

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการพัฒนาทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี การศึกษาก็เช่นเดียวกันที่อยู่ภายใต้การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนใน 3 มิติ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยมุ่งให้เกิดการเสริมสร้างความรู้ตามความเหมาะสมของคนทุกกลุ่ม ทุกวัย เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง และสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ในขณะเดียวกัน มุ่งเสริมสร้างคนไทยให้มีสุขภาวะที่ดี ควบคู่กับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข การคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคม กระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้ง ด้านจิตใจ ทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะทักษะแรงงานและเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ 1.เพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพแรงงานให้สูงขึ้นทั้งการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับ และเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่ายปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ 2. จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งใน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่าง เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ โดยเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ เอกชนชุมชนทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน โดยจัดหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นที่ หลากหลายสำหรับแรงงาน เพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพและเป็นช่องทางการเปลี่ยนงานตาม ความถนัดเหมาะสมกับศักยภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมการฝึกปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการให้กว้างขวาง ตลอดจนผลักดันองค์กรต่างๆ ในสังคม เช่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ สถาบันการแพทย์ สถานสงเคราะห์ เป็นต้น ให้จัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ที่มุ่งจัดการเรียนขั้นพื้นฐาน และวิชาการด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทย เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 (2549: 52-54))

การเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานให้กับผู้เรียนในการออกฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจึงมีความสำคัญปัจจุบันคนที่มิงานทำหรือกำลังเข้าสู่ชีวิตการทำงานย่อมจำเป็นต้องฝึกฝน ค้นคว้า หากความรู้ฝึก ประสบการณ์ การเรียนรู้สังคมภายนอก นอกเหนือจากการเรียนการสอนภายในห้องเรียนเท่านั้น

จิระจินต์ มณีสรี (2549) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการฝึกปฏิบัติงานไว้ว่าการฝึกปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมหลักสำคัญที่ช่วยสร้างประสบการณ์วิชาชีพในสาขาวิชา (ตามความสนใจ) ที่ศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเตรียมความพร้อมแก่นักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาไปสู่สถานการณ์การทำงานจริงที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้ที่ได้รับการฝึกปฏิบัติงานจะนำเอารูปแบบประสบการณ์ที่ดีมาเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง การฝึกปฏิบัติงานควรจัดเป็นรายวิชาบังคับของหลักสูตร การฝึกงานช่วยทดสอบความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์

ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจที่สำคัญ 4 ประการเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภารกิจที่สำคัญข้อหนึ่ง คือ การผลิตบัณฑิตที่จะต้องพัฒนาบัณฑิตให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม หรืออาจจะกล่าวง่ายๆว่าบัณฑิตที่ผลิตออกไปนั้นจะต้องเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3 ประการ คือ การเป็นผู้มีคุณธรรม คุณภาพ และคุณค่า (ทบทวมหาวิทยาลัย 2530: 1) แต่การเรียนการสอนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว ไม่อาจพัฒนาให้เกิดลักษณะดังกล่าวได้ ดังนั้นหากผู้เรียนได้มีโอกาสได้ฝึกการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการเรียนในสถาบันการศึกษาไปใช้ในการฝึกปฏิบัติงานจริงอันจะนำไปสู่บัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อไป

ภาควิชาพลศึกษา ประกอบไปด้วย 2 แผนกวิชา 4 หลักสูตร คือ แผนกวิชาสุขศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี และโท แผนกวิชาพลศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี และโท ในหลักสูตรปริญญาตรีของแผนกวิชาพลศึกษานั้น มีรายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (Practicum of Sports Science and Exercise) ซึ่งเป็นรายวิชาบังคับ จำนวน 3 หน่วยกิต เป็นการฝึกปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินการด้านกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา ชั้นปีที่ 3 (เฉพาะภาคการศึกษาที่ 3) เพื่อให้ให้นักศึกษาได้นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยฝึกปฏิบัติงานทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนที่มีหน้าที่หรือให้บริการด้านกีฬา การออกกำลังกายหรือนันทนาการ แต่สถานที่หรือสถานประกอบการหลักในการส่งนักศึกษาออกฝึกปฏิบัติงานนั้น ภาควิชาพลศึกษาเลือกสถานประกอบการที่เป็นโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการบริหารจัดการในแต่ละฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงฝ่ายกีฬา และนันทนาการ การให้ความสำคัญกับรายวิชานี้จึงมีความสำคัญอย่างมาก ถึงแม้หลักสูตรปริญญาตรีของแผนกวิชาพลศึกษาในปัจจุบันจะเป็นหลักสูตรวิชาชีพครู แต่การเปิดโอกาสให้กับนักศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างแนวทางในการประกอบอาชีพในภาคเอกชนก็มีความสำคัญไม่น้อยเช่นกัน แต่การที่จะทราบถึงความต้องการ ความพึงพอใจของสถานประกอบการ คุณลักษณะ ประสิทธิภาพของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น การส่งนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานเพื่อทำการฝึกประสบการณ์นั้นหากภาควิชาพลศึกษาไม่มีการสำรวจ หรือวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลนั้น ก็อาจทำให้ประสบกับปัญหาการได้นักศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการ ความพึงพอใจก็จะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการได้ข้อมูลที่มีค่า ข้อมูลปลายเปิด

และแบบสัมภาษณ์เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การเรียนการสอนและการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในการออกฝึกปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ทราบจุดแข็งจุดอ่อน และสิ่งที่ต้องแก้ไข ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรวิชาพลศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา รายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะทางสังคม และด้านบุคลิกภาพ ว่าอยู่ระดับใด
2. เพื่อศึกษาปัญหาของสถานประกอบการที่มีต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา รายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

### ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น หัวหน้างาน พี่เลี้ยง หรือผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษา จาก 9 สถานประกอบการ จำนวน 20 คน ควบคุมดูแลนักศึกษาปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 ภาคการศึกษาที่ 3 ปีการศึกษา 2551
2. ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจและแบบสัมภาษณ์ปัญหาของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน : กรณีศึกษารายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะทางสังคม และด้านบุคลิกภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึงการแสดงความรู้สึกตามความคิดเห็น ประสพการณ์ที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย
2. สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ฝึกปฏิบัติงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนที่มีหน้าที่หรือให้บริการด้านกีฬา การออกกำลังกายหรือนันทนาการ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ควบคุม
3. ความพึงพอใจของสถานประกอบการ หมายถึง การแสดงความรู้สึกตามความคิดเห็น ประสพการณ์ของผู้ควบคุมดูแลในสถานประกอบการนั้น

4. คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานรายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

- ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถ การอธิบายหลักความรู้ในสาขาวิชา ของนักศึกษาที่ได้รับจากการศึกษาในสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ความชำนาญที่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามทักษะในการสื่อสาร สามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว
- ด้านคุณลักษณะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการประสานงาน ถ้อยประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นผู้นำและผู้ตาม รวมถึงลักษณะทางสังคมอื่นๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ
- ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาเกี่ยวกับการมีวินัยในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นทำงานด้วยความกระตือรือร้น เปิดเผย จริงใจ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย สะอาด รวมถึงบุคลิกลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

5. รายวิชา รายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย หมายถึง รายวิชาบังคับ ในวิชาเฉพาะสาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตร 5 ปี เป็นรายวิชาที่นักศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติงานในด้านการกีฬาและการออกกำลังกายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาหรือการออกกำลังกาย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ภาควิชาพลศึกษาได้ทราบระดับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ในแต่ละด้านว่าอยู่ระดับใด ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งเป็นในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การเรียนการสอนและการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในการออกฝึกปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทราบจุดแข็งจุดอ่อน และสิ่งที่ต้องแก้ไข ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรวิชาพลศึกษาต่อไป

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึก (Feeling) ในการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกต่อผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2538 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ ค่าตอบแทนที่สนองความต้องการของตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ การบังคับบัญชาที่เข้าใจงาน เข้าใจคน และใจกว้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำให้พนักงานมองเห็นโอกาส เพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรเป็นกันเอง มีลักษณะเป็นเพื่อน “ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและร่าเริง เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายาม อุทิศหา มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบที่มุ่งมั่น จนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์” จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วิชัย แหวนเพชร, 2539 : 160)

วิษุตา หุ่นวิไล (2545 : 59) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้ องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ หรือหน่วยงานใดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 142-149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่จะใช้ เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non – material –opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์อันมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะ使人รู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966 : 252 - 253) ได้ให้เหตุผลว่าทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจก่อให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่การจูงใจและองค์ประกอบภายนอกซึ่งออกมาในรูปที่เห็นได้ เช่น เงินรางวัล

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1989 : 175 - 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับ ผลตอบแทนที่จะได้จากงานระดับของความพึงพอใจนี้ มีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจากนั้นนักวิชาการของไทยหลายท่านได้ให้คำนิยามของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971 : 280-283) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานมี 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่อำนาจหน้าที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การให้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความสามารถ ทักษะ และความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศก์งาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศก์งานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การทำงาน ร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะ การติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึง การยอมรับฟัง และการได้รับการยอมรับนับถือ

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 145 - 152) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

#### 1. ปัจจัยด้านบุคคล

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและ การสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญา กับความพึงพอใจใน การทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และ ลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงาน ที่เป็นงานประจำพบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็น งานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัย บางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับ งานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการ วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้ แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจใน การทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของ โรค ประสาทมักจะ ไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นเหตุให้เกิด โรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนใน การสร้างความพึงพอใจในการ ทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่ม นอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถ หาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มี เงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึง ความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะ แรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุข และ พึงพอใจในการทำงาน มากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะ ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจ ในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือก



ทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงาน ประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจ แต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ดีกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานและต้องใช้เวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ช่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลง ก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงเรียน ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่ทำงานจนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลัง ความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐ ลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่นการขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อย สำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูง และอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงาน น้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพ การทำงานความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ ร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศก์งาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก์งานก็คือ การชี้แนะ ในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก์ก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน และองค์กรด้วยจากการศึกษากรณี ฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์กับผู้นิเทศก์งาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศก์งานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของ ผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ องค์การอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Industrial Conference Board) พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานมีความคิดตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดแต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

### ปัญหาและการแก้ไขปัญหา

ความหมายของปัญหา คำว่า "ปัญหา" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Problem" ในพจนานุกรม The Macquarie Dictionary ได้ให้ความหมายของคำว่า "Problem" ไว้ดังนี้

1. คำถามหรือเรื่องราวใดๆที่มีข้อสงสัย มีความไม่แน่นอน หรือมีความยุ่งยาก
2. คำถามที่ยกมาเพื่อแก้หรืออภิปราย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า "ปัญหา" ไว้ดังนี้ ข้อสงสัย เช่น ทำได้โดยไม่มีปัญหา

คำถาม เช่น ตอบปัญหา

ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข เช่น ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาทางการเมือง

### องค์ประกอบของปัญหา

เอคคอฟฟ์ (Russell L.Ackoff 2528: 244) กล่าวว่าองค์ประกอบของปัญหา มี 5 ชนิด คือ

1. ผู้ตัดสินใจ
2. ตัวแปรที่ควบคุมได้
3. ตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้
4. วัตถุประสงค์
5. ผลลัพธ์ที่เป็นไปได้

ผู้ตัดสินใจ คือ ผู้ที่ผจญกับปัญหาอาจเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลก็ได้

ตัวแปรที่ควบคุมได้ คือ ส่วนของสถานการณ์ของปัญหาที่ผู้ตัดสินใจสามารถควบคุมได้ เช่น ในการซื้อรถยนต์ ผู้ซื้อสามารถควบคุมได้ว่าต้องการจะซื้อยี่ห้ออะไร รุ่นอะไร สีอะไร

ตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ คือ ส่วนของสถานการณ์ของปัญหาที่ผู้ตัดสินใจไม่สามารถควบคุมได้ แต่เมื่อรวมกับตัวแปรที่ควบคุมได้จะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ที่ผู้ตัดสินใจเลือก อาจเรียกตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ว่าสิ่งแวดล้อมของปัญหา ตัวอย่างเช่น ผู้ซื้อรถยนต์ไม่สามารถควบคุมภาษีการขายในการซื้อรถยนต์ และค่าทะเบียนรถยนต์แต่สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์สุดท้าย คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์นั้น ตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้อาจถูกควบคุมโดยคนอื่นก็ได้ เช่น ภาษีการขายถูกควบคุมโดยผู้ร่างพระราชบัญญัติภาษีการขาย ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่ายอมควบคุมบางอย่างที่ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงไปไม่สามารถควบคุมได้ เป็นต้น

ขีดจำกัด คือ ขอบเขตค่าที่เป็นไปได้ของตัวแปรที่ควบคุมได้และตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ เช่น ในการซื้อรถยนต์ จะเลือกได้เฉพาะยี่ห้อ และรุ่นที่มีขายในขณะนั้น

ผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจแก้ปัญหา ตามทางเลือก (วิธีแก้ปัญหา) ต่างๆ ในการแก้ปัญหาจะต้องพิจารณาทางเลือกซึ่งต้องมียังน้อยสองทางเลือกที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันและให้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่างกัน แล้วเลือกการกระทำที่จะให้ผลลัพธ์ที่ตนต้องการ ผู้ที่เลือกสิ่งที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพเรียกว่าเป็นผู้แสวงหาผลเลิศ แต่ผู้ที่เลือกสิ่งที่ดีพอเพียงซึ่งไม่จำเป็นต้องดีที่สุดเรียกว่าผู้ค้นหาความพอใจ

### ประเภทของปัญหา

เอลคอฟฟ์ (Russell L. Ackoff 2528: 244) จัดประเภทของปัญหาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดหรือทำลายบางสิ่งบางอย่างที่มีอยู่แล้ว ไม่พึงปรารถนา เช่น การจัดเสียบรรณกวน ความเจ็บไข้ได้ป่วย หนี้สินเป็นต้น เรียกว่าเป็นปัญหาประเภทลบ
2. ปัญหาที่เกี่ยวกับการแสวงหาบางสิ่งบางอย่างที่ขาดแคลน เพื่อให้เกิดความพอใจ เช่น การจัดทำห้องสมุด ถนนในโรงเรียน ซื้อรถยนต์ เป็นต้น เรียกว่าเป็นปัญหาประเภทบวก

### ข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาและการแก้ปัญหา

1. ปัญหาเป็นสิ่งที่มนุษย์จะต้องพบและแก้ไข
2. ในการแก้ปัญหาซึ่งมีหลายปัญหาควรพิจารณาตามความเร่งด่วน (priority) ของปัญหาเหล่านั้น ปัญหาใดที่จำเป็นจะต้องแก้ไขอย่างรวดเร็วมากกว่าปัญหาอื่น สมควรนำมาพิจารณาแก้ไขเป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าที่ที่สามารถแก้ปัญหาหลายๆอย่างพร้อมกันได้ ก็สมควรทำพร้อมๆกัน
3. ในการแก้ปัญหาจะต้องพิจารณาทางเลือกต่างๆ โดยพิจารณาองค์ประกอบของปัญหาให้ชัดเจน สำหรับปัญหาประเภทลบควรพิจารณาสืบค้นถึงสาเหตุของปัญหา และป้องกันหรือแก้ไขที่สาเหตุนั้นๆ

4. สาเหตุของปัญหา อาจเป็นไปได้หลายรูป บางปัญหาอาจมีสาเหตุเดียว แต่บางปัญหาอาจมีหลายสาเหตุ ซึ่งต่างก็ส่งผลหรือร่วมกันส่งผลก่อให้เกิดปัญหานั้นๆ
5. ปัญหาเดียวกันอาจมาจากหลายสาเหตุที่แตกต่างกัน หรือสาเหตุเดียวกันอาจก่อให้เกิดปัญหาได้หลายปัญหา
6. ปัญหาของบุคคลหนึ่ง กลุ่มบุคคลหนึ่ง หรือในสถานที่หนึ่ง อาจไม่เป็นปัญหาสำหรับบุคคลอื่น กลุ่มบุคคลอื่น หรือในสถานที่อื่น
7. ในการแก้ปัญหาควรมีข้อมูลที่เหมาะสมและเพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือเป็นข้อมูลที่ตรงกับความต้องการอยู่ในรูปที่สามารถนำมาใช้ได้ มีความเชื่อถือได้ มีความทันสมัย การขาดข้อมูล มีข้อมูลไม่เพียงพอ หรือการมีข้อมูลที่ผิดๆ ย่อมนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด ทำให้เกิดความล้มเหลวในการแก้ปัญหาข้อนี้จะตรงกับคติในการต่อสู้ที่ว่า“รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง”
8. การแก้ปัญหาบางเรื่องอาจใช้เวลานาน บางเรื่องอาจใช้เวลาไม่มากนัก
9. การแก้ปัญหาบางเรื่องจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ จากบุคลากรหลายฝ่าย ไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพังตนเองได้
10. การป้องกันปัญหาย่อมดีกว่าการแก้ไขปัญหา
11. ในปัญหาประเภทลบ การรีบแก้ไขปัญหาโดยฉับพลันที่เห็นอาการของปัญหาจะประหยัดและให้ผลดีกว่าการปล่อยให้ปัญหานั้นดำเนินต่อไป อันจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไข เช่น เมื่อเห็นถนนชำรุดเป็นหลุมเล็กๆ ถ้ารีบซ่อมจะใช้เวลาแรงงาน ค่าใช้จ่ายน้อย ซ่อมได้ง่าย แต่ถ้าปล่อยให้ชำรุดมากขึ้นก็จะต้องใช้เวลา แรงงาน ค่าใช้จ่ายมากขึ้น ซ่อมได้ยากขึ้น เป็นต้น
12. ปัญหาที่แก้เสร็จแล้ว เมื่อสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป ก็อาจกลายเป็นปัญหาใหม่ซึ่งไม่อาจแก้ไขด้วยวิธีเดิมได้ กรณีเช่นนี้ควรดัดแปลงวิธีแก้ปัญหาก็ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่
13. การแก้ไขปัญหานั้นให้ลุ่ลงไป อาจเป็นสาเหตุก่อให้เกิดปัญหาใหม่ เช่น ผู้มีปัญหาไม่สะดวก

ใน

การเดินทางไปทำงาน แก้ปัญหาโดยการซื้อรถยนต์ การซื้อรถยนต์ก็เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบำรุงรักษา การหาที่จอดรถ เป็นต้น ดังนั้น ต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าการแก้ปัญหานั้นด้วยวิธีนั้นๆ จะมีปัญหาใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ เป็นปัญหาหนักเพียงใด มีผลกระทบมากน้อยแค่ไหน พิจารณาทั้งระยะสั้นและระยะยาวและจะแก้ไขอย่างไร

14. คุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ ได้แก่ความสามารถในการวิเคราะห์ ความคิดริเริ่ม และมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกส่วนเพื่อค้นหาธรรมชาติ สัดส่วน หน้าที่ ความสัมพันธ์ ช่วยให้เกิดความกระจ่างในสาเหตุอาการ และธรรมชาติ ของปัญหานั้นๆ ความคิดริเริ่มจะช่วยให้มีทางเลือกที่ดีหลายๆทางผู้แก้ปัญหาไม่ควรคิดแก้ในกรอบของความคิดวิธีการอันจำกัด แต่ควรคิดหาทางแก้หลายๆ ทาง อาจคิดนอกกรอบที่เคยมีประสบการณ์

ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากบุคคลอื่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะมีส่วนช่วยให้แก้ปัญหาได้มากขึ้น

15. รางวัลของการแก้ไขปัญหานอกจากจะทำให้ปัญหานั้นได้รับการแก้ไขลุล่วงไป ยังส่งผลให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในกิจการต่างๆแล้ว ควรตระหนักถึงคุณค่าที่เกิดกับตนเองกล่าวคือ ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองซึ่งน่าจะถือเป็นความภูมิใจอย่างแท้จริง

### หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2547 (หลักสูตร 5 ปี)

#### ปรัชญาของหลักสูตร

มุ่งผลิตบัณฑิตให้เป็นครูพลศึกษา และนักพลศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

#### วัตถุประสงค์

1. เป็นผู้มีความรู้ทางด้านพลศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาและเหมาะสมตามยุคสมัย
2. เป็นผู้มีความสามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ และจัดดำเนินการทางด้านพลศึกษาวิทยาศาสตร์ การกีฬาและนันทนาการ
3. เป็นผู้มีความสามารถในการศึกษาค้นคว้า ใฝ่หาความรู้ที่ทันสมัย สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากร ตลอดจนจรรยาบรรณที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาในวิชาชีพ
4. เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพและมีเจตคติที่ดีในการดำรงตน

#### โครงสร้างหลักสูตร

##### หลักสูตร

1. จำนวนหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตร		168-173	หน่วยกิต
2. โครงสร้างหลักสูตร			
2.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	จำนวนไม่น้อยกว่า	30	หน่วยกิต
1) กลุ่มวิชาภาษา		9	หน่วยกิต
2) กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์		3	หน่วยกิต
3) กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์		9	หน่วยกิต
4) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์		9	หน่วยกิต
2.2 หมวดวิชาเฉพาะ	จำนวนไม่น้อยกว่า	132-137	หน่วยกิต
1) วิชาชีพครู	จำนวนไม่น้อยกว่า	52	หน่วยกิต

- วิชาบังคับ	จำนวนไม่น้อยกว่า	46	หน่วยกิต
- วิชาเลือก		6	หน่วยกิต
2) วิชาเฉพาะสาขา		80-85	หน่วยกิต
แบบเอกเดี่ยว	จำนวน	85	หน่วยกิต
- วิชาบังคับ	จำนวน	35	หน่วยกิต

**(รายวิชา 281-440 การฝึกปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออก**

**กำลังกาย เป็นรายวิชาหนึ่งในวิชาบังคับ จำนวน 3 หน่วยกิต)**

- วิชาเลือก	จำนวน	50	หน่วยกิต
แบบเอก-โท	จำนวน	80-85	หน่วยกิต
- วิชาบังคับ	จำนวน	35	หน่วยกิต
- วิชาเลือก	จำนวน	25	หน่วยกิต
- วิชาโท	จำนวน	20-25	หน่วยกิต
2.3 หมวดวิชาเลือกเสรี	จำนวนไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต

2.4 ฝึกปฏิบัติงานบริการชุมชน ไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง (ไม่นับหน่วยกิต)

นักศึกษาต้องฝึกปฏิบัติงานบริการชุมชนเกี่ยวกับงานด้านพลศึกษา กีฬา และนันทนาการไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง โดยไม่นับหน่วยกิต

**การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา**

ในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของนักศึกษาในทุกๆ ด้าน การที่จะให้กระบวนการเหล่านี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน เกิดประโยชน์มากที่สุด นักศึกษาควรมีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546 : 21)

1. ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาว่าด้วยการฝึกปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เข้ารับการฝึกปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ
2. เข้ารับการฝึกอย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าด้วยความตั้งใจ
3. รักษาความลับของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด
4. ยอมรับคำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนจากผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ด้วยความเต็มใจ
5. จดบันทึกการทำงานประจำวัน เพื่อเสนอให้ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจ และให้ความเห็นตามระยะเวลาที่กำหนด การยกเลิกการฝึกปฏิบัติงาน การตัดสิทธิ์ หรือการลงโทษหากนักศึกษาฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาว่าด้วยการฝึกปฏิบัติงานหรือจงใจทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ชื่อเสียงของสถานประกอบการ หรือสถานศึกษาประการใดก็ตาม อาจถูกการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันดังต่อไปนี้

-ยกเลิกการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาผู้นั้นและส่งกลับสถานศึกษา

- ทัศนคติและผลประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

- ตัดคะแนนหรือไม่ให้ได้รับการเข้าฝึกปฏิบัติงาน การสอบตามระเบียบที่กำหนด

- ไม่ออกไปรับรองผลการผ่านงานให้ กรณีที่ผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงานเห็นสมควร

ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่เจ้าของสถานประกอบการต้องการ มีคุณสมบัติ 10 ด้าน ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2548 : 14-17)

1. ความขยันหมั่นเพียร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาใจจริงเอาใจในงานตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า ไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไปโดยไม่ได้ทำงานให้เป็นประโยชน์ทั้งนี้โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชาคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือน อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้น ต้องมีปริมาณมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กรหรือเกินกว่านั้น การทำงานก็ควรเป็นคนตรงต่อเวลาสม่ำเสมออีกด้วย

2. มีผลงานที่มีคุณภาพที่ดีไม่เพียงแต่จะมีความขยันหมั่นเพียร มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ปริมาณตามมาตรฐานหรือเกินกว่านั้น งานที่พนักงานปฏิบัติได้ผลสำเร็จออกมาด้วยความรวดเร็ว นั้น ยังจะต้องมีคุณภาพ การพิจารณาเรื่องคุณภาพนั้นดูได้จากผลงานที่ย่อมพยายามไม่ให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ไม่มี ความสะเพร่าหรือเผลอเรอ และไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชามาตรวจสอบผลงานของตน

3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ คือ รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและบริษัท ความรับผิดชอบนี้จะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านปฏิบัติงาน และความประพฤติ พนักงานที่ดีย่อมสามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองซึ่งได้รับมอบหมายไปได้ผลดีอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องวิตกกังวลหรือจะต้องติดตามตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ดีความรับผิดชอบสามารถแสดงออกได้อีกหลายทาง นั่นก็คือ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ควรมีความรับผิดชอบ จะบอกว่าไม่รู้ไม่เห็นหรือไม่โทษคนอื่นว่าเป็นผู้ทำ

4. มีความเข้าใจเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของตนนั้นมีอะไรบ้างต้องรู้เรื่องงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกด้านจะต้องรู้ขั้นตอน และขอบเขตของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสามารถทำงานได้อย่างดีด้วยจะต้องรู้ว่างานเกี่ยวข้องกับงานของใครบ้าง จะต้องประสานงานกับใคร ร่วมมือกับใคร รับงานมาจากใครทำเสร็จแล้วจะต้องส่งไปที่ไหน เพื่ออะไรงานเริ่มต้นจากที่ไหนแล้วจะไปสิ้นสุดเมื่อใด ใครเป็นผู้ตรวจงานจะต้องมีประมาณเท่าไร ในเวลาเมื่อใด มีคุณภาพอย่างไร ทั้งนี้พนักงานที่ดีนั้นจะต้องเอาใจใส่ศึกษางานของตนให้ช่วยแนะนำอธิบายให้ โดยถือว่าเป็นงานของเราโดยเราจะปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้องได้อย่างไร

5. มีความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงนานหรือสภาพการทำงานได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว การที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว นั้น พนักงานจะต้องมีความพยายามเอาใจใส่ หมั่นคิดไตร่ตรองเรื่องงานอยู่เสมอ พยายามฝึกฝนตนเองในการทำงานในส่วนที่ตนยังไม่รู้ ให้รู้ และทำให้ได้ให้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในงานและนอก



งานเป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ เช่น มีข่าสารที่ป้ายประกาศ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริษัท หรือมีหนังสือ ข่าสาร วารสาร ก็ต้องรีบอ่านและทำความเข้าใจเช่นกัน

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่ม ทั้งนี้เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะช่วยให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่เสมอ พยายามที่จะสร้างสรรค์คิดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น สะดวกขึ้น ประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น พนักงานที่มีความคิดริเริ่มจะสามารถตัดสินใจทำงานในสิ่งใดที่ควรไม่ควรมีความกล้าและมั่นใจที่จะทำและกล้าแสดงความคิดเห็นของตนให้ปรากฏแก่ผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ไม่เป็นผู้ที่อยู่นิ่งเฉย พยายามชวนขายหางานทำอยู่เสมอแทนที่จะนั่งเฉยๆ

7. มีคุณพินิจและสามัญสำนึกดีและผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีไหวพริบ มีความคิดอย่างเป็นเหตุผลและตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลอีกด้วย การมีคุณพินิจและสามัญสำนึกดีนี้จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานของตนได้ดี ทั้งนี้จะช่วยให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและถูกต้อง คุณพินิจและสามัญสำนึกที่ดีนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องอาศัยการคิด การไตร่ตรอง และทบทวนหาเหตุผลประกอบด้วย พิจารณาจากข้อมูลหลายๆ ด้าน มิใช่เพียงแต่คิดและอาศัยข้อมูลเพียงด้านเดียว บางครั้งจะต้องฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้อื่น ประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจของตนอีกด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คำว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

8. ได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลูกค้ำและคนอื่นๆ เป็นคนรู้จักกาลเทศะ ความควรไม่ควร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักระวังอารมณ์เมื่อโกรธ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ท่วงทำนองในการพูดจา การวางตัวเหมาะสม ไม่ยกตนข่มท่าน หรือพูดจาหยาบคายนจนเป็นที่รังเกียจของผู้อื่น สรุปพนักงานที่ดีนั้น จะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

9. ให้ความร่วมมือดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องความร่วมมือนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน เพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้เราต้องประสานงานกับคนอื่นอยู่เสมอ การทำงานของเราก็ต้องได้รับความร่วมมือจากคนอื่น ถ้าเราไม่ให้ความร่วมมือกับเขาแล้วเขาก็คงไม่ยอมให้ความร่วมมือกับเราเป็นอย่างแน่นอน พนักงานที่ดีย่อมเล็งเห็นความสำคัญของการร่วมมือ และประสานงานกัน มีการทำงานแบบเป็นทีม มีการพูดคุยกัน ปรีกษาหารือกันในการทำงานอยู่เสมอ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สื่อแห่งความเข้าใจก็คือ การสื่อข้อความ หรือการสื่อสาร พนักงานที่ดีจะสามารถให้หรือรับความร่วมมือที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดี

10. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมต้องมีเจตคติที่ดีเสมอซึ่งจะต้องมีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้ำและผู้อื่นตลอดทั่วทั้งองค์กรเรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าคนเราเมื่อจากคนอื่นจะไม่ดีเท่าที่ควรเข้ากับคนอื่นหรือทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ได้ ไม่เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร การที่เราจะมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรหรือต่องานของเราได้ เราต้อง

ศึกษางานและองค์การว่าเรามีจุดมุ่งหมายอย่างไร และองค์การมีจุดมุ่งหมายอย่างไร ถ้าหากทั้งสองอย่างตรงกันหรือใกล้เคียงกันแล้ว ก็จะทำให้เราสามารถปรับตัวของเราได้ ที่สำคัญคือจะต้องเข้าใจตัวเราเอง และพยายามปรับตนเองให้เข้ากับสังคมให้ได้ ถ้าหากว่าเรายังพึงประสงค์ที่จะทำงานร่วมกับองค์กรนั้นต่อไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียรตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต อดทน มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ มีความผูกพัน และรับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ให้เกิดต่อองค์การ

### **การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา**

1. **หลักการ** การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา เป็นการฝึกปฏิบัติงานในด้านการบริหาร การจัดการและการดำเนินการด้านกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา ชั้นปีที่ 3 เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริงในสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

### **2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานด้านการบริหาร การจัดการและการดำเนินการด้านกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการ

2.2 เพื่อจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา

### **3. สถานที่การฝึกปฏิบัติงาน**

สถานที่ฝึกปฏิบัติงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนที่มีหน้าที่หรือให้บริการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และการออกกำลังกายการออกกำลังกายหรือนันทนาการ

### **4. ภาระหน้าที่ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน**

4.1 นักศึกษาต้องฝึกปฏิบัติงานเต็มเวลาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 วันๆ ละ 8 ชั่วโมง

4.2 นักศึกษาต้องปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมาย

4.3 นักศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบของสถานฝึกปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

4.4 ประสานกับอาจารย์นิเทศก์เพื่อกำหนดการนิเทศก์การฝึกปฏิบัติงาน

### **5. ข้อเสนอแนะและข้อปฏิบัติของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน**

5.1 ปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับด้านวินัย ความประพฤติ และการแต่งกายของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเคร่งครัด

5.2 ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในระหว่างฝึกปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดอย่างเคร่งครัด















































