะของความเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือเป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์มากยิ่งขึ้น ดังรูปภาพข้างล่างนี้



วรศักดิ์ เพียรชอบ (อ้างใน ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพชร, 2538) อธิบายถึงวิทยาศาสตร์การกีฬา คือ แก่น เนื้อหาสาระความรู้ที่มาจากศาสตร์ย่อยต่าง ๆ เช่น สรีระวิทยาการกีฬา จิตวิทยาการกีฬา สังคมวิทยาการกีฬา ปรัชญาการกีฬา และศาสตร์อื่น ๆ ที่ได้เกิดขึ้นและได้ค้นพบ ในขณะที่มีส่วนร่วมในการเล่นกีฬา โดยวิธีหรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

มนตรี จุลสมัย (อ้างใน ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร และคณะ , 2538) กล่าวถึงวิทยาศาสตร์การกีฬาในฐานะเป็นวิชาพื้นฐานที่มีความสำคัญของเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) และการบริหารและการจัดการด้านการกีฬา ได้มีการเปรียบเทียบ วิทยาศาสตร์การกีฬา กับกีฬา เวชศาสตร์ไว้ดังนี้

เวชศาสตร์การกีฬา	วิทยาศาสตร์การกีฬา
1. สุขภาพทั่วไป	1. สรีระวิทยาการกีฬา
2. การบาดเจ็บจากการกีฬา	1.1 กายวิภาค
	1.2 ชีวเคมี
	1.3 โภชนาการ
	1.4 สรีระวิทยาการออกกำลังกาย
3. การฟื้นฟูสภาพ	2. ชีวกลศาสตร์
4. การออกกำลังกายสำหรับผู้ป่วย	3. จิตวิทยาการกีฬา
5. โภชนาการ	4. วิศวกรรมและเทคโนโลยี
6. การป้องกันอุบัติเหตุ	5. วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์เพื่อการฝึกสอนและการจัดการ

ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร (2538) อธิบายถึงวิทยาศาสตร์การกีฬา ว่าเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่กล่าวถึงความรู้ที่ได้จากการสังเกต และค้นคว้าความจริงเชิงประจักษ์ทางธรรมชาติของการเคลื่อนไหวของมนุษย์ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในการเล่นกีฬา แล้วจัดเป็นระบบระเบียบตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมสุขภาพ การเพิ่มพูนพัฒนาสมรรถภาพทักษะการเล่นกีฬาเพื่อความสนุกสนาน และเพื่อการแข่งขัน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชา หรือสหวิทยาการ เช่น กายวิภาค สรีระวิทยา กลศาสตร์ จิตวิทยา และสังคมวิทยา เป็นต้น

จรรยาพร ธรณินทร์ (2533) ได้สรุปว่า วิทยาศาสตร์การกีฬา หมายถึง วิทยาศาสตร์แขนงหนึ่งใช้ในกระบวนการค้นหาความจริง การกำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬารวมทั้งการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ และการฝึกซ้อมต่าง ๆ



## 2.2 ประโยชน์ของการพลศึกษาและการกีฬา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่ประเมินคุณค่าไม่ได้ เพราะว่ามีมนุษย์เป็นผู้ที่กำหนดชะตาและเป็นผู้ชี้้นำการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องเริ่มตั้งแต่มนุษย์เกิดมา ต้องมีการให้การศึกษา เพื่อที่จะเตรียมตัวให้เติบโตขึ้นมาเป็นพลเมืองที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีจริยธรรม และมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งจุดนี้ก็แสดงว่า ระบบการศึกษาจะต้องมีความสำคัญเป็นอย่างมากและเมื่อจบการศึกษา ออกไปสูตลาดแรงงานแล้ว ก็จะต้องมีการพัฒนาต่อไป ทั้งนี้ เพื่อจะปรับตัวให้สามารถเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้

วุฒิเทพ อินทปัญญา (2533) ได้กล่าวถึง ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอดีตและปัจจุบัน เอาไว้ว่า

โดยข้อเท็จจริงแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีมาโดยตลอดเป็นเวลาช้านาน แม้ว่าจะยังไม่มีคำว่าทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นก็ตาม มนุษย์รู้จักที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการดำรงชีวิตด้วยตัวเองมาแต่สมัยโบราณ ต่อมาในสมัยปัจจุบันซึ่งมีการปกครองเป็นระบบก็มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปของการศึกษา และการสาธารณสุขเป็นหลัก เพียงแต่อาจจะมีได้มองว่าเป็นการลงทุนเท่านั้นเอง จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอดีตเกิดขึ้นเพราะความจำเป็น ในการดำรงชีวิตโดยเป็นการพัฒนาด้วยตัวเอง ต่อมา เมื่อมีบริการการศึกษา และบริการสาธารณสุข โดยภาครัฐบาล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบโดยถือว่าการบริการเหล่านี้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดหาเพราะเป็นความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ในประเทศไทยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการวางแผนนั้น คงเริ่มพร้อมกับการมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยในระยะแรก ก็คือส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาและสาธารณสุข ต่อมา ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนขึ้น โดยเฉพาะภายใต้การจัดทำของคณะกรรมการวางแผนพัฒนากำลังคน และในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 6 (2530-2534) ก็ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพคน ซึ่งจุดเน้นก็ยังคงเป็นไปใน 2 ประเด็นหลัก คือในเรื่องของการให้การศึกษา และการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข หรือการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนนั่นเอง

จะสังเกตเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยมีเรื่องหลักที่สำคัญอยู่ 2 ประการ นั่นก็คือ การให้การศึกษา และการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข หรือการพัฒนาทางด้านสุขภาพ อนามัย ของประชาชนนั่นเอง

การศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่ใช้ร่างกาย เป็นสื่อในการเรียนรู้ โดยมีจุดประสงค์หลักที่สำคัญ คือให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งถ้ามีการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องครบถ้วน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพลศึกษาแล้ว วิชาการศึกษา ก็จะสามารุใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญส่วนหนึ่ง ในการช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้เป็นอย่างดี ดังเช่น ได้มีผู้รู้ได้ กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการพลศึกษา การออกกำลังกาย และการนันทนาการ ที่มีต่อตนเอง และสังคมสิ่งแวดล้อม ไว้ดังนี้

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2525) ได้สรุปประโยชน์จากการได้ออกกำลังกาย ไว้ดังนี้

1. การออกกำลังกายเป็นประจำจะช่วยลดความดันโลหิตสูง และลดปริมาณไขมันในเส้นเลือดได้ทางหนึ่ง
2. การออกกำลังกายเป็นประจำจะช่วยให้หัวใจและหลอดเลือดต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น หัวใจ ปอด ไต กล้ามเนื้อ กระดูก มีความแข็งแรง ทำงานได้ดีขึ้น
3. การออกกำลังกาย ช่วยลดความตึงเครียด ลดความกังวลใจ ทำให้จิตใจดี และท้ายที่สุด ก็เป็นการป้องกันโรคแผลในกระเพาะอาหาร
4. การออกกำลังกายจะช่วยให้โรคเหน็บชา หรือเวียนศีรษะ สำหรับผู้ที่ทำงานเบาหายได้
5. การออกกำลังกายเป็นประจำ ทำให้เป็นโรคติดเชื้ เช่น เป็นหวัดคัดจมูก หรือเจ็บคอ น้อยลง
6. การออกกำลังกายเป็นประจำ ทำให้แก่ช้าและมีอายุยืน
7. การออกกำลังกายเป็นประจำ ทำให้ร่างกายและจิตใจ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถศึกษาเล่าเรียน หรือประกอบกิจกรรมการงานต่าง ๆ ได้ผลผลิตที่สูง
8. ในขณะนี้ ทางกรมแพทย์มีความเชื่อว่า การออกกำลังกาย ช่วยป้องกันการเป็นโรคหัวใจวายได้เป็นอย่างดีอีกด้วย เช่น บุรุษไปรษณีย์ เป็นโรคหัวใจน้อยกว่าพนักงานในบริษัทและกระเป๋ารถเมล์ เป็นโรคหัวใจน้อยกว่า คนขับรถซึ่งนั่งอยู่เฉย ๆ เป็นต้น



สุวิทย์ อารีกุล (2517) ได้ให้ความเห็นว่า การออกกำลังกายมีประโยชน์มหาศาล นอกจากจะทำให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพสมบูรณ์แล้ว ยังช่วยป้องกันและรักษาโรคบางอย่างได้อีกด้วย ผลของการออกกำลังกายมีดังนี้

1. ผลต่อหัวใจ ทำให้หัวใจสามารถสูบฉีดโลหิต ไปเลี้ยงร่างกายได้เพียงพอกับความต้องการ โดยใช้แรงงาน และเชื้อเพลิงน้อยกว่าหัวใจของคนที่ไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย
2. ผลต่อเลือดแข็ง การออกกำลังกายจะทำให้ระบบการเกิดไฟบรินในร่างกายช้าลง และไปกระตุ้นให้ระบบสลายไฟบริน ทำงานมากขึ้น เป็นผลให้ไม่มีไฟบรินไปเกาะภายในผนังเลือด
3. ผลต่อการลดน้ำหนัก
4. ผลต่อกล้ามเนื้อ ช่วยทำให้กล้ามเนื้อแข็งแรง เป็นผลให้ระบบทางเดินอาหาร ทำงานได้ดีขึ้น ป้องกันโรคท้องผูก ป้องกันมิให้เลือดหยุดนิ่งและป้องกันการแข็งตัวของเลือดในหลอดเลือดอีกด้วย
5. ผลต่อการลดความเครียดของประสาท เนื่องจากใช้ส่วนต่าง ๆ ของกล้ามเนื้อ ทำให้ความกดดันผ่อนคลายลง

สมบัติ กาญจนกิจ (2533) ได้กล่าวสรุปถึง ประโยชน์ของนันทนาการและการกีฬาในบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมว่า

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังพัฒนาไปสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างงานให้แก่ประชาชนจำนวนมาก การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีสภาพบรรยากาศเคร่งเครียด และสภาพเครียดกับสภาพแวดล้อม อีกทั้งเจ้าหน้าที่และพนักงาน จะต้องแข่งขันกับเป้าหมายการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเป็นอย่างมาก นันทนาการและการกีฬา จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการลดความเครียด ความวิตกกังวล และเปิดโอกาสให้สร้างมนุษยสัมพันธ์ ในระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น หรือตรงเป้าหมาย นอกจากนี้ กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ และคนงานอีกด้วย กิจกรรมนันทนาการในบริษัท และในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ กิจกรรมประเภทเกม กลุ่มสัมพันธ์ การกีฬา ดนตรี และเพลงบรรเลง ในช่วงระหว่างการทำงาน จะช่วยลดบรรยากาศความเครียดในการทำงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการพิเศษต่าง ๆ เช่น งานต้อนรับปีใหม่ งานคริสต์มาส งานตรุษจีน งานสงกรานต์ หรืองานฉลองความสำเร็จของบริษัท การแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ภายในและระหว่างบริษัท การจัดกิจกรรมปิกนิก หรือไบนัส ให้ไปพักผ่อน ท่องเที่ยวภายในภายนอกประเทศแก่สมาชิก ถือว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้สมาชิก มี

ความรักและผูกพันกับบริษัท ทำให้เป็นการป้องกันปัญหาสมองไหล หรือการลาออกของเจ้าหน้าที่ และพนักงาน การพัฒนาความรู้ ประกอบกับกิจกรรมความเป็นผู้นำ ช่วยพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมกีฬาเสี่ยง เป็นการท้าทายความสามารถแก่สมาชิก ผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในบริษัท และโรงงาน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาบุคลากรของโรงงานและบริษัท มีหน้าที่จัดบริการสวัสดิการในรูปแบบของนันทนาการและการกีฬา เพื่อเป็นธุรกิจบริการให้แก่สมาชิกในหน่วยงานของตน

เจริญ กระบวนรัตน์ (2525) แสดงความคิดเห็นในเรื่องพลศึกษากับความต้องการของสังคมในปัจจุบันว่า

การที่จะพัฒนาสังคมใดสังคมหนึ่ง ให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคคล ในสังคมนั้น ให้มีคุณภาพพื้นฐาน อันประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลเหล่านั้นก่อน ทั้งนี้เพราะบุคคลเปรียบเสมือนรากฐานที่สำคัญยิ่งของสังคม ในอันที่จะช่วยผลักดันหรือพัฒนาส่งเสริมสังคมนั้น ให้เจริญก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นตามความต้องการ ในทางตรงกันข้าม ความเสื่อมโทรม หรือความตกต่ำของสังคม จะปรากฏให้เห็นชัดมากขึ้นเป็นลำดับ หากรากฐานของสังคม อันได้แก่บุคลากรในสังคม มีสมรรถภาพร่างกาย และจิตใจที่อ่อนแอ การปฏิบัติงาน และภาระกิจประจำวัน ก็พลอยได้รับผลกระทบ ทั้งต่อตนเองและสังคม ยังผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต และหน้าที่การงานทรุดโทรมลงไปด้วย สภาวะดังกล่าวนี้ หากเกิดขึ้น หรือปรากฏแก่สังคมใด ก็ย่อมที่จะนำมาซึ่งความอ่อนแอ เสื่อมโทรมแก่สังคม หรือหน่วยงานนั้น และเป็นสาเหตุที่มาของความแตกแยก ขาดความสามัคคีกลมเกลียวกัน ขาดความมีระเบียบวินัย และการเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาความวุ่นวายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และจะตามมาอย่างไม่รู้จักจบสิ้น

สมโภชน์ จิตรเกษมสุข (2537) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย และการออกกำลังกาย เอาไว้ว่า

ในอดีตนั้น มนุษย์เรามีร่างกายแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคอ้วน โรคเครียด เพราะกิจกรรมในชีวิตประจำวันนั้นบังคับให้เกิดมีการออกกำลังกายโดยอัตโนมัติ สาเหตุการตายส่วนใหญ่จะมาจากโรคที่เกิดจากการติดเชื้อต่าง ๆ เนื่องจากในสมัยนั้นเรายังไม่มียาปฏิชีวนะ อายุขัยจึงสั้น เมื่อโลกพัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ อายุเฉลี่ยของมนุษย์ก็เริ่มสูงขึ้น จนมีการคาดการณ์กันว่าในปี 2000 คนที่มีอายุ 60 ปี จะสามารถมีอายุยืนยาวไปถึง 80 ปี เป็นจำนวน 50% และคนที่มีอายุ 80 ปี จะมีอายุยืนยาวต่อไปได้อีกเป็นจำนวนถึง 80% ดังนั้น



เราจะทำอย่างไรให้การคาดการณ์ดังกล่าว เป็นจริงโดยที่คนในวัยเสื่อมเหล่านั้นไม่เป็นภาระของสังคมและประเทศ

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือ ในอนาคตเราจะมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานมากขึ้น การออกกำลังกายก็ลดน้อยลง เพราะคนเคยชินกับความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้จะสร้างปัญหาและนำมาซึ่งโรคภัยต่าง ๆ ที่นับวันจะเป็นกันมากขึ้น คือ โรคเส้นเลือดหัวใจตีบ โรคความดันโลหิตสูง โรคอ้วน โรคเครียด และโรคแพ้อากาศเรื้อรัง ซึ่งโรคแพ้อากาศเรื้อรังนี้เป็น กันถึง 50% ในกรุงเทพฯ

เราจะสามารถหลีกเลี่ยงโรคเหล่านี้ได้โดยคำนึงถึง ปัจจัยสำคัญสามประการคือ อาหาร จิตใจ และการออกกำลังกาย หากเราควบคุมการรับประทานอาหารให้เหมาะสม ปรับจิตใจให้แจ่มใสอยู่เสมอ ไม่เครียด และมีการออกกำลังกายตามสมควร สิ่งเหล่านี้จะช่วยป้องกันเราจากโรคภัยไข้เจ็บได้ ถือเป็นยาวิเศษที่มีอยู่ในตัวโดยไม่ต้องไปซื้อหาแต่อย่างใด

สำหรับผู้ที่ไม่มีความพร้อมนั้น ควรจะจัดระบบเวลาเพื่อปรับดุลย์ของร่างกาย ดังนี้ เช้าควรรับประทานอาหารเข้าก่อนมาทำงาน เที่ยงพักกินอาหารโดยกินอาหารที่มีประโยชน์ และพักผ่อนหลังอาหารประมาณหนึ่งชั่วโมง หลังเลิกงานให้ออกกำลังกายประมาณหนึ่งชั่วโมง ซึ่งอาจจะทำได้ในที่ทำงาน เย็นรับประทานอาหารและพักผ่อนประมาณสี่ทุ่ม ถ้าปฏิบัติได้ดังนี้ จะช่วยให้มีสุขภาพแข็งแรงขึ้น

ไพบูลย์ เอกแสงศรี (2537) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการออกกำลังกายที่มีต่อคุณภาพชีวิต และสุขอนามัยที่ดี ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องสร้างสมดุลย์ของร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม สามสิ่งนี้จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน ร่างกายจะดีได้ต้องได้รับประทานอาหารพอเหมาะ การออกกำลังกายพอควร และการพักผ่อนที่พอเพียง ถ้ามีสามสิ่งนี้ร่างกายก็จะเจ็บป่วยน้อยลง หรือเมื่อเจ็บป่วยก็สามารถรักษาแก้ไขได้ ในเรื่องของอาหารนั้น เรามีภาวะการขาดสารอาหาร คือ ไขมัน ในภาคเหนือ และตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ในเมืองกลับเกิดภาวะที่คนมีไขมันสะสมมากเกินไป ซึ่งการไม่สมดุลย์นี้ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ตามมา ส่วนการขาดการออกกำลังกาย ก็จะทำให้พลังงานจากอาหารที่เรากินเข้าไป ไปสะสมอยู่ในรูปไขมัน ซึ่งที่ถูกต้องคือ เมื่อรับพลังงานเข้าไปแล้ว ควรจะใช้ออกไปในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลย์ ในเรื่องจิตใจ หากเรามีความเครียดก็จะสร้างปัญหาแก่ระบบร่างกาย คือ จะไปกระตุ้นการใช้สารอาหารบางอย่าง เช่น น้ำตาล ไขมัน ทำให้ร่างกายนำไปใช้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร อาการ

เครียดจะมีผลเกี่ยวข้องกับโรคอื่น ๆ ด้วย เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หัวใจ และไขมันในเส้นเลือดสูง

จตุรพร ณ สงขลา (2537) ได้กล่าวถึง วิวัฒนาการการกีฬาและประโยชน์ของการออกกำลังกาย ในปัจจุบันเอาไว้ว่า

วิวัฒนาการการกีฬา และการออกกำลังกายของบ้านเรานั้น มีหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเพื่อการนี้ อย่างจริงจัง คือ กรมพลศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตครูพลศึกษา และ จัดหลักสูตร การออกกำลังกาย และกีฬาให้แก่เด็ก ครูพลศึกษานั้นมีหน้าที่คือสอนให้เด็กเล่นกีฬา และปลูกฝังให้รักการออกกำลังกาย เพื่อที่จะให้ค่านิยมนี้ติดตัวไปเมื่อเด็กเติบโตขึ้น ซึ่งการปลูกฝังนี้ ต้องทำกันตั้งแต่ระดับอนุบาล แต่เนื่องจากมาตรฐานของครูพลศึกษานั้นค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับครูในสาขาอื่น ๆ ดังนั้น การปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดแก่เด็กจึงเป็นเรื่องยาก และไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งระยะเวลา 60 ปีที่ผ่านมา นั่นคือกรมพลศึกษา ประสบกับปัญหาโดยตลอด

ไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีการสำรวจทั่วประเทศว่าคนไทยเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายกันมากน้อยเพียงไร ปรากฏว่าในปี 2532 มีจำนวนเพียง 22% ซึ่งถือว่าน้อย เมื่อเทียบกับต่างชาติ เช่น อเมริกา มีจำนวน 40% สแกนดิเนเวีย 60% ในบ้านเราที่มีการออกกำลังกายกันน้อย อาจจะเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ในจำนวน 22% นี้ปรากฏเป็นวัยศึกษาเสียส่วนใหญ่ ในขณะที่คนที่อยู่ในวัยทำงานไม่ค่อย มีการออกกำลังกาย ยิ่งวัยสูงอายุแล้วมีเพียง 5% เท่านั้น ปัญหานี้อาจจะมาจากการขาดตอนในช่วงของระดับมหาวิทยาลัยต่อเนื่องกับวัยทำงาน และปัญหาเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมด้วย การที่จะให้คนเหล่านี้หันกลับมาเล่นกีฬาอีกครั้งหนึ่งนั้นจะทำได้อย่างไร ในภาครัฐฯ นั้น กระทรวงสาธารณสุข คงต้องรับหน้าที่ดำเนินการ แต่ที่ผ่านมานั้น เราไม่สามารถทำได้ เพราะปัญหาเกี่ยวกับการเจ็บป่วย และการขาดแคลนสถานพยาบาลเป็น ปัญหาใหญ่ที่กระทรวงฯ ต้องทุ่มเทเวลาให้มาก การผลิตแพทย์แม้จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเท่าไรก็ดูเหมือนจะไม่เพียงพอ เพราะจำนวนคนที่เจ็บป่วยนับวันจะมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะเราขาดมาตรการที่จะป้องกันไม่ให้คนเจ็บป่วย ไม่มีมาตรการที่จะทำให้คนแข็งแรงเสียก่อน ถึงแม้เราจะพัฒนาเศรษฐกิจไปมาก คนมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลก็สูงขึ้นเป็นเงาตามตัว รัฐฯ พยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนยากจน ทั้งที่ความจริงต้นทุนมันสูงกว่ำนั้นมาก จึงทำให้เกิดช่องว่างที่ต่างกันมากในเรื่องค่าใช้จ่าย การรักษาพยาบาล ระหว่างโรงพยาบาลของรัฐฯ และเอกชน หากเราไม่ยอมยกสูญเสียค่าใช้จ่ายด้านนี้ ก็ต้องลงทุนในเรื่องการออกกำลังกายให้มากขึ้น ให้คนมีสุขภาพแข็งแรง ซึ่งจะเป็นการป้องกันที่ได้ประโยชน์มากกว่าอย่างแน่นอน



ชาณวิทย์ โคธีรานูรักษ์ (2537) ได้แสดงแนวคิด ในการใช้ประโยชน์จากการออกกำลังกาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไว้ว่า

การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม คงเป็นเรื่องระดับชาติที่หลายฝ่ายต้องร่วมมือกันในระดับองค์กร นั้นมีวิธีง่าย ๆ ว่า หากทุกองค์กรสามารถจัดเวลาให้บุคลากร แทนที่จะปล่อยให้เขาจัดการกันเอง โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ก็จะเป็นประโยชน์มาก โดยจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ภายในที่ทำงาน อาจจะจัดห้องเล็ก ๆ เนื้อที่ประมาณ 40 ตารางเมตร มีอุปกรณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น จักรยาน ลู่วิ่ง ลงทุนประมาณสองแสนบาท และให้ผู้บริหารเป็นแกนนำ ชักชวนให้พนักงาน ออกกำลังกาย อาจจะมีการพูดคุย สังสรรค์กันบ้างเล็กน้อย เชื่อว่าอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีคน ประมาณ 10% ที่จะใช้เวลาอยู่ที่นี้ ซึ่งจะช่วยให้เรื่องการจราจรติดขัดได้อีกทางหนึ่งหากทุกองค์กร ตื่นตัวในการปฏิบัติดังนี้ จะได้ประโยชน์อย่างน้อยสามเรื่อง คือ

1. สุขภาพของคนในองค์กรดีขึ้น ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลดลง
2. ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เพิ่มความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร
3. ช่วยลดปัญหาการจราจร

สำหรับองค์กรที่มีงบประมาณน้อย อาจจะเริ่มจากการเดินแอโรบิกจากเทปวิดีโอ ซึ่งลงทุน เพียงแค่สถานที่กับทีวี และม้วนเทป ต่อไปก็ค่อย ๆ เพิ่มอุปกรณ์ ร่วมกันออกกำลังกายหลาย ๆ คน ในที่สุดห้องเล็ก ๆ ก็กลายเป็นอีกหนึ่งสังคมที่เป็นแหล่งระดมความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร เพราะการออกกำลังกายนั้นเป็นการลดความเครียด เมื่อความเครียดลดลง ปัญญา ก็จะเกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าต่อองค์กรมาก

### 3. การขยายตัวของวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬาเพื่อเข้าสู่สังคมและหน่วยงานธุรกิจเอกชน

ในปัจจุบัน การพลศึกษาและการกีฬา ได้กลายเป็นส่วนประกอบที่เด่นชัดอย่างหนึ่งของ สังคม ชัชชัย โกมารทัต (2536) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการกีฬาต่อสังคมไว้ว่า

กีฬาได้กลายเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งที่เด่นชัดของสังคมร่วมสมัย ไม่จำเป็นที่จะต้องให้ นักสังคมวิทยาการกีฬามาทบอวกกีฬาโดดเด่นเพียงใดในยุคปัจจุบัน เพราะใคร ๆ ก็เข้าใจได้ว่า ความนิยมและความโดดเด่นของการกีฬา ได้เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศ และหลาย ๆ ประเทศทั่วโลก หนังสือพิมพ์ที่มียอดจำหน่ายสูง ๆ ในเมืองไทยหลายฉบับ อุทิศ 2-3 หน้าเต็ม

เพื่อเสนอข่าวสารทางการกีฬา ซึ่งมากกว่าหน้าที่เสนอข่าวสารทางการศึกษา เศรษฐกิจและ การเมืองเสียอีก สถาบันวิทยุ โทรทัศน์ แข่งขันกันนำเสนอรายการกีฬาสดที่น่าสนใจ บางครั้งทำการ ถ่ายทอดสดจากประเทศต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้จ่ายเงินเป็นค่าลิขสิทธิ์เป็นจำนวนเงินมหาศาล บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ ยินดีจ่ายค่าโฆษณาในอัตราที่สูงกว่าค่าโฆษณาในรายการอื่น ๆ บุคคลทางการ กีฬา กลายเป็นบุคคลที่ทุกคนในประเทศรู้จักและสนใจ คนหนุ่มสาวคุ้นเคยกับชื่อของนักกีฬา ชั้นยอดมากกว่าชื่อของผู้บริหารทางศาสนา ทางการศึกษา หรือแม้กระทั่งนักการเมือง คนแทบทุก เพศ ทุกวัย ทุกระดับดูเหมือนว่า กีฬาได้เข้าไปเป็นกิจกรรมหลักสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวัน โดยการร่วมเล่น ร่วมชม และร่วมรับฟังข่าวสารทางการกีฬา ชนิดที่เรียกว่าแทบขาดไม่ได้เลยทีเดียว

เจลิม ชัยวัชรภรณ์ (2536) ได้เป็นอีกผู้หนึ่งซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาในสังคมประเทศอุตสาหกรรม ไว้ว่า

การพัฒนาประเทศชาติให้ไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนใฝ่ฝันถึง ตั้งนั้นกระบวนการพัฒนาประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากที่สุด ศักยภาพในตัวบุคคลประเด็นหนึ่งซึ่งจะขาด เสียมิได้ก็คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี แข็งแรงนั่นเอง ในประเทศที่มีขีดความสามารถทางด้าน อุตสาหกรรม จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทางด้านการศึกษา และการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพอยู่อย่างต่อเนื่อง ถ้าเรามีโอกาสได้สำรวจและศึกษา ประเทศที่มีการพัฒนาทางด้าน อุตสาหกรรมถึงขีดสูงสุดนั้น เราจะเห็นว่า ประเทศเหล่านั้นให้ความสำคัญในด้านการกีฬาและ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่การจัดตั้งองค์กรของรัฐเพื่อสนับสนุน การกีฬาของชาติ แม้แต่องค์กรเอกชนก็ตาม ก็ได้พัฒนาและให้การบริการด้านการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับในประเทศไทยนั้น ความพยายามดังกล่าวก็ได้เป็นไปตาม วิวัฒนาการ โดยจะสังเกตได้จากความสนใจของประชาชนที่มีต่อการดูกีฬา ความสนใจของรัฐ ในการสนับสนุนการกีฬา ตลอดจนธุรกิจเอกชนที่หันมาสนใจในการสร้างสนามกีฬา ตลอดจน ศูนย์สุขภาพเพื่อการออกกำลังกาย ด้วยเหตุของการวิวัฒนาการของความต้องการดังกล่าว เราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ดูว่า เมื่อมีความต้องการดังกล่าวเกิดขึ้นแล้วสังคมไทยเรามี ความพร้อมเพียงใด ในการที่จะดำเนินกิจกรรมดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จอย่างดี

นอกจากนี้ ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่าน ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการพยายาม ขยายตัวของวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา ซึ่งผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมเพื่อใช้เป็นข้อมูล ที่ สำคัญในการทำกรวิจัยเรื่องนี้ ดังนี้





สุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของ บุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะ ที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ลำดับที่ขององค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงปรารถนา ของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนทั้ง 4 ประเภท มีดังนี้

- 1.1 ด้านความประพฤติ ปฏิบัติ และเจตคติ
- 1.2 ด้านความรู้
- 1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.4 ด้านสุขภาพ
- 1.5 ด้านการสอน และสาธิต
- 1.6 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.7 ด้านการบริหารอุปกรณ์
- 1.8 ด้านการให้การบริการ
- 1.9 ด้านการกีฬา และความสามารถทางกีฬา
- 1.10 ด้านความสามารถพิเศษ

2. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้านของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนทั้ง 4 ประเภท อยู่ในระดับสูงมาก เท่าเทียมกัน และมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ที่มีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.1

3. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มีโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจแก่พนักงาน

4. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่ มีเจ้าหน้าที่ ที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบโครงการสวัสดิการการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ แก่พนักงาน

5. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่ ไม่ต้องการรับบรรจุอัตราบุคลากรทางพลศึกษา เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจ

เพชรรัตน์ นีรัญชาติ (2529) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการการจั้ดบริการด้านการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และสมรรถภาพทางกายของบุคลากรในหน่วยงานเอกชน

ในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง พบว่า บุคลากรของหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความต้องการ การจัดบริการด้านการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และสมรรถภาพทางกายด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านผู้ให้บริการออกกำลังกาย ได้แก่ ความต้องการบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ต้องการบุคลากรที่มีมารยาทเรียบร้อย มีน้ำใจนักกีฬา มีศีลธรรมจรรยาสูง มีอารมณ์มั่นคงและประพฤติดี ต้องการบุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งร่างกายและ จิตใจ

2. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ความต้องการสถานที่สำหรับเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย และทำความสะอาดร่างกายอย่างเพียงพอ และถูกสุขลักษณะ ความต้องการสถานที่ออกกำลังกายของบุคลากรควรแยกเป็นสัดส่วน เช่น สนามบาสเกตบอล, สนามแบดมินตัน

3. ด้านการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ได้แก่ ความต้องการจัดบริการตรวจโรค ด้วยการ X-ray เป็นประจำทุกปี ความต้องการสถานที่สำหรับฝึกกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพ

4. ด้านวิชาการ ได้แก่ ความต้องการความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ หลักการปฐมพยาบาล และความปลอดภัย ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเทคนิค และทักษะการออกกำลังกาย

5. ด้านกิจกรรมการออกกำลังกาย ได้แก่ วายน้ำ แบดมินตัน ศิลปะป้องกันตัว

6. ด้านช่วงเวลาในการออกกำลังกาย ได้แก่ ต้องการออกกำลังกายวันเสาร์ วันอาทิตย์ และต้องการออกกำลังกายช่วงเวลา 16.00-18.00, 18.00-20.00 น. ของทุกวัน เกี่ยวกับความต้องการรูปแบบของกิจกรรมที่ให้จัดบริการด้านการออกกำลังกาย มีความต้องการทุกรูปแบบกิจกรรม โดยจัด 1-2 ครั้ง ภายใน 1 ปี นอกจากกิจกรรมกายบริหาร และกิจกรรมเข้าจังหวะจัด 6 ครั้งขึ้นไปภายใน 1 ปี

จรรยาพร ธรณินทร์และคณะ (2529) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์สำรวจ ความต้องการบุคลากรพลศึกษาในหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ พบว่า หน่วยงานเหล่านี้ได้จัดบุคลากรทำงานด้านกีฬาสุขภาพและนันทนาการ เป็นสวัสดิการอยู่อย่างหนึ่งแล้ว แต่ยังใช้พนักงานที่มีอยู่ ซึ่งมีได้มีความรู้ทางการกีฬามาก่อน จึงมีแนวโน้มความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา นันทนาการและสวัสดิการในหน่วยงานภาคเอกชนอยู่มาก

กรมพลศึกษา (อ้างใน จรรยาพร ธรณินทร์ และคณะ, 2529) ได้เปิดวิชาเอกใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในภาคเอกชน โดยได้เปิดวิชาเอกรักษาความปลอดภัย และพลศึกษาเป็นวิชาเอกควบ 2 วิชา เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถทำงานได้ทั้งครูพลศึกษาและ



เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และนักศึกษารุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษาในเดือนมีนาคม 2531 ในสาขานี้ปรากฏว่า หน่วยงานภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจสนใจและแจ้งความประสงค์ขอรับนักศึกษา วิชาเอกรักษาความปลอดภัยไม่จำกัดจำนวน จึงคาดว่าจะผลิตได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

จรรยาพร ธรณินทร์และคณะ (2531) ได้ศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงาน ของวิทยาลัยพลศึกษาในปี 2540 ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิค EDFR โดยมีวัตถุประสงค์ หาแนวโน้มความต้องการบุคลากรพลศึกษา สุขภาพ และวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องในตลาดแรงงาน ด้านธนาคาร โรงแรม รัฐวิสาหกิจ โรงงานภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. หน่วยงานที่มีแนวโน้มต้องการนักพลศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา ศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ศูนย์ฝึกกีฬา
2. หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจมีแนวโน้ม ต้องการนักพลศึกษาไปดำเนินการเป็นผู้นำโครงการ หรือจัดโปรแกรมกีฬา และออกกำลังกาย และผู้นำการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
3. โรงแรมมีแนวโน้มต้องการนักพลศึกษาไปเป็นผู้นำออกกำลังกายให้กับสมาชิกในโรงแรม และต้องการไปเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย
4. โรงงานอุตสาหกรรม มีแนวโน้มต้องการนักพลศึกษาไปเป็นผู้จัดโปรแกรม ออกกำลังกาย
5. บริษัท มีแนวโน้มต้องการ นักพลศึกษาไปเป็นผู้นำนันทนาการ ผู้ฝึกสอนกีฬา
6. คุณสมบัติของนักพลศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการ คือ มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และทักษะกีฬาดี มีคุณธรรม เป็นนักกีฬาทีมชาติ ชื่อสัตย์ บุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

กรมพลศึกษา โดยจรรยาพร ธรณินทร์ และคณะ (2531) ได้วิจัยเรื่องแนวโน้มวิทยาลัยพลศึกษาในทศวรรษหน้า พบว่าบทบาทหน้าที่ในการผลิตบุคลากรนั้น วิทยาลัยพลศึกษา จะมีการผลิตบุคลากร 2 แนวทาง คือ แนวทางแรกวิทยาลัยพลศึกษาจะยังคงผลิตบุคลากรวุฒิมศร เหมือนเดิม โดยลดปริมาณการผลิตลงแต่ไปเน้นด้านคุณภาพ และจะผลิตถึงระดับปริญญาตรี โดย มีแนวโน้มจะผลิตสมทบกับสถาบันการศึกษาอื่นมากกว่าจะผลิตเอง ในส่วนแนวทางที่สอง วิทยาลัยพลศึกษาจะดำเนินการผลิตบุคลากรที่ไม่ใช่วุฒิมศรในด้านพลศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และรักษาความปลอดภัย

คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพวิทยาลัยพลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2531) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการตลาดแรงงานของสถานประกอบการ พบว่า

1. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกอาชีวอนามัย และการจัดการความปลอดภัย ได้แก่ โรงงาน (ร้อยละ 55.5) โรงแรม (ร้อยละ 84.6) และบริษัท (ร้อยละ 54.2)
2. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกนันทนาการและสวัสดิการ ในสถานประกอบการ ได้แก่ โรงแรมขนาดใหญ่ (ร้อยละ 60)
3. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกผู้ฝึกกีฬา ได้แก่ สโมสรกีฬาสุขภาพ และศูนย์กีฬา (ร้อยละ 61.5)
4. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากร วิชาเอกอนามัยเด็กและผู้สูงวัย ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็ก (ร้อยละ 75) โรงเรียนอนุบาลเอกชน (ร้อยละ 52.7) และสถานสงเคราะห์คนชรา (ร้อยละ 83.4)

นฤพนธ์ กิจเพิ่มพูล (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการออกกำลังกาย ในเวลาว่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ออกกำลังกายในเวลาว่าง แบ่งเป็นกลุ่มที่ออกกำลังกายมากกว่ากลุ่มที่ไม่ออกกำลังกาย กลุ่มที่ออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 75.71 และต้องการออกกำลังกายอยู่ในระดับมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ ต้องการออกกำลังกายในช่วงเวลาเช้า กับช่วงเวลาเย็นของวันธรรมดา และวันหยุด สถานที่ที่ชอบออกกำลังกายนอกบริษัท จะเป็นบริเวณบ้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ระหว่างพนักงานชายกับพนักงานหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของพนักงานหญิงต้องการมีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าอาบน้ำ พนักงานชาย ต้องการมีห้องเก็บและยืมอุปกรณ์โดยเฉพาะ ต้องการให้มีสนามบาสเกตบอล และต้องการให้มีสนามเตะกร้อ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการด้านบุคลากร ระหว่างพนักงานชายกับพนักงานหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของพนักงานหญิงต้องการมีเจ้าหน้าที่ดูแลรับฝากสิ่งของ ในบริเวณสถานที่ออกกำลังกายมากกว่าพนักงานชาย



#### 4. คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบุคลากร ซึ่งเป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน

##### 4.1 ความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองได้นั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากก็คือ ต้องมีการพัฒนา “คน” ภายในประเทศ ให้มีคุณภาพที่ดีเสียก่อน

อุ้นตาน พศุณ (อ้างใน ลาววัลย์ ปานดิษฐ์, 2535) ได้กล่าวถึงในเรื่องนี้ว่า

ประสบการณ์ในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ เท่าที่ผ่านมาทำให้ประเทศที่กำลังพัฒนาประจักษ์ในคำเตือนของกลุ่มมนุษย์ ที่กล่าวเสมอว่า การพัฒนาประเทศที่เน้นเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาทางวัตถุเป็นหลัก โดยมิได้คำนึงถึงการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเป็นจุดอ่อนของกระบวนการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ประเทศไทยก็เช่นเดียวกับอีกหลาย ๆ ประเทศ ที่การพัฒนา ยังไม่ได้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะอุดมการณ์ และมโนทัศน์ในการพัฒนา ละเลยการให้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตลอดมา จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (2530-2534) ได้เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคน โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาคุณภาพของคนและแรงงาน ซึ่งไม่เคยปรากฏมาก่อนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับอื่น ๆ มาก่อน ส่งผลถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535-2539) ซึ่งระบุให้มีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างจริงจัง ถึงกับได้ตั้งเป็นวัตถุประสงค์หลัก ข้อที่ 3 ดังนี้

“ข้อที่ 3 เร่งพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ”

จากการศึกษาในรายละเอียด ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 นี้ จะพบว่ารัฐบาลตระหนัก และให้ความสำคัญกับบทบาทของภาคเอกชน โดยรัฐบาลให้การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามีส่วนร่วมลงทุน และดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาการเกษตร การจัดหาพลังงาน การลงทุนและดำเนินงานขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ในการให้ความร่วมมือของภาคเอกชน จะช่วยให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐบาลจะเป็นผู้สนับสนุนและให้การกำกับดูแลในบางเรื่องเท่านั้น การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับคนทั้งนั้น ซึ่งการที่จะดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ นั้น คนจะต้องเป็นผู้กำหนดผู้สนับสนุนในกระบวนการต่าง ๆ โดยที่คน

จะเป็นผู้รับประโยชน์ หรือผลกระทบจากการพัฒนานั้นโดยตรง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในขณะนี้ ที่เศรษฐกิจของประเทศไทย กำลังอยู่ในจุดหัวเลี้ยวหัวต่อที่กำลังจะก้าวไปสู่นานาชาติ และจะต้องมีการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ บนเวทีโลกมากขึ้น ดังนั้นถ้าจะให้คนภายในประเทศเป็นผู้กำหนดหรือเป็นผู้สนับสนุน ให้ประเทศเกิดการพัฒนาได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาคน ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งศักยภาพในตัวบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากประการหนึ่ง ก็คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่ดีแข็งแรงนั่นเอง

#### 4.2 คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบุคลากร ตามความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่จะก้าวเข้าสู่โลกธุรกิจเอกชน เพื่อประกอบอาชีพ ควรที่จะมีคุณสมบัติ หรือลักษณะที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลให้บุคลากรผู้สำเร็จการศึกษา มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งในเรื่องคุณสมบัติ หรือลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสม และเป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน ได้มีนักวิชาการหลายคน ได้พยายามที่จะคิดค้น นวัตกรรมในการคัดเลือกพนักงานขึ้น ดังนี้

รอดเดอร์ (Roder) จากสถาบันแห่งชาติว่าด้วยจิตวิทยาอุตสาหกรรมของอังกฤษ (อ้างใน เต่นพงษ์ พลละคร, 2511) ได้ค้นคิดหลัก 7 ประการ ในการคัดเลือกพนักงาน ซึ่งเรียกว่า Seven Point Plan ประกอบด้วย

1. ด้านร่างกาย (Physique)
2. ด้านความรู้ (Knowledge or attainments)
3. ด้านเชาวน์ปัญญา (Intelligence)
4. ด้านแนวโน้ม (Aptitudes)
5. ด้านความสนใจ (Interests)
6. ด้านนิสัยใจคอ (Habit or disposition)
7. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment or Circumstance)



ต่อมา ฟราเซอร์ (Fraser) แห่งมหาวิทยาลัย เบอร์มิงแฮม (Birmingham) (อ้างใน เด่นพงษ์ พลละคร, 2511) ได้พยายามสร้างหลักในการคัดเลือกพนักงาน โดยใช้ชื่อว่า Five-Fold Grading ประกอบด้วย

1. สภาพทางร่างกายและสิ่งที่ประทับใจครั้งแรก (First Impression and Physical make-up)
2. คุณวุฒิ และสิ่งที่เขามุ่งหวัง (Qualification and expectation)
3. สมองและความสามารถ (Brains and Abilities)
4. สิ่งกระตุ้นใจ (Motivation)
5. การปรับปรุงตัว (Adjustment)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536) ได้กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ บางงานอาจมีคุณลักษณะโดยกว้าง ไม่เฉพาะเจาะจง แต่บางงานต้องการคนที่มีความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะทาง ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและลักษณะของงาน รวมทั้งความสำคัญของงานนั้น หลักเกณฑ์โดยทั่วไปประกอบด้วย

1. สมรรถภาพทางร่างกาย ได้แก่ ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย
2. การศึกษาและการอบรม ได้แก่ วุฒิต่าง ๆ ทางการศึกษา
3. เชวณปัญญา เป็นความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา
4. ทักษะ เป็นทักษะทางความสามารถเฉพาะ
5. ความจัดเจน หรือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการพิจารณาด้านความชำนาญ
6. อายุ
7. เพศ
8. บุคลิกภาพ
9. ความคิดริเริ่ม และการตื่นตัวในการทำงาน
10. ความถนัด
11. เจตคติต่อนายจ้าง
12. ความคาดหวังของผู้สมัคร เช่น อัตราเงินเดือนที่ต้องการ
13. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เช่น ความกระตือรือร้น ความสนใจงาน
14. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สภาพการสมรส ระยะระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ฯลฯ

ดังนี้

ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ (2529) กล่าวว่า การคัดเลือกพนักงานสรุปว่ามีปัจจัยที่สำคัญ

1. บุคลิกภาพ
2. ความสามารถทางร่างกาย
3. ความสามารถทางการศึกษา ซึ่งนับว่ามีความสำคัญมาก เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานควรมีระดับความรู้ที่เหมาะสม

4. สถิติปัญญา ไหวพริบ
5. ความถนัด
6. ประสบการณ์
7. ความสนใจอื่น ๆ นอกเหนือจากความสามารถในการทำงาน
8. อุปนิสัยใจคอ
9. ความคิดริเริ่ม
10. การปรับตัว

พรพรรณราย ทรัชยะประภา (2529) กล่าวว่า ก่อนที่นายจ้างจะตัดสินใจบรรจุคนเข้าทำงานในงานใดงานหนึ่งนั้น นายจ้างมักจะยึดหลักเกณฑ์ที่นิยมกันทั่วไป ที่เรียกว่า Seven-Point Plan หรือหลัก 7 ประการของ รอดเดอร์ (Roder) ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพ (Hygiene)
2. ด้านความรู้ (Knowledge or attainments)
3. ด้านเชาวน์ปัญญา (Intelligence)
4. ด้านแนวถนัด (Aptitudes)
5. ด้านความสนใจ (Interests)
6. ด้านนิสัยใจคอ (Habit or disposition)
7. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment or Circumstance)

นอกจากนี้ อาจมีข้อพิจารณาที่เพิ่มเติมคือ

1. ความคาดหวังของผู้สมัครงาน (Expectation)
2. การจูงใจ (Motivation)
3. การปรับตัว (Adjustment)
4. การพัฒนาตนเอง (Self-development)



จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการข้างต้น จะพบว่า ปัจจัยหรือคุณสมบัติในเรื่องของความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงาน คุณสมบัตินด้านบุคลิกภาพต่าง ๆ และประสบการณ์ในการทำงาน ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพิจารณาการรับบุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโดยทั่วไปมักคำนึงถึงตั้งนั้นผู้วิจัยจึงอยากจะของกล่าวถึงรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. คุณสมบัตินด้านบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่า "บุคลิกภาพ" ไว้ตามแนวคิดของแต่ละคนดังนี้  
 สุชา จันทรเฒ (2533) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือหมวดหมู่ของลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกัน และแสดงลักษณะที่เป็นความเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ การแสดงออกทางอารมณ์ และผลที่เกิดจากประสบการณ์

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2532) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นบุคคล และแสดงออกในการปรับตัว เป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลนั้น

วัฒนา สังวาลย์ (2532) ได้สรุปว่า คุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพนั้นหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย ใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน

ฟลอเรส (Fores, 1980) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญา กำลังใจ สังคม และอารมณ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ  
 รัช (Ruch, 1965) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ รูปร่าง และลักษณะภายนอกที่ปรากฏให้เห็น และพฤติกรรมที่แสดงออก รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดที่มีอยู่ภายในตัวตน และลักษณะที่เป็นแบบเฉพาะของแต่ละคน

นอกจากนี้ โรเจอร์ (Roger อังใน วัฒนา สังวาลย์, 2532) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพเอาไว้ว่า หมายถึง อัตตะ ซึ่งมีการจัดระบบระเบียบเอาไว้อย่างถาวร และสามารถที่จะรับรู้ได้โดยอัตนัย ว่าเป็นหัวใจของประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ เคลลี (Kelly, 1985 อังใน วัฒนา สังวาลย์, 2532) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นวิธีการ เป็นเอกลักษณ์ของเอกัตบุคคล ในการที่จะทำให้ประสบการณ์ชีวิตนั้นมีความหมาย

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทั้งที่แสดงออกมามากมายนอกท่างกายและลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ อารมณ์ ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม และพัฒนาเป็นลักษณะเด่นเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผู้อื่น สามารถมองเห็นได้ ประกอบด้วย รูปร่าง ลักษณะร่างกาย การแต่งกาย กริยาท่าทาง

### องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

ดิเรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์ (2525) ได้จำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปลักษณ์ของร่างกาย การแต่งกาย ท่าทาง
2. ความมีวุฒิทางปัญญา ได้แก่ ทักษะทางด้านต่าง ๆ วิธีการพูดและสิ่งที่บุคคลพูดถึง การติดต่ออย่างคล่องแคล่ว ลึกซึ้ง ความสามารถที่จะประเมินค่าของสิ่งต่าง ๆ ได้
3. คุณลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความสงบเสงี่ยม ความกล้า ความก้าวร้าว ความวิตกกังวล
4. ความสามารถในการเข้าสังคม ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจะต้องติดต่อกับผู้อื่น รู้กฎเกณฑ์มารยาทที่ต้องใช้ในสังคม หรือขนบธรรมเนียมของสังคมนั้น

นอกจากนี้ จากผลการประชุมสัมมนาของ สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยประจำปี 2531 (อ้างใน วัฒนาศาสตร์, 2532) สรุปว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพด้านจิตใจ
2. บุคลิกภาพด้านสังคม
3. บุคลิกภาพด้านกายภาพ

พร้อมทั้งเสริมว่า แก่นแท้ของบุคลิกภาพ คือ จิตใจ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะต้องประกอบด้วย ลักษณะของท่าทางที่แสดงออกในการวางตนในสังคม ซึ่งอยู่ภายใต้ กรอบของความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ โดยมีพื้นฐานจากการมีจิตใจที่ดีงาม ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ปรากฏให้บุคคลอื่นเห็นในสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสังคม

### บุคลิกภาพที่พึงประสงค์

บุคลิกภาพของทุกคนสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมได้ ถ้าบุคคลนั้นได้มีโอกาสฝึกฝน และได้เรียนรู้ว่า บุคลิกภาพแบบใดที่เป็นที่พึงประสงค์ จากผลการประชุมสัมมนาของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ประจำปี 2531 (อ้างใน วัฒนาศาสตร์, 2532) ได้สรุปบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของนิสิตนักศึกษาเอาไว้ ดังนี้

1. กล้าคิด กล้าแสดงออกที่เหมาะสม
2. ขยันหมั่นเพียร
3. มีระเบียบวินัย
4. ปรับตัวได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี



5. ชื่อสัตย์ต่อตนเอง และหน้าที่
6. มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. สามารถร่วมมือกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
8. เป็นนักปฏิบัติที่ดี และรู้จักประยุกต์ใช้วิธีการ
9. ฟังตนเอง และปกครองตนเองได้
10. นิยมไทย

สำหรับบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น จากผลการประชุม สัมมนาของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ประจำปี 2531 (อ้างใน วัฒนา สงวาลย์, 2532) พบว่า คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตไทย ตามความต้องการของนายจ้าง ทั้งภาครัฐและ เอกชน มีดังนี้

1. บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันอดทน มีความคล่องตัว เสียสละ มีคุณธรรม ชื่อสัตย์สุจริต ใฝ่รู้ ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตั้งใจทำงาน มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น ตรงต่อเวลา และมีทัศนคติที่ดีต่องานและนายจ้าง

2. บุคลิกภาพด้านสังคม ได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ สุภาพเรียบร้อย มีความเชื่อมั่นในตนเอง วางตัวเหมาะสม ประพฤติดี ปรับตัวเข้ากับสังคม เอื้อเฟื้อ แต่งกายดี กล้าแสดงออก มีเหตุผล และมีไหวพริบ

3. บุคลิกภาพด้านอารมณ์ ได้แก่ ่าแรงแจ่มใส ควบคุมอารมณ์ได้ดี ยิ้มแย้มเบิกบาน สุขุมเยือกเย็น อ่อนโยน จิตใจเข้มแข็งและใจเย็น

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยทั่วไป เป็นลักษณะเฉพาะตัว ที่สามารถ ฝึกฝน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ได้ด้วยการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว และด้วยการ ชี้นำจากการอบรมสั่งสอนจากการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่บุคลิกภาพที่เป็นที่ต้องการของ หน่วยงานธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ของตนเอง และสถานศึกษาที่จะอบรมสั่งสอน ปลูกฝัง สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาไปตามทิศทางที่เป็นที่ต้องการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ในการเข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรกิจเอกชนต่อไป

## 2. คุณสมบัตินส่วนตัวด้านมนุษยสัมพันธ์

พนัส หันนาคินทร์ (2526) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นความสามารถที่ บุคคลจะถ่ายทอดความรู้สึกหรือความคิดเห็นไปยังผู้อื่น และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะเข้าใจ ความคิดและความรู้สึกจากผู้อื่นได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดความร่วมมือในกิจกรรมของบุคคล ที่ทั้งสองฝ่ายมีความสนใจร่วมกัน และมีจุดมุ่งหมายปลายทางอันเดียวกัน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529) ได้ให้ความหมาย ของมนุษย์สัมพันธ์ว่า หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

อารี เพชรสุด (2530) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานนั้นคือ การตั้งใจให้คนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และพอใจในสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ไม่ว่าจะทางด้านการเงิน ทางจิตใจ หรือทางด้านสังคม

กล่าวโดยสรุปว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลจะร่วมมือกันในการประกอบกิจกรรมที่มีความสนใจร่วมกันนั้น จะต้องประกอบด้วยความพอใจ ความเข้าใจรักใคร่กันต่อกัน เคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจกรรมนั้นมีความสำเร็จลงไปได้ด้วยดี

เต็มสิริ บุญยสิงห์ (2530) ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นเครื่องมือขึ้นเดี่ยวเท่านั้น ที่จะสร้างสันติให้เกิดขึ้นในกลุ่ม จะก่อให้เกิดความรัก และความเข้าใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่การประสานงาน เพื่อพัฒนาสถาบันและประเทศในที่สุด และกล่าวเสริมว่า มนุษย์สัมพันธ์ ของสมาชิกในกลุ่มนั้น มีส่วนสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ หลักที่สำคัญที่สุดของมนุษย์สัมพันธ์นั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับที่ พรทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2532) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอยู่ได้เป็นเวลานานนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ของกลุ่ม ซึ่งองค์ประกอบของการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กลุ่ม มีดังนี้

1. ต้องเชื่อความสามารถ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวก่ายสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น ถ้าเขาไม่ต้องการความช่วยเหลือ
2. พร้อมที่จะช่วยเหลือกันเสมอ ไม่เกี่ยงงาน มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสารควรจะเป็นแบบสองทาง หรือหลายทาง พยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ในปัญหาและงานของกลุ่ม
4. รู้จักการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ และทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอน
5. รู้จักกระบวนการกลุ่มในการทำงาน สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะต้องมีส่วนในการทำงาน การจัดกระบวนการในการทำงานในกลุ่มนั้น

คุณสมบัติด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่พึงประสงค์

สำหรับคุณสมบัติด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีนั้น วิจิตร อาวะกุล (2527) ได้จำแนกออกเป็น 16 ประการคือ





### 3. คุณลักษณะส่วนตัวด้านทัศนคติ

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ทัศนคติ” เอาไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้สรุปว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมของวิถีทางที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพร้อมที่จะโต้ตอบเมื่อมีสิ่งเร้า โดยจะสังเกตเห็นได้จากแนวโน้มที่จะแสดงความรู้สึกและการแปลความหมายจากสถานะการหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ

สุชา จันทน์เอม (2533) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีที่บุคคลมีต่อบุคคลวัตถุสิ่งของ หรือสถานะการณ์ต่าง ๆ เป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

พูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2536) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของคนที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งนั้นสิ่งนี้

สรุปว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อาจจะเป็นไปในด้านบวก หรือด้านลบก็ได้ ถ้าเป็นไปในด้านบวกก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าเป็นไปในด้านลบก็จะเกิดความขัดแย้ง ไม่เห็นด้วย และต่อต้านในที่สุด

#### ประเภทของทัศนคติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้จำแนกประเภทของทัศนคติออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ทัศนคติในทางสร้างสรรค์ หมายถึง ทัศนคติที่มีแนวโน้มไปในทางเสริมสร้างที่ดีงาม และการให้การสนับสนุน
2. ทัศนคติในทางต่อต้าน หมายถึง ทัศนคติที่มีแนวโน้มไปในทางขัดแย้ง มุ่งร้าย ขัดขวาง หรือเป็นไปในทางทำลาย

#### องค์ประกอบของทัศนคติ

สุชา จันทน์เอม (2533) ได้สรุปว่า ทัศนคติ เป็นนามธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล และจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. Conition Componet ความรู้หรือความเชื่อของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากเชื่อว่าสิ่งใดดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น



2. Folling Componet ความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับด้วย นั่นคือ หากบุคคลมีความรัก หรือชอบพอในบุคคลใด สิ่งใด จะช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อบุคคล หรือสิ่งนั้นไปด้วย

3. Action Tendency Componet พฤติกรรมของบุคคล คือ ความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรม ตอบโต้อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากความรู้ และความรู้สึก ที่เขามีอยู่ เกี่ยวกับวัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคลนั้น ๆ นั่นเอง

สรุปแล้ว ทัศนคติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่จะแสดงออก ต่อบุคคล วัตถุ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้น เมื่อทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ต่อหน้าที่ ต่ออาชีพ ก็ย่อมจะมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ไม่ดูถูกงาน ไม่คิดว่างานที่ทำนั้นต่ำกว่าความรู้ความสามารถของตน คิดว่างานในหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความท้าทาย เมื่อเป็นเช่นนี้ทุกคนจะมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นให้ผลงานที่ทำประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีความพร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตน และใฝ่หาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ทัศนคติต่ออาชีพ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อทุกคน ทั้งในด้านความพึงพอใจส่วนตัว และความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานในที่สุด

## 2. คุณสมบัติด้านวิชาชีพ

บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก ถือเป็นชนชั้นปัญญาชน ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา ซึ่งจะเป็นผู้ให้บริการด้านการรักษาสุขภาพอนามัย การออกกำลังกาย การเล่นและการแข่งขันกีฬา ให้กับประชาชนในสังคมทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเพศใด วัยใด มีความสามารถทางการกีฬาแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหน จะอยู่ในระบบโรงเรียนหรือนอกระบบโรงเรียน ก็ตาม ดังนั้นความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่มีความ สำคัญ ที่ผู้บริหารในหน่วยงานต้องมีความคำนึงถึง ผู้บริหารหน่วยงานจะมีความต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถ นำเอาความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับลักษณะงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการผ่านการฝึกประสบการณ์มาช่วงหนึ่ง ซึ่งตามโครงสร้างของหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต (ปรับปรุงแก้ไข 2531) สาขาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตรเอาไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (อ้างใน คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต , 2533)

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2531) เป็นหลักสูตรครุศาสตรระดับปริญญาตรี จัดขึ้นสำหรับผู้ที่มีความรู้ตามหลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเตรียมให้เป็นบัณฑิตทางครุศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นครู และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นหลักสูตรที่เอื้ออำนวยต่อการ เป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยสำหรับนักการศึกษาและนิสิตนักศึกษาในสาขาวิชาครุศึกษา

หลักสูตร (อ้างใน คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต ,2533)

1. จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 145 หน่วยกิต
2. โครงสร้างของหลักสูตร เป็นสาขาการสอนวิชาเฉพาะทางพลศึกษา เนื้อหาที่เรียนแบ่งออกเป็น 4 หมวดวิชา คือ
  - 2.1 หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป เป็นหมวดวิชาที่มุ่งให้นิสิตเกิดความรู้กว้างในสรรพวิทยาการ และมีคุณธรรมในอันที่จะอำนวยประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตในสังคม
  - 2.2 หมวดวิชาครู เป็นหมวดวิชาที่มุ่งให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรวิชาครู และมีประสบการณ์ทางวิชาชีพเพียงพอที่จะเป็นครูต่อไป
  - 2.3 หมวดวิชาเอก เป็นหมวดวิชาที่นิสิตเลือกเรียน เพื่อเป็นเนื้อหาวิชาที่จะนำไปใช้สอน และเป็นพื้นฐานการศึกษาชั้นสูงในการศึกษาวิชานั้น ๆ ต่อไป
  - 2.4 หมวดวิชาเลือกเสรี เป็นหมวดวิชาที่นิสิตเลือกเรียน ตามความสนใจของตนเอง เพื่อให้นิสิตมีโอกาสใช้วิจารณญาณของตนเอง
3. การจัดจำนวนหน่วยกิต จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 145 หน่วยกิต
  - 3.1 หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป 35 หน่วยกิต
  - 3.2 หมวดวิชาครู 40 หน่วยกิต
  - 3.3 หมวดวิชาเอก 60 หน่วยกิต
  - 3.4 หมวดวิชาเลือกเสรี 10 หน่วยกิต

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. นิสิตทุกคนต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยทำการฝึกสอนเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา มีค่า 6 หน่วยกิต





## 2. นิสิตทุกคนต้องผ่านการฝึกงานไม่ต่ำกว่า 145 ชั่วโมง

ส่วนในศาสตร์ของ วิทยาศาสตร์การกีฬา องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาที่คาดว่าจะจัดไว้ในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศไทย ที่ได้รวบรวมความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และกำลังดำเนินการจัดตั้งขึ้นเป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยซึ่งสาขาวิชาต่าง ๆ ที่จะบรรจุอยู่ในหลักสูตรของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ประกอบด้วย

1. สาขาตรีวิทยาการกีฬา
2. สาขาเวชศาสตร์การกีฬา
3. สาขาจิตวิทยาการกีฬา
4. สาขาเทคโนโลยีการกีฬา
5. สาขาวิทยวิธีการกีฬา
6. สาขาวิทยาการจัดการกีฬา
7. สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพประยุกต์
8. สาขานันทนาการศาสตร์

ดังนั้นในการจัดการศึกษาในวิชาพลศึกษาและการกีฬา จึงมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสาขา โดยผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้วยการฝึกสอน และฝึกงานเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพ ที่จะออกไปเป็นบุคลากรที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเอกชนซึ่งถือว่าเป็นตลาดงานใหญ่ แห่งใหม่ของวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา ดังนั้น เพื่อให้ได้คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน องค์ประกอบของคุณสมบัติด้านวิชาชีพ จึงประกอบไปด้วย ความรู้ทางด้านวิชาการ ความสามารถในการปฏิบัติปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน จึงน่าที่ได้อ้างถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ดังนี้

### 2.1 ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

2.1.1 ความรู้ทางวิชาการทั่วไป ได้แก่ ความรู้ในหลักการเบื้องต้นของวิชาต่าง ๆ ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ที่ผสมผสาน เพื่อเป็นการวางรากฐานสู่วิชาชีพเฉพาะ อันจะเอื้ออำนวยประโยชน์และสนับสนุนให้การนำเอาวิชาชีพไปประยุกต์ใช้กับงานในลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มวิชา ที่ช่วยหล่อหลอมให้ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นผู้สมบูรณ์

พร้อมทั้ง ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม อันได้แก่กลุ่มวิชาการศึกษาทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์

2.1.2 ความรู้ทางด้านอาชีพ ได้แก่ ความรู้อันจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสาขาวิชาเฉพาะนั้น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ความรู้เกี่ยวกับการพลศึกษาและการกีฬา ซึ่งเป็นศาสตร์เฉพาะของสาขาวิชาพลศึกษาและการกีฬา ผู้สำเร็จการศึกษา นอกจากจะทำหน้าที่เป็นครูพลศึกษา ทำการสอนวิชาพลศึกษา สุขศึกษา และการกีฬา อยู่ในโรงเรียนแล้ว ยังมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม อยู่ในหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ได้อีกด้วย

กล่าวโดยสรุป ความรู้ทางวิชาการ ที่เป็นความรู้ทั่วไป และเป็นความรู้ด้านวิชาชีพเป็นองค์ความรู้ที่จะหล่อหลอมให้ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นบุคลากรที่มีความสมบูรณ์พร้อม ทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ด้วยการวางรากฐานด้านความรู้พื้นฐานทั่วไป ให้เป็นผู้มีเหตุมีผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคม โดยสามารถปรับตัวเข้ากับทุกกลุ่มสังคมได้ สามารถใช้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้ดีพอสมควร ทั้งในการเขียน และการพูด ในขณะเดียวกัน ก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาเฉพาะด้านวิชาชีพของตนเอง พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ที่เข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในระบบการศึกษา หรือนอกระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นความหวังใหม่ เป็นตลาดงานที่ใหญ่แห่งใหม่ ของวิชาชีพทางพลศึกษาและการกีฬา ในอนาคต

## 2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมาจะออกมาด้วยคุณภาพและปริมาณ และเป็นที่ต้องการของทุกหน่วยงาน เนื่องจากความสำเร็จของงานที่เกิดจากตัวบุคคล เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ จึงถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานธุรกิจเอกชน ถ้าสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานจริงได้อย่างดี หน่วยงานธุรกิจเอกชน ย่อมที่จะมีความพึงพอใจที่จะคัดเลือกบุคลากรเหล่านั้น เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน



องค์ประกอบแห่งความสามารถของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้จำแนกความสามารถในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ประการคือ

1. ความสามารถทางร่างกาย (Physical capacity) งานแต่ละประเภทต้องการความสามารถทางร่างกายที่แตกต่างกัน เพื่อให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งบางหน่วยงานจะวางระเบียบกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน บางหน่วยงานมิได้วางระเบียบไว้ แต่เป็นที่ทราบกันทั่วไป ถึงความสามารถทางร่างกายที่ต้องการ

2. ความสามารถทางการศึกษาและสติปัญญา (Education and Intelligence capacity) นับว่าเป็นความสามารถที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากบุคคลจะปฏิบัติงานได้ดี ต้องมีระดับสติปัญญาและการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ

3. ความสามารถทางจิตใจ (Psychological capacity) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานเพราะคนที่จะปฏิบัติงานได้ดีต้องมีจิตใจที่สมบูรณ์ ไม่เป็นคนขี้โมโห ขุนเจียว หรือมีลักษณะเป็นคนก้าวร้าว ระบายผู้อื่น และหมายรวมถึงความสมบูรณ์ และความปกติของจิตใจ

4. ความสามารถในทางฝีมือและความสนใจในงาน (Aptitudes interest and skill capacity) ความสามารถทางด้านนี้ เป็นที่ต้องการของทุกองค์กร เพราะคนที่ทำงานได้ดีจะต้องมีความถนัด หรือมีความสนใจในงาน ต้องมีความพึงพอใจในงานนั้น โดยเฉพาะผู้ที่มีความชำนาญหรือมีฝีมือในงานนั้นมาก่อน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

5. ความสามารถในการยอมรับของสังคม (Social acceptability) บุคคลที่สังคมไม่ยอมรับนับถือ ย่อมขาดความสามารถในการทำงาน แม้จะมีการศึกษาและมีการทำงานที่ดี ร่างกายสมบูรณ์ แต่ก็ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เพราะขาดคุณสมบัติทางสังคม

สรุปว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ต้องประกอบด้วย การมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีสติปัญญาที่ดี มีความสนใจและความถนัดในการทำงาน อันเกิดจากการหมั่นฝึกฝนหาประสบการณ์ พร้อมทั้งการมีจิตใจที่ตั้งาม เพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความสามารถทั้งหลายจะต้องเป็นความสามารถที่สังคมให้การยอมรับ นั่นคือ ต้องไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทางสังคมนั่นเอง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสามารถ

เฟรเซอร์ (Fraser) แห่งมหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม ประเทศอังกฤษ (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน ,2526) ได้รวบรวมหลักการเลือกสรรบุคคลที่เรียกว่า "Five-Flod Grading"

ประกอบด้วย

1. ความต้องการครั้งแรก และสภาพร่างกาย หมายถึง สิ่งที่สามารถมองเห็น และเกิดความประทับใจในการพบปะ เช่น บุคลิกลักษณะ ท่าทาง ท่วงทีการเจรจา การแต่งกาย และสภาพร่างกายทั่วไป

2. คุณวุฒิ และสิ่งคาดหวัง ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงชี้ถึงความคาดหวังในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะและความสามารถ หมายถึง สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ปฏิภาณไหวพริบ ในการที่จะสามารถนำเอาความรู้ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

4. การจงใจ หมายถึง การจงใจที่จะทำให้รู้ลักษณะนิสัยของผู้สมัครงานว่าเป็นบุคคลประเภทใด เช่น มีความตั้งใจจริง คือรับ หรือเฉื่อยชา

5. การปรับปรุงตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับปรุงตนเอง ให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่มนุษย์ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และรวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของสังคม ขนบธรรมเนียมอันดีงาม

กล่าวโดยสรุป ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานธุรกิจเอกชนนั้น แต่ละหน่วยงาน มักจะกำหนดเกณฑ์ความต้องการ เกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ไว้เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปอันได้แก่ บุคลิกลักษณะ ท่าทาง ความกระตือรือร้น และคุณสมบัติเฉพาะด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน อันเป็นคุณสมบัติที่เป็นความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน

### 2.3 ด้านประสบการณ์

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ต้องเริ่มจากการเรียนทฤษฎี ไปสู่การฝึกปฏิบัติ โดยการสะสมประสบการณ์ทีละเล็กทีละน้อยเพื่อให้เกิดทักษะ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ หรือเพื่อให้บุคลากรที่จะสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ได้มีการเตรียมความพร้อมของตนเองเข้าสู่ตลาดแรงงาน หลังจากได้มีการศึกษาทฤษฎีมาพอสมควร จึงต้องผ่านการฝึกงานเพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานจริง ดังที่ เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ (2520) ได้สรุปว่า การจัดประสบการณ์วิชาชีพเป็นการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติที่มีความสำคัญ 2 นัย คือ เป็นโอกาสให้นักศึกษาได้ตรวจสอบความรู้ ความสามารถของตนที่ได้ผ่านการเรียนทฤษฎีมาว่าพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และเป็นการให้นักศึกษามีโอกาสเตรียมพร้อมก่อนออกไปสู่การปฏิบัติงานในอาชีพจริง



การฝึกประสบการณ์ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการเข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรทางพลศึกษา ที่มีโอกาสฝึกประสบการณ์ ทั้งการฝึกสอนในโรงเรียน และการฝึกงาน ซึ่งถือเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทางพลศึกษามีทางเลือกในการเข้าไปปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ คุณสมบัติของบัณฑิตที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชน พอสรุปได้ดังนี้ (ถาวร ไซติชื่น , 2534)

1. มีความอดทน พร้อมที่จะสู้กับงานหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อ ไม่เปลี่ยนงานบ่อย
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก กล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้องและกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ซึ่งเกิดจากการมีความรู้ในสาขาที่เรียน และการเตรียมตัวในการปฏิบัติงาน
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ ร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี นั่นคือ ต้องมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีบุคลิกภาพดี
4. มีความคิดริเริ่ม งานทุกประเภทในองค์กรธุรกิจ ต้องการบุคลากรที่มีความคิดแปลกใหม่ ใฝ่หาวิธีการที่จะพัฒนา ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
5. เป็นคนมีเหตุผล ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
6. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ วิทยาการได้มีการเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้นพนักงานควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ และความรู้อื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการก้าวหน้าต่อไปในอนาคต
7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีสติรอบคอบในการปฏิบัติงาน หนักแน่น ไม่โมโหฉุนเฉียว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
8. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจ โดยเฉพาะการสื่อสารให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจในสิ่งที่เสนอได้ถูกต้อง

จากการศึกษาวิจัยของทบวงมหาวิทยาลัย (2530) ในเรื่อง “บทบาทและสัมฤทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติทั่วไปของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง จากภาครัฐบาลและภาคเอกชนมีดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ ภาครัฐบาลมีความต้องการผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหา มีความสามารถ ประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

2. ด้านความรู้ความสามารถพิเศษ ภาครัฐบาล ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ เป็นอันดับแรก รองลงมาต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย และความต้องการในการบริหาร ภาคเอกชน มีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารเป็นอันดับแรกอันดับรองลงมาได้แก่ ความรู้ความสามารถในภาษาต่างประเทศ และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ (2530) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม เพื่อศึกษาการสำรวจพฤติกรรมต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่าง ๆ สำหรับการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว ผลการวิจัยพบว่า

ในส่วนของโครงสร้างความต้องการแรงงานภาคเอกชน จะมีความต้องการเพียงบางลักษณะสาขาวิชาเท่านั้น เช่น แขนงวิชาบริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี เศรษฐศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การประชาสัมพันธ์ การโรงแรม เป็นต้น โดยนายจ้างภาคเอกชนส่วนใหญ่ จะพิจารณาคคุณสมบัติของบัณฑิต ด้านความรู้ทางวิชาการ ควบคู่กับความมีแววที่จะทำงานได้ดี อันได้แก่ ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้ดี มีจริยธรรม คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีความรับผิดชอบทั้งต่องานในหน้าที่ ต่อองค์กร ต่อสังคม นอกจากนี้ บัณฑิตควรมีความรู้พิเศษต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน คือ ความรู้ภาษาต่างประเทศ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ พิมพ์ดีด และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งบัณฑิตต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม มีโลกทัศน์ที่กว้าง และสามารถแสดงความคิดเห็นทั้งพูดและเขียนรายงานได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

สุกัญญา สวัสดิเวทิน (อ้างใน วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยาและคณะ, 2532) ได้ศึกษาวิจัยผลการสำรวจแรงงานอุดมศึกษา จากประกาศรับสมัครงานทั่วไป ปี 2529 พบว่า คุณสมบัติที่มีผลต่อโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ สรุปได้ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา
2. มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือฝึกงานในระหว่างเรียน ที่สามารถปฏิบัติงานได้

ทันที



3. มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักปรับตัวในการทำงาน
4. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
5. มีความคิดริเริ่มก้าวหน้า มองเห็นการณ์ไกล สามารถวางแผนสำหรับอนาคตได้
6. มีไหวพริบ รู้จักวินิจฉัยปัญหาและมีการตัดสินใจที่ดี
7. มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความรู้ทางด้านภาษามากกว่า 1 ภาษา โดยเฉพาะความรู้ความสามารถในภาษา

อังกฤษ

9. มีความรู้ทางคอมพิวเตอร์
10. มีร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานหนัก
11. มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและตรงต่อ

เวลา

12. มีความกระตือรือร้น และมีนิสัยใฝ่รู้

ชัยพร วิชชาวุธ (2535) ได้แบ่งลักษณะบุคลิกภาพของคน ออกเป็น 18 แบบ ดังนี้

1. มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance) เป็นลักษณะของบุคคลที่เป็นช่างเท้าหน้า ชอบนำผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเอง ไม่ค่อยยอมผู้อื่น สามารถชักจูงผู้อื่น ชอบเป็นผู้ไกลเกลี่ยและตัดสินใจแทนผู้อื่น ชอบแนะนำและจัดแจงสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้อื่น มักได้รับเลือกเป็นหัวหน้าในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Orderliness / Neatness) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นระเบียบ รักความสะอาด ทำงานเรียบร้อย มีความประณีต พิถีพิถัน และเอาใจใส่ในรายละเอียดปลีกย่อย มีวินัย ตรงต่อเวลา

3. ชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่น (Extraversion) ชอบพูดคุย ติดต่อกับหา สังสรรค์กับผู้คน คุยสนุก เปิดเผยเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย รู้จักคนมาก

4. ความต้องการความสำเร็จ (Need to Achieve) มีความต้องการประสบความสำเร็จ ตั้งเป้าหมายให้ตนเอง ทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่นมานะพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ชอบเอาชนะปัญหาและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความรับผิดชอบ ติดตามงาน มีความเป็นห่วงกลัวว่างานจะไม่เสร็จ หรือเสร็จแต่ไม่เรียบร้อย รับผิดชอบแล้วจะพยายามทำให้ได้ มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น มีวินัยในตนเอง ไม่ประมาท ไม่หลงระเริง คิดถึงอนาคตของตนเอง

6. การคิดอย่างพิจารณา (Reflective Thinking) มีความสุขุมรอบคอบ คิดหน้า คิดหลัง คิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน เข้าใจหลักการได้ดี จับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สามารถวิเคราะห์ และสรุปความเห็นต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเหตุผล

7. ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น (Care for Others) คำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น รับฟัง และเข้าใจปัญหาของผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น จริงใจกับผู้อื่น ไม่อิจฉาผู้อื่น เป็นที่พึ่งทางใจของผู้อื่น

8. ความกระฉับกระเฉง (Activeness) มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว ทำงานรวดเร็ว ขยันขันแข็ง สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ทั้งวัน โดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย

9. ความจริงใจ (Authenticity) มีความไว้วางใจผู้อื่น ไม่ระแวงผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่หลอกล่อผู้อื่น พูดความจริง ไม่ปิดบังซ่อนเร้น เป็นคนซื่อตรง

10. ความอดทน (Endurance) สามารถนั่งทำงานอยู่กับที่ได้นาน ๆ สามารถรอคอยได้นาน ๆ มีความอดกลั้น อารมณ์เยือกเย็น สามารถทนต่อสิ่งรบกวน และนำรำคาญ ไม่บิปรักบั่น แม้จะเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน เก็บความรู้สึกได้ดี

11. ความต้องการรับสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ไม่สามารถอยู่คนเดียว ต้องมีเพื่อนเป็นที่พึ่งทางจิตใจ อ่อนไหวต่อคำพูดของผู้อื่น ขึ้น้อยใจ

12. การควบคุมตนเอง (Self Control) ควบคุมตนเอง ระวังจิตใจของตนเอง ควบคุมความอยาก ระวังความโกรธ ไม่เถลไถล ไม่ตามใจตนเอง อดทนต่อการข่มขู่ ไม่ตื่นตระหนก ไม่ลิงโลด เก็บความรู้สึกได้ดี

13. ความกล้ายืนหยัด / ความกล้าบอกผู้อื่น (Assertiveness) กล้าที่จะบอกความรู้สึกและความต้องการของตนเอง กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง ยืนหยัดในสิทธิของตนเอง กล้าที่จะขอร้องผู้อื่น กล้าที่จะปฏิเสธ กล้าที่จะร้องเรียน เป็นคนเปิดเผยและกล้าพูดตรง ๆ กับผู้อื่น

14. ใจบริการ (Service - Minded) ไม่รังเกียจงานบริการ ซันอาสา ชอบให้บริการแก่ผู้อื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตาต่อผู้อื่น ชอบทำให้ผู้อื่นมีความสุข

15. ต้องการรับการยกย่อง (Need for Recognition) ชอบการมีหน้ามีตา ต้องการเป็นที่ยกย่องส่งเสริม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีความสามารถ กลัวการเสียหน้า

16. ความเป็นชาย (Masculinity) มีลักษณะเป็นชาย จิตใจเข้มแข็ง ใจคองหนักแน่น กล้าได้กล้าเสีย ไม่อ่อนไหวง่าย





17. ความก้าวร้าว / เคืองแค้น (Hostility) มีความเคืองแค้น อยากทำร้ายผู้อื่น ที่ทำให้ตนเจ็บใจ กลัวที่จะต่อว่าผู้อื่น ไม่ให้อภัยผู้อื่น เคยทะเลาะเบาะแว้งกับผู้อื่น ชอบการลงโทษอย่างรุนแรง

18. มองโลกในทางลบ (Negative Attitude) มองคนอื่นในทางลบ มองสิ่งต่าง ๆ ในทางลบ หงุดหงิดง่าย ระวังสงสัยผู้อื่น ไม่ไว้ใจผู้อื่น อิจฉาผู้อื่น

จากแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ สามารถสรุป หลักสำคัญหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพิจารณารับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนได้ดังนี้

1. คุณสมบัติด้านสถานภาพส่วนตัวและภูมิลำเนา
2. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพส่วนตัว
3. คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย
  - 3.1 ความรู้ความสามารถในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬา
  - 3.2 ความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
  - 3.3 ความรู้ความสามารถพิเศษ / ความถนัดอื่น ๆ
4. คุณสมบัติด้านประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
  - 4.1 ประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประกอบอาชีพ
  - 4.2 ประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในขณะที่กำลังศึกษาอยู่
5. คุณสมบัติหรือเงื่อนไขอื่น ๆ เช่น สภาพครอบครัว ญาติพี่น้อง สภาพเศรษฐกิจภายใน ครอบครัว ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน ฯลฯ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย