



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศชาติให้ทันโลกนั้น ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานและมีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ "กำลังคน" เพราะถึงแม้ว่าเราจะมีทุน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือวิธีการอย่างพร้อมมูลแล้วก็ตาม แต่ถ้าขาดกำลังคนแล้วกิจการต่างๆก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งกำลังคนที่มีอยู่นั้นต้องเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพด้วยและภาระที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น การศึกษานับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 (2520: 1) ได้กล่าวในหมวด 1 ความมุ่งหมายไว้ว่า "การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันตลอดชีวิต เพื่อมุ่งเสริมสร้างคุณธรรมของพลเมืองให้สามารถดำรงชีวิต และทำประโยชน์แก่สังคม..." และในข้อที่ 6 ได้กล่าวไว้ว่า "ให้มีบุคลิกภาพที่ดีมีสุขภาพและอนามัยสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ" นอกจากนี้แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 5 (2525-2529: 2) ก็ได้กล่าวในวัตถุประสงค์ไว้ว่า "มุ่งให้การศึกษาก่อให้เกิดเสริมสร้างบุคคลให้มีความรู้ ความคิด และความสามารถในการประกอบอาชีพ มีจริยธรรม คุณธรรม ตลอดจนมีพลานามัยสมบูรณ์..." ซึ่ง วัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของพลศึกษาที่ วรศักดิ์ เพ็ชรชอบ (2523: 2) ได้กล่าวไว้ว่า "พลศึกษาเป็นกระบวนการศึกษาอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้มีความเจริญงอกงาม และมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยอาศัยกิจกรรมพลศึกษาที่ได้เลือกเฟ้นแล้วเป็นสื่อกลางของการเรียนรู้" และแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 (2520: 17) ได้ให้ความสำคัญของการพลศึกษาไว้อย่างเด่นชัดว่า "รัฐพึงจัดการพลศึกษาให้ในทุกระดับการศึกษา และพึงจัดให้แก่ประชาชนทั่วไปด้วย เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความสำนึกในคุณค่าของการกีฬา สุขภาพ อนามัยและกิจกรรมการพักผ่อน" นอกจากนี้ เกษม สุวรรณกุล (2522: 3) ยังได้กล่าวไว้ว่า "พลศึกษามีส่วนสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสุขภาพ พลานามัยและด้านคุณธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า

ต่อไป"

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะทำให้การผลึกษาเกิดผลดังกล่าวได้อย่างแท้จริงนั้น ครูผลึกษาเน้นว่ามีบทบาทสำคัญมาก ดังที่ สำออง ห่วงบุตร (2524: 183) กล่าวไว้ว่า "วิชาผลึกษาจะตีมากนักน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับครูผลึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่ง" ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ วรศักดิ์ เทียรชอบ (2523: 31) ที่ได้กล่าวว่า "ครูผลึกษานั้นว่าเป็นหัวใจของวิชาชีพ ผลึกษาจะเป็นวิชาที่มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษแก่เด็ก เรียนมากนักน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าครูผลึกษาสามารถจัดโปรแกรมผลึกษาเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์จากวิชาผลึกษามากน้อยเพียงใด" และในการที่จะทำให้ครูผลึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เป็นขวัญในการปฏิบัติงาน นั้นว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครูผลึกษา ดังที่หลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น จำนงค์ สมประสงค์ (2519: 113) กล่าวว่า

ความสำคัญของขวัญที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดแจ้งมาก เพราะเจ้าหน้าที่ ที่มีขวัญสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง มีทัศนคติสร้างสรรค์ มีปัญหาขัดแย้งกับ เพื่อนร่วมงานน้อยมาก แม้จะตกอยู่ในภาวะกดดันจากสภาพการณ์ต่างๆก็มีความอดทนได้นาน ไม่ติดหนึ่ปัญหาเลย และไม่มีความรับผิดชอบแต่อย่างใด

นอกจากนี้ แ่งน้อย หงษ์สามารถ (2519: 226) ได้กล่าวว่า

กลุ่มคนที่มีขวัญดีมักจะทำงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานไม่ท้อแท้ มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่เบื่องานและมีความพอใจในงานที่ทำ ส่วนกลุ่มคนที่มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดี อาจปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันไปวันๆอย่างไม่กระตือรือร้น มีความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ รู้สึกว่างานของตนไม่มีความสำคัญพอที่จะทุ่มเทความตึกจิตใจให้ผลงานก็ไ้ไม่ไ้ ซึ่งตรงกันข้ามกับผลงานของกลุ่มคนที่มีขวัญดี

ซึ่งสอดคล้องกับนพหงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2526: 54) ที่กล่าวว่า "ถ้าขวัญของปฏิบัติการดี หรือมีกำลังใจมากก็จะทำให้เพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพของการทำงานดี" นอกจากนี้ เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo 1961: 417) ยังได้กล่าวว่า "ความสำคัญของกำลังขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์แก่อุทธต่อการปฏิบัติงานตามแผนอย่างมากมาย" จึงเห็นได้ว่า ขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก ถ้าบุคคลมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยก็มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั่วไป คือ การสอน การวิจัย การบริการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (คณะกรรมการวางแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา 2518: 158) และงานอื่นๆอีกที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีหน้าที่ในการผลิตบุคคลากรทางพลศึกษา ซึ่งจะเห็นว่าบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพนั้น ขวัญในการปฏิบัติงาน จึงนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยของ วรณา ปุรณโชติ (2521: 78-79) เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ต่ำกว่าระดับคึกคักน้อย และจากการวิจัยของ เจริญจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522: 137) เรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำ เอกชนมีขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยยังไม่มีผู้ใดศึกษาไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อสำรวจระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย และหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน ให้อาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพลศึกษาในมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในระหว่างมหาวิทยาลัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากระบบของมหาวิทยาลัยมีความอิสระในการปฏิบัติงานมาก มีสภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานมาก
2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม ลักษณะผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งมีการผลิตบุคลากรทางพลศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2529 ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ประสานมิตร พลศึกษา บางแสน สงขลา และพิษณุโลก)
2. การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งใช้ข้อคำถามต่างๆ 8 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ความมีแรงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและความรู้สึกในความสำเร็จนโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ขวัญของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยสามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบสอบถาม
2. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในระดับขวัญของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และทราบถึงปัจจัยที่เป็นเหตุส่งเสริมให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดบริหารพลศึกษาในมหาวิทยาลัยนำไปดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หาแนวทางในการส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารพลศึกษาในมหาวิทยาลัย และการพัฒนาพลศึกษาของประเทศชาติต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้คำนิยามศัพท์เฉพาะต่างๆ ดังนี้

ขวัญ หมายถึงสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัย

อาจารย์พลศึกษา หมายถึงอาจารย์ประจำในสถาบันที่มีการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาระดับมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่มีหน้าที่สอนนิสิตนักศึกษา ในวิชาทฤษฎีหรือปฏิบัติทางพลศึกษา ซึ่งไม่รวมถึงอาจารย์พลศึกษาจากโรงเรียนสาธิตที่มาร่วมสอนในมหาวิทยาลัยด้วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การสอน การวิจัย การบริการสังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในมหาวิทยาลัย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวขึ้น ได้แก่ วัสดุ เครื่องอำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน อุปกรณ์การสอน และบริการห้องสมุด

ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ โอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การอบรม สัมมนา และการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือหรือยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือสังคมภายนอก และความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านๆ มา

รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รายได้พิเศษ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยและทางราชการให้ไว้

ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในภาควิชาพลศึกษาด้วยกัน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรตามสายการบังคับบัญชาในมหาวิทยาลัย ระดับคณะได้แก่ คณะบดี หรือหัวหน้าภาควิชาพลศึกษา

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของภาควิชาพลศึกษา และของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ประจำ หมายถึง บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่การสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการหรือที่เรียกว่า "ข้าราชการสาย ก" โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

มหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัด
 ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เปิดให้มีการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางพลศึกษา
 7 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ประสานมิตร
 พลศึกษา บางแสน สงขลา และพิษณุโลก)

ระดับขวัญ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย ซึ่งได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดย
 แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	ถือว่า	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51-4.50	ถือว่า	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51-3.50	ถือว่า	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51-2.50	ถือว่า	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.50	ถือว่า	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย