

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูระหว่าง วิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตบุคลากรทางพลศึกษา จำนวนอย่างน้อย 91 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู ประกอบด้วย 9 ด้าน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอสเอสเอ็กซ์ (SPSS-X- Statistical Package for Social Sciences Version X) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า "เอฟ"

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.5 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 31.1 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 37.8 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 58.0 ไม่มีรายได้พิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน ร้อยละ 63.0 และมีจำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์อยู่ระหว่าง 6-10 ชั่วโมง ร้อยละ 48.3

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง (2.77)

2.2 อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในองค์ประกอบต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้ คือ ลักษณะของงาน (3.22) สถานภาพทางสังคม (3.05) การได้รับการยอมรับนับถือและรู้สึกประสบผลสำเร็จ (2.98) สภาพการปฏิบัติงาน (2.77) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า (2.71) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (2.66) การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร (2.64) และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (2.61)

2.3 อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ในด้านนโยบายและการบริหาร (2.30)

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู ระหว่างวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัย ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และนโยบายและการบริหาร เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา กับอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน ซึ่งอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า อาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในสถาบันผลิตครู เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามสาขาวิชา ได้สอนวิชาพลศึกษาที่ตรงกับความถนัด ได้ทำงานที่ตรงกับบุคลิกภาพและตรงกับความสามารถ ทำให้มีโอกาส ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีปริมาณการสอนและงานด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริม และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีเสรีภาพในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับอาจารย์ทุกคน ผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ และให้ความสนับสนุนร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดีจากเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้จึงทำให้อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ดังที่ อุทัย ทิระโยธา (2523) กล่าวว่า การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น ถ้าการมอบงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข และกิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ หรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่มีต่องาน

นอกจากนี้อาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันผลิตครู ได้รับการยอมรับนับถือจากนักศึกษา ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก ผู้บริหารและผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญและยอมรับในความรู้ความสามารถ ผู้บริหารไม่เคยตำหนิหรือลงโทษอาจารย์ด้วยอารมณ์ ตลอดจนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งได้รับการปฏิบัติด้วยดี เมื่อเข้าร่วมสังคมกับบุคคลอาชีพอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพลศึกษาให้ชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะสถาบันผลิตครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีภาระกิจในการให้การศึกษาวชิการในสาขาวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาการทางพลศึกษา ตามความต้องการของท้องถิ่น การส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำให้อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู ได้มีโอกาสปฏิบัติงานในโครงการ

ต่าง ๆ เพื่อสนองภาระกิจดังกล่าวร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนจนมีความคุ้นเคยและปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมได้เป็นอย่างดี

แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู เป็นรายข้อในแต่ละด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยใคร่ขออภิปราย ดังนี้

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา และวิทยาลัยครู มีความคิดเห็นว่า เอกสารตำราต่าง ๆ ทางพลศึกษามีไม่เพียงพอ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เอกสาร ตำราต่าง ๆ ทางพลศึกษา เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา เพราะอาจารย์ผู้สอนจะต้องศึกษา ค้นคว้า เนื้อหาวิชาต่าง ๆ เพิ่มเติมในการเตรียมการสอน และนักศึกษาก็ต้องค้นคว้าในการเรียนวิชาต่าง ๆ ทางพลศึกษาด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดให้มี เอกสาร ตำราต่าง ๆ ทางพลศึกษาอย่างเพียงพอ เพื่อให้การเรียนการสอนพลศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เอกสาร ตำราต่าง ๆ ที่มีอยู่นั้น ล้าสมัย ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา มีความคิดเห็นว่า โอกาสที่อาจารย์พลศึกษาได้เข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นมีน้อย และไม่ค่อยมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กรมพลศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบวิทยาลัยพลศึกษาโดยตรง ได้จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการขึ้นเอง และไม่ค่อยให้การสนับสนุนอาจารย์เข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น และอีกประการหนึ่งวิทยาลัยพลศึกษายังไม่สามารถที่จะผลิตนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีได้ ผลที่ตามมาทำให้อาจารย์ไม่สามารถที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความเจริญก้าวหน้า และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษายังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กรมพลศึกษาควรจะริบยกฐานะของวิทยาลัยพลศึกษาให้มีการผลิตหลักสูตรปริญญาตรีเป็นของตนเอง เพื่อให้อาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษามีความมั่นใจในสถานภาพความมั่นคง ส่วนอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่บ่อย อีกทั้งไม่ค่อยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารอาจจะมีงานทางด้านอื่น ๆ มากจนอาจจะมองข้าม เรื่องของสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้าน เงิน เดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา มีความคิดเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอที่จะดำรงฐานะในสังคมได้อย่างสะดวกสบาย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันค่าครองชีพสูง ซึ่งไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ เพราะอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาได้รับเฉพาะเงินเดือน ซึ่งต่างกับวิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัย ที่ได้รับเงินค่าตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษายังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะมีการพิจารณาค่าทำการล่วงเวลาสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมฝึกสอนกีฬา

ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา มีความคิดเห็นว่า อาจารย์ในหน่วยงานไม่ค่อยมีความสามัคคีกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกันทำให้เกิดความขัดแย้งกัน ไม่ว่าจะในเรื่องการงาน หรือเรื่องส่วนตัว และทำให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน เห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มพวกตัวเองมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวมและอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษายังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ที่อาจารย์เกิดความไม่สามัคคีกัน เพราะผู้บริหารมักจะฟังผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับตนแต่ฝ่ายเดียว ขาดความยุติธรรม เห็นแก่ประโยชน์ของพรรคพวกของตนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู มีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่ค่อยให้การช่วยเหลือแนะนำในการแก้ไข้ปัญหา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารอาจจะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้มอบหมายด้วยตนเองหรืออาจจะขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดการปรึกษาหารือในการแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา และวิทยาลัยครู มีความคิดเห็นว่า ความพึงพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ น้อย ไม่ค่อยมีโอกาสได้รับทราบปัญหาและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไข้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อย มีส่วนร่วมในการบริหาร และพัฒนาหลักสูตรน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากไม่ค่อยให้อาจารย์เสนอความคิดเห็น ส่วนใหญ่จะให้ปฏิบัติตามนโยบายเป็นหลัก และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่า การพิจารณาความดี

ความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนอาจารย์เป็นกรณีพิเศษ ไม่ค่อยอาศัยประวัติความสามารถในการทำงาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากความลำเอียงของผู้บริหาร อาจารย์ท่านใดสนิทสนมกับผู้บริหารก็จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนอาจารย์เป็นกรณีพิเศษ ส่วนใหญ่จะยึดความพอใจของผู้บริหารเป็นหลัก

ด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่าการสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสนใจจากผู้บริหารน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารอาจจะมุ่งเน้นงานทางด้านอื่น ๆ มาก จนอาจจะมองข้ามเรื่องของสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg, 1959) ก็จะพบว่าเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้น สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง คือ เป็นปัจจัยให้อาจารย์พลศึกษาชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจแก่อาจารย์พลศึกษา เพื่อที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีปัจจัยดังนี้ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้อาจารย์พลศึกษาไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ อันได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สถานะของอาชีพ หรือสถานภาพทางสังคม ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ซึ่งเมื่ออาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำในด้านนโยบายและการบริหาร อาจเนื่องจากสาเหตุที่ว่า นโยบายและการบริหารของหน่วยงานบางอย่างไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู เนื่องจากอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูไม่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ไม่มีโอกาสรับทราบปัญหา อุปสรรค และไม่ได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ของหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือนอาจารย์เป็นกรณี

พิเศษ ไม่ได้อาศัยประวัติความสามารถในการทำงาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวว่า การจัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้ เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริช เบอร์ก ก็พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยสุขนามัย ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ช่วยคำจูงใจอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูไม่พอใจในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่ออาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งตรงกับ แวนเดอร์แซล (Van Dersal, 1968) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานนั้นล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้าอาจารย์พลศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายหรือหลักปฏิบัติต่าง ๆ ของหน่วยงาน และได้พิจารณาความดีความชอบตาม เกณฑ์กำหนดอย่างยุติธรรมแล้วก็ เชื่อว่าอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างแน่นอน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู ระหว่างวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัย โดยส่วนรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่ตั้งเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูแตกต่างกัน ทั้งนี้จากความคิดเห็นในการตั้งสมมติฐาน ผู้วิจัยเห็นว่า อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู มีปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหลายด้าน เช่น ลักษณะของงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพที่ต่างกัน กล่าวคือ วิทยาลัยพลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา วิทยาลัยครูสังกัดกรมฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และระดับของหลักสูตรที่แต่ละสถาบันผลิตก็มีส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่ วิทยาลัยพลศึกษา ผลิตนักศึกษาลัทธิสุตระดับอนุปริญญา วิทยาลัยครู ผลิตนักศึกษาลัทธิสุตระดับปริญญาตรี และมหาวิทยาลัย ผลิตนักศึกษาลัทธิสุตระดับปริญญาตรี และบางมหาวิทยาลัยผลิต

นักศึกษาหลักสูตรถึงระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อีกทั้งปริมาณของนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษ ของแต่ละสถาบันมีความต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวสนับสนุนว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับผลการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พลศึกษาในสถาบันผลิตครูไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเนื่องจากสภาพทางสังคมของสถาบันผลิตครูทั้ง 3 สถาบันมีความใกล้เคียงกัน ประกอบกับสถาบันผลิตครูได้พยายามปรับปรุงลักษณะของงาน ระบบ การทำงานสภาพการปฏิบัติงานให้อาจารย์มี เสรีภาพในการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ สร้าง ความสัมพันธ์และความ เข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและ เพื่อร่วมงานมากยิ่งขึ้น จึงทำให้อาจารย์ พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับสูงใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู พบ ว่า องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้านนั้นมีอยู่ 6 ด้าน ที่อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และรู้สึกประสบผลสำเร็จ การบังคับ บัญชาและความ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสถานภาพทางสังคม ส่วนองค์ประกอบที่อาจารย์พลศึกษา ในสถาบันผลิตครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มี 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลและนโยบายและการบริหาร ซึ่งจากการทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านสูงกว่าอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์พลศึกษาในมหา- วิทยาลัย มีความรู้สึกมั่นใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาส เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดในโอกาสอันควร มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับและเพียงพอกับการดำรงฐานะทางสังคม มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ ทางราชการและหน่วยงานจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สหกรณ์ออมทรัพย์ บริการทางด้าน สันทนาการเพียงพอและเหมาะสม มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรและอีกประการหนึ่งคือ ปัจจุบัน นี้วิทยาลัยพลศึกษาไม่สามารถที่จะผลิตนักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรีเองได้ ต้องร่วมกับวิทยาลัย ครู จัดทำโครงการสมทบ เพื่อผลิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและเมื่อนักศึกษาสำเร็จตามหลักสูตรก็ จะได้รับพระราชทานปริญญาบัตรในนามวิทยาลัยครู ทั้งนี้ศึกษานานาจะรับพระราชทานปริญญาบัตร ในนามวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อจะได้ เป็น เกียรติและ เกิดความภาคภูมิใจแก่สถาบันและคณาจารย์ของ

วิทยาลัยพลศึกษา เพราะนักศึกษาเหล่านี้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง ที่วิทยาลัยพลศึกษา และได้รับคัดเลือกให้เรียนต่อในหลักสูตรปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่ ก็ใช้สถานที่และบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา แต่สาเหตุที่นักศึกษาไม่สามารถจะรับพระราชทานปริญญาบัตรในนามของวิทยาลัยพลศึกษาได้ ก็เพราะว่า วิทยาลัยพลศึกษายังไม่มีพระราชบัญญัติออกมารับรองการผลิตนักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรี ผลที่ตามมาทำให้อาจารย์พลศึกษาไม่สามารถที่จะทำผลงานตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่น ไม่สามารถที่จะขอหรือเสนอผลงาน ความก้าวหน้าทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อเกิดและนโยบาย และการบริหารสูงกว่าอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา อย่างไรก็ตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน เป็นเพียงองค์ประกอบส่วนน้อยที่อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อีก 6 ด้าน อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับวิทยาลัยพลศึกษา

1. ผู้บริหารของกรมพลศึกษา น่าจะดำเนินการแก้ไข และร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยพลศึกษา ให้สามารถผลิตนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี เพื่อสร้างผลผลิต ขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และความมั่นใจให้กับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาดีขึ้น
2. ผู้บริหารของวิทยาลัยพลศึกษา ควรให้โอกาสอาจารย์พลศึกษามีส่วนร่วมในนโยบาย และการบริหารมากขึ้น ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ได้มีโอกาสรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของหน่วยงาน
3. ผู้บริหารของวิทยาลัยพลศึกษา ควรจัดโปรแกรมการเสริมสร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจให้คณาจารย์มีความรู้สึกอยากจะทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน
4. ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอาจารย์พลศึกษา ควรตระหนักและเห็นความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ตลอดจนหาวิธีการปรับปรุงเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาให้มีระดับสูงยิ่งขึ้น

สำหรับวิทยาลัยครู

1. ผู้บริหารของวิทยาลัยครู ควรให้โอกาสอาจารย์พลศึกษา มีส่วนร่วมในนโยบายและ การบริหารมากขึ้น ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ได้มีโอกาสรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ควรตระหนักและ เห็นความสำคัญ เพื่อ เสริมสร้างให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ตลอดจนหา วิธีการปรับปรุง เสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู ให้มี ระดับสูงยิ่งขึ้น

สำหรับมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย ควรตระหนักและ เห็น ความสำคัญ เพื่อ เสริมสร้างให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ตลอดจนหาวิธี การปรับปรุง เสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย ให้มี ระดับสูงยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา ในสถาบันผลิตครู
2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการ เรียนการสอนของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู
3. ควรมีการศึกษา การผลิตหลักสูตรระดับปริญญาตรีของวิทยาลัยพลศึกษา กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ