

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เป็นการสมควรถวายตั้งสถาบันการพลศึกษา ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ตามมาตรา 1 ให้วิทยาลัยพลศึกษาที่ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเป็นวิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษาตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122/ตอนที่ 13 ก/หน้า 9 /4 กุมภาพันธ์ 2548)

สถาบันการพลศึกษา ทำหน้าที่ในการจัดตั้งการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการและบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ซึ่งพันธกิจสำคัญของสถาบันการพลศึกษา 1 ใน 5 พันธกิจหลัก คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการและสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาสถาบันการพลศึกษา ให้เจริญก้าวหน้า เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในมาตรฐานทางด้านวิชาการและวิชาชีพ นอกจากนี้จะใช้งบประมาณและทรัพยากรที่หลากหลายเป็นจำนวนมาก ยังต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะสูงในการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก (ช้างอิงใน อนุชา กิติชัยชาญ , 2549 , หน้า 1)

ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่เปลือกนอกคือมุ่งเน้นที่การพัฒนา “องค์ความรู้ (Knowledge)” “ทักษะ(Skill)” หรือ “พฤติกรรม (Behavior)” มากกว่าการพัฒนาที่แก่นแท้ของคนซึ่งหมายถึง “ทัศนคติ(Attitude)” “แรงจูงใจ(Motivation)” หรือ “อุปนิสัย(Trait)” จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ได้ผลเท่าที่ควร การพัฒนาคนในหลายองค์กรมักจะมุ่งเน้นผลการพัฒนาระยะสั้นมากกว่าระยะยาว ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมจึงออกมาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถเห็นผลได้ทันที แนวโน้มการพัฒนาคนในอนาคตควรจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะ

ด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้อง ยิงที่จะต้องเจาะเข้าไปพัฒนาที่จิตใจของคนมากขึ้น องค์กรต้องหวังผลการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพราะถ้าเราประสบความสำเร็จในการพัฒนาภายในจิตใจของคนแล้ว การพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายนอกไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป แนวทางหนึ่งที่กำลังมาแรงแข่งทางโค้งในปัจจุบันคือ การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของคนก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งคนที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาแบบนี้คือ ตัวพนักงาน ผู้ที่ได้รับประโยชน์ในลำดับต่อมาคือตัวองค์กร ทฤษฎีการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง หรือที่เรียกว่า “4 M's” ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยเฉพาะบุคลากรหรือคนได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

ในการปฏิบัติงานใดๆก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย จะขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น จึงก่อให้เกิดการหยิบยกประเด็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา เพราะการผลิตบัณฑิตออกไปพัฒนาประเทศด้านกีฬา บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาเป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญที่จะเป็นผู้สร้างบัณฑิตให้ไปดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 การสร้างแรงจูงใจให้ครูทุกคนตามบริบท จึงเป็นเรื่องสำคัญ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้กว้างขวางลึกซึ้งถึงปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานสำหรับบุคลากรทางการกีฬา สืบต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามวิทยาเขต เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลให้สถาบันการพลศึกษาทั้ง 4 วิทยาเขต นำเอาแรงจูงใจของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาตนเองในด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ด้านแหล่งเงินทุน ด้านระเบียบ นโยบาย ด้านสถาบันการศึกษาด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือรวม 8 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านเจตคติ
- 1.2 ด้านความสำเร็จ
- 1.3 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.4 ด้านเงินเดือนหรือรายได้
- 1.5 ด้านแหล่งเงินทุน
- 1.6 ด้านระเบียบ นโยบาย
- 1.7 ด้านสถาบันการศึกษา
- 1.8 ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ประกอบด้วย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 55 คน วิทยาเขตลำปางจำนวน 39 คน วิทยาเขตสุโขทัยจำนวน 53 คน และวิทยาเขตเพชรบูรณ์จำนวน 39 คน รวมทั้งสิ้น 186 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แบบแบ่งชั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนบุคลากร ประกอบด้วยสถาบัน

การพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 37 คน วิทยาเขตลำปางจำนวน 27 คน วิทยาเขตสุโขทัย
จำนวน 36 คน และวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จำนวน 27 คน รวมทั้งสิ้น 127 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

- หญิง
- ชาย

3.1.2 วิทยาเขตภาคเหนือ ประกอบด้วย

- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่
- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง
- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย
- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1-10 ปี
- 11-20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา
และกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ 8 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านเจตคติ

3.2.2 ด้านความสำเร็จ

3.2.3 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.4 ด้านเงินเดือนหรือรายได้

3.2.5 ด้านแหล่งเงินทุน

3.2.6 ด้านระเบียบ นโยบาย

3.2.7 ด้านสถาบันการศึกษา

3.2.8 ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง เหตุจูงใจต่างๆที่ชักนำ ผลักดัน กระตุ้นและเร้า ความรู้ให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือต้องการ พัฒนาตนเองในด้านต่อไปนี้คือ

1.1 เจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์และเป็นตัวกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง

1.2 ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการศึกษาต่อได้สำเร็จของครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ในการศึกษาต่อของครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

1.4 เงินเดือนหรือรายได้ หมายถึง เงินที่พึงได้พึงมีของครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

1.5 แหล่งเงินทุน หมายถึง องค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้การสนับสนุนด้านการเงินของครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

1.6 ระเบียบ นโยบาย หมายถึง ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขให้ครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ

1.7 สถาบันการศึกษา หมายถึง สถานที่ศึกษาที่บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือต้องการศึกษาต่อ

1.8 อิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นจากเพื่อน ร่วมงานเพื่อนร่วมวิชาชีพและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาที่ ครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือต้องการไปศึกษาต่อ

2. บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา หมายถึง ครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ 4 แห่ง คือ วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขต เชียงใหม่ วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตเพชรบูรณ์

3. วิทยาเขตภาคเหนือ หมายถึง สถาบันการพลศึกษา 4 แห่ง คือ วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขต เชียงใหม่ วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตเพชรบูรณ์

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ต่างวิทยาเขตมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
3. บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน