



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลของการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร การดำรงรักษามูลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตลอดจน ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากร ที่เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง จำนวน 17 คน และ

กลุ่มตัวอย่างประชากร จากกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 17 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 538 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาเป็นจำนวน 218 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากทุกวิทยาลัย ตามอัตราส่วน โดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร

1.1 การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

การสรรหาบุคลากร

วิทยาลัยมีการวางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังคนของบุคลากรโดยพิจารณาจากจำนวนนักศึกษา นโยบายของวิทยาลัย ตามเกณฑ์ที่ กค. และความเห็นชอบของกรมพลศึกษา โดยการเสนอรายงานไปยังกรมพลศึกษา เกี่ยวกับอัตรากำลังที่ขาดแคลนในหมวดวิชาให้กรมจัดสรรบุคลากรให้โดยเสนออัตราที่ขาดไปพร้อมกับการเสนองบประมาณประจำปีเป็นรายปี ในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ ได้มีการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานวิทยาลัยคำนึงถึงเรื่อง ความรู้ ความสามารถ วิชาเอก และความถนัดของบุคคล การปรุมนิเทศงาน ผู้บริหารเป็นผู้ปรุมนิเทศเอง และเป็นหน้าที่ของกรมพลศึกษาเป็นผู้นิเทศให้รู้ถึงนโยบายของกรมพลศึกษา ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัย รู้วิธีดำเนินงานและการปฏิบัติคนในวิทยาลัย รู้จักบุคคลในหน้าที่ต่าง ๆ ของวิทยาลัย รู้จักสถานที่ต่าง ๆ ของวิทยาลัย และรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ การมอบหมายงานให้ดำเนินการให้มีการกำหนดการควบคุมไว้โดยให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควบคุมแล้วรายงานให้ทราบ และให้ผู้รับมอบหมายรายงานตามที่กำหนด ในการมอบหมายให้ปฏิบัติผู้บริหารพิจารณาใช้บุคลากรโดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้รับมอบหมาย และมอบหมายให้ตามข้อเสนอแนะของผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้าหมวดวิชา

การดำรงรักษามูลค่า

วิทยาลัยได้ดำเนินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร โดยจัดให้เท่าเทียมกันหมดทุกคน และจัดสวัสดิการนอกเหนือที่ทางราชการกำหนด วิทยาลัยได้จัดบริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ อำนวยความสะดวกในการเบิก-จ่ายเงินหรือการขอรับสวัสดิการจากทางราชการได้อย่างรวดเร็ว จัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและจัดบุคลากรให้เพียงพอ ในการสร้างขวัญและกำลังใจ

วิทยาลัยได้ดำเนินการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข การยกย่องชมเชย การปูนบำเหน็จ การร่วม แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม การไปร่วมแสดงความเสียใจในโอกาสอันที่สมควร การไปร่วมงานของคณะข้าราชการคณาจารย์ และ เยี่ยมครอบครัวของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการสนองความต้องการของบุคลากร ในการจัดช่วยเหลือในด้านที่พัก การ ยกย่องให้เกียรติ การให้การยอมรับนับถือ ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทางด้านอาชีพ และดูแลเรื่องความปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน

การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยมีแผนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และเพื่อเตรียมบุคลากรไว้รองรับการขยายงานของ วิทยาลัย ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา วิทยาลัยได้ยึดหลักการเลือก ความความจำเป็นหรือความต้องการของวิทยาลัยและบุคลากร วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร ในแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมทางวิชาการ การสัมมนา การให้ ปรึกษาหารือ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การรับวารสารทางวิชาการให้อ่าน และการ นิเทศงาน ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น วิทยาลัยประเมินผลโดยวิธีการ สังเกต การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว โดย การให้ทดลองปฏิบัติงานและโดยการสัมภาษณ์ ลักษณะการประเมินผลการพัฒนากระทำโดย แต่งตั้งคณะทำงาน เป็นผู้ประเมิน ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเอง ประเมินโดยผู้ร่วมกิจกรรมและให้ บุคลากรประเมินตัวเอง

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

เมื่อข้าราชการขอลาออก วิทยาลัยดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจน อำนวยความสะดวกให้และศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุที่ข้าราชการขอลาออก บุคลากรที่ทุพพลภาพ วิทยาลัยดำเนินการหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ทำ เมื่อบุคลากรเกษียณอายุวิทยาลัยดำเนินการ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจเมื่อครบอายุเกษียณ กรณีที่บุคลากรถึงแก่กรรมวิทยาลัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินบำเหน็จ และรับมิดชอบในการจัดพิธีกรรมทางศาสนา

1.2 ด้านปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

ด้านการสรรหามุคลากร ผู้อำนวยการเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ การบรรจุบุคลากรใหม่ ไม่รวดเร็ว และไม่ทันกับความต้องการ ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ด้านการดำรงรักษามุคลากร ผู้อำนวยการเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้อำนวยการเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดี จึงไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้อำนวยการเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

1.3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

การพัฒนาวิทยาลัยในค้ำต่าง ๆ ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 6 คน และให้ข้อเสนอแนะ 10 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาซึ่งพอสรุปได้ คือ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนการสอน เน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ควบน้่าวิทยากรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้มากขึ้น ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัย ด้วยความสำนึกและศรัทธา

การสรรหามุคลากร ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 7 และให้ข้อเสนอแนะ 9 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาซึ่งพอสรุปได้ คือ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ทักษะเฉพาะกีฬา จัดให้ตรงกับความต้องการ มีความสามารถ ทักษะที่ดี ทุ่มเทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการคัดเลือกควรหาเกณฑ์มาตรฐาน มีคณะกรรมการสรรหาจากวิทยาลัย เข้าร่วมในการคัดเลือกด้วย

การดำรงรักษามุคลากร ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 8 คน และให้ข้อเสนอแนะ 8 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาซึ่งพอสรุปได้ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งสวัสดิการ การพิจารณาความดี ความชอบ ควรให้มีความยุติธรรมและมีความเสมอภาค

การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 9 คน และให้ข้อเสนอแนะ 7 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาซึ่งพอสรุปได้ คือ ส่งข้าราชการไปเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศึกษาดูงานทั้งในต่างประเทศ และในประเทศ เมื่อไปเรียนครบหลักสูตรแล้วควรนำจะให้รีบกลับเข้าทำงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 11 คน และให้ข้อเสนอแนะ 5 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาซึ่งพอสรุปได้ คือ ควรให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีทั้งความยุติธรรมและคุณธรรม

2. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์

2.1 การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

การสรรหาบุคลากร

วิทยาลัยได้จัดให้มีการวางแผนบุคลากร โดยดำเนินการกำหนดตามเกณฑ์ที่กรมพลศึกษากำหนด การแนะนำตำแหน่งต่าง ๆ จัดทำด้วยวิธีตีพิมพ์ถ่ายชื่อข้าราชการและตำแหน่งคิดเป็นแผนผังให้ปรากฏ ในการสรรหาบุคลากรใหม่วิทยาลัยดำเนินการประกาศรับสมัคร การพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานดำเนินการโดยผู้ช่วยราชการและผู้ช่วยผู้ช่วยราชการร่วมกันพิจารณา เมื่อคัดเลือกบุคลากรแล้ว วิทยาลัยได้จัดให้มีกิจกรรมการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน โดยวิธีให้ผู้ช่วยผู้ช่วยราชการและหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบในการแนะนำ การมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติผู้บริหารพิจารณาใช้บุคลากร โดยใช้เกณฑ์พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพของผู้รับมอบหมาย และมอบหมายให้คำขอเสนอแนะของผู้ช่วยผู้ช่วยราชการและหัวหน้าหมวดวิชา

การดำรงรักษาบุคลากร

วิทยาลัยได้ดำเนินการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการ จัดให้ค่าที่ทางราชการกำหนดให้ ในการปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ วิทยาลัยคำนึงถึงการให้ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์ของงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ วิทยาลัยได้ดำเนินการร่วมแสดงความยินดี

ในโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม และการแสดงความเสียใจในโอกาสอันสมควร วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการสนองความต้องการของบุคลากร โดยการให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่หัก

การพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการที่วิทยาลัยจัดขึ้น มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ การฝึกอบรม และการสัมมนาทางวิชาการ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการหรือการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยดำเนินการรวบรวมปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้ เพื่อสำหรับปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป และผู้บริหารข้าราชการที่รับผิดชอบโครงการร่วมกันในการประเมินผลแผนงานโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น วิทยาลัยประเมินผลโดยการสังเกต สภาพในการจัดการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรได้พบอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ และไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ทั่วถึงทุกสายงานและทุกระดับงาน หลังจากทราบผลการประเมินผลแล้ว ได้นำผลการประเมินไปดำเนินการใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครั้งต่อไป

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

เมื่อมีข้าราชการลาออก วิทยาลัยดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ความสะดวกให้

2.2 ด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษา

ด้านการสรรหาบุคลากร

อาจารย์เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระบับน้อย

ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

อาจารย์เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ไม่มีเกณฑ์ประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน การเลื่อนระดับหรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจในค่านิยมการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้

บุคลากรเข้าใจผิดและขาดกำลังใจ และไม่มีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อน ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

ด้านการพัฒนาบุคลากร

อาจารย์เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ขาดงบประมาณในการประชุมอบรมและสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร เมื่อส่งบุคลากรไปประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดการสื่อสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง ไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย สรุปปัญหาด้านพัฒนาบุคลากรของอาจารย์เห็นว่า มีปัญหามาก

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

อาจารย์เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด

2.3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

การพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์มิได้ให้ข้อเสนอแนะ 121 คน และให้ข้อเสนอแนะ 69 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาพอสรุปได้ คือ ควรส่งเสริมในด้านวิชาการ ตุรกราก กิจกรรม ปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ระดมความคิดของบุคลากร เพื่อเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัย พัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีความชอบ เสียสละ เพื่อส่วนรวม ส่งเสริมความสามัคคี ส่งเสริมความเข้าใจในด้านบริการชุมชน และควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

การสรรหาบุคลากร อาจารย์มิได้ให้ข้อเสนอแนะ 120 คน และให้ข้อเสนอแนะ 70 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาพอสรุปได้ คือ ควรมีการวิเคราะห์และวางแผนบุคลากร ควรเปิดโอกาสและประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางกว่าที่เป็นอยู่ มีวิธีการคัดเลือกต้องรัดกุม สรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งให้ตรงกับความต้องการ มีการทดลองปฏิบัติงาน และให้โอกาสวิทยาลัยดำเนินการสรรหาบุคลากรเองบ้างตามสมควร

การดำรงรักษามุคฉลากร อาจารย์มิได้ให้ข้อเสนอแนะ 134 คน และให้ข้อเสนอแนะ 56 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาพอสรุปได้ คือ ควรฝึกให้มุคฉลากรกล้าคิด กล้าเผชิญปัญหาและความเป็นจริง ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานเพิ่มเติมให้แต่ละฝ่ายดำเนินการ จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรักและผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้สวัสดิการด้านการเงิน ให้ความเสมอภาค และประเมินความดีความชอบให้พิจารณาจากหลาย ๆ ด้าน

การพัฒนามุคฉลากร อาจารย์มิได้ให้ข้อเสนอแนะ 123 คน และให้ข้อเสนอแนะ 67 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาพอสรุปได้ คือ ส่งเสริมการศึกษาตุงาน ทั้งนักศึกษา ให้มีการศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรมทางวิชาการ เน้นความสำคัญปัจจัยการนำเข้าไปในรูปของนักวิชาการ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรจัดให้มีการสัมมนาพัฒนามุคฉลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรทำโดยต่อเนื่องกัน ตลอดจนจัดงานทบปะสังสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การให้มุคฉลากรพ้นจากงาน อาจารย์มิได้ให้ข้อเสนอแนะ 147 คน และให้ข้อเสนอแนะ 43 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาพอสรุปได้ คือ ให้พิจารณาให้รอบคอบถูกต้องตามกฎระเบียบ ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ทบทวนเหตุผลอย่างละเอียด ควรมีคณะกรรมการเพื่อการพิจารณาหาข้อยุติ การโอนย้ายควรได้คำนึงถึงความจำเป็นของวิทยาลัย ให้มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

สรุปผล เปรียบเทียบ ผู้บริหารและอาจารย์

ผู้บริหาร	อาจารย์
การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย	การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย
ด้านการสรรหามุคฉลากร	ด้านการสรรหามุคฉลากร
1. วางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังคน โดยพิจารณาจากจำนวนนักศึกษา นโยบายของวิทยาลัย	1. วางแผนมุคฉลากรตามเกณฑ์ที่กรมพลศึกษา กำหนด

ผู้บริหาร	อาจารย์
<p>2. การได้อัตรากำลังได้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง</p> <p>3. การคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์</p> <p>4. การมอบหมายงานพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้รับมอบ</p> <p>5. มีการประชุมเพื่อรู้ถึงนโยบายระเบียบข้อบังคับและรู้จักบุคลากร</p>	<p>2. การได้อัตรากำลังไม่ค่อยได้ตรงกับความต้องการ</p> <p>3. การสรรหาบุคลากรใหม่ โดยการประกาศรับสมัคร</p> <p>4. มอบหมายงานพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้รับมอบ</p> <p>5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้างานจัดให้มีการฝึกอบรมเข้าสู่หน่วยงาน</p>
<p>ด้านการธำรงรักษามูลค่า</p>	<p>ด้านการธำรงรักษามูลค่า</p>
<p>1. สวัสดิการจัดให้เท่าเทียมกันหมดทุกคน</p> <p>2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ</p> <p>3. ดูแลเอาใจใส่ทุกขุสขุ</p> <p>4. ให้ความช่วยเหลือในด้านที่พัก</p>	<p>1. สวัสดิการจัดให้ตามที่ทางราชการกำหนดให้</p> <p>2. การจัดสถานที่ โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ</p> <p>4. ให้ความช่วยเหลือในด้านที่พัก</p>
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>
<p>1. เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>2. เลือกตามความจำเป็นหรือความต้องการของวิทยาลัยและของบุคลากร</p> <p>3. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>1. เพื่อการปรับปรุงความเข้าใจ การถ่ายทอดความรู้</p> <p>2. ขาดงบประมาณในการดำเนินการ</p> <p>3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>

ผู้บริหาร	อาจารย์
<p>4. ประเมินผลโดยการสังเกต</p> <p>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออกคือสาเหตุสำคัญ 2. เมื่อลาออก ดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ 3. ข้าราชการทุพพลภาพ ก็หาคำแหน่ง ที่เหมาะสมให้ทำ 4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความ ประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ 	<p>4. ประเมินผลโดยการสังเกต</p> <p>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออกเพื่อเปลี่ยนงานคือสาเหตุ 2. เมื่อลาออก ดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ 3. ข้าราชการทุพพลภาพ ก็หาคำแหน่งที่ เหมาะสมให้ทำ 4. การให้บำเหน็จบำนาญ
<p>ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>ด้านการสรรหาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหารวมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย 2. การบรรจุบุคลากรใหม่ไม่รวดเร็วและ ไม่ทันกับความต้องการ 	<p>ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>ด้านการสรรหาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหารวมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย 2. ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนใน การจัดอัตรากำลัง
<p>ด้านการดำรงรักษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหารวมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย 	<p>ด้านการดำรงรักษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหารวมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย 2. การเลื่อนระดับการพิจารณาความดีความ ชอบไม่เหมาะสม 3. ขาดความเข้าใจในค่านโยบายการบริหาร
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหารวมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย 2. เศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดี จึงไม่ คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนา ตนเอง 	<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหารวมอยู่ในระดับที่มีปัญหามาก 2. ขาดงบประมาณ

ผู้บริหาร	อาจารย์
<p>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</p> <p>1. ปัญหาพร้อมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย</p>	<p>3. ขาดการติดตามประเมินผลในการอบรม</p> <p>4. ขาดการสื่อสารและข้อมูลแหล่งบริการความรู้</p> <p>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</p> <p>1. ปัญหาพร้อมอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อย</p>

การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

1. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์

ด้านการสรรหาบุคลากร

ผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) ได้วางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังคนโดยยึดแผนนโยบายของกรมพลศึกษา ตามเกณฑ์ที่ กค. กำหนด โดยสอดคล้องกับจำนวนนักศึกษา จึงต้องรายงานให้กรมพลศึกษาได้ทราบเพื่อจัดหาบุคลากรตามที่วิทยาลัยต้องการ กรมจะดำเนินการสอบคัดเลือกเองโดยมีการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ เมื่อได้บุคลากรใหม่แล้ว กรมจะปรับปรุงเนื้อหาให้มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของกรมพลศึกษาและวิทยาลัย จากนั้นก็จะมอบหมายบุคลากรใหม่ให้กับวิทยาลัย ซึ่งผู้อำนวยกาจะมอบให้ผู้ช่วยผู้อำนวยกาและหัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้ควบคุมรายงาน และจะมอบหมายงานให้บุคลากรใหม่ โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์

อาจารย์เห็นว่า วิทยาลัยมีการวางแผนบุคลากร โดยดำเนินการตามที่กรมพลศึกษา กำหนด การสรรหาบุคลากรใหม่นั้นดำเนินการประกาศรับสมัครเมื่อได้บุคลากรใหม่ วิทยาลัยจะมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยกาและหัวหน้างาน เป็นผู้ให้การแนะนำในการทำงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้รับมอบ และการแนะนำตำแหน่งต่าง ๆ โดยการเตรียมข้อคิดแผนผังให้ปรากฏ และในบางครั้งวิทยาลัยไม่ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการ

สรุป จากทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับเรื่องของการวางแผนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ เมธี บิลันธนานนท์ (2523) ที่ว่าการวางแผนอัตราค่าจ้างมีความสำคัญต่อองค์การและหน่วยงาน การพิจารณาบุคลากรเข้าทำงานพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และที่มีความเห็นต่างกัน คือ การที่กรมจัดบุคลากรมาให้ ผู้บริหารเห็นว่าได้ตรงกับความต้องการแต่อาจารย์มีความเห็นว่า ได้ไม่ตรงตามที่ต้องการ

ด้านการธำรงรักษามูลค่า

ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเท่าเทียมกันหมดทุกคน โดยจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน หรือการขอรับสวัสดิการจากทางราชการได้อย่างรวดเร็ว จัดช่วยเหลือในด้านที่พัก การให้เกียรติยกย่อง ให้โอกาสมีความก้าวหน้า มีความรู้สึกปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สินและให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย

อาจารย์เห็นว่า วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการให้ตามที่ทางราชการกำหนดไว้และการให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่พัก มีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ และในการทำงานทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์ของงาน

สรุป ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน เพราะต่างมุ่งในเรื่องของขวัญและกำลังใจ ตรงกับ โยเคอร์ (Yodes) ที่กล่าวว่าขวัญคือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน และเกี่ยวกับการให้สวัสดิการเกี่ยวกับที่พักและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

.....ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยมีแผนการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี โดยคัดเลือกตามความจำเป็นหรือความต้องการของวิทยาลัยและของบุคลากร โดยเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมทางวิชาการ การสัมมนา การได้ลาศึกษาต่อ การนิเทศงาน ทั้งนี้มีการประเมินผลโดยการสังเกต และการใช้แบบ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงาน เป็นผู้ประเมิน

อาจารย์เห็นว่า มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ มีการประเมินผลโดยการสังเกต สภาพในการจัดการบริหารโครงการพัฒนา คือ การขาดงบประมาณในการดำเนินการ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค จะรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เพื่อสำหรับปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป และ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครั้งต่อไป

สรุป ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า มุ่งให้การให้การศึกษาต่อและ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับ ชาร์บีลัน กับ ไมเออร์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และ ความสามารถของบุคคล

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ผู้บริหารเห็นว่า เมื่อมีข้าราชการลาออกวิทยาลัยค่าเงินค้ำขึ้นคองงน คลองจน อำนวยความสะดวกให้ และบุคลากรที่พูดพลาพกักตาคำแหน่งเหมาะสมให้ทำ และจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างความประทับใจ เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรมก็ดำเนินการค้ำขึ้นคองงนของทางราชการ

อาจารย์เห็นว่า เมื่อข้าราชการลาออก วิทยาลัยค้ำเงินคองงน คลองจน อำนวยความสะดวกให้

สรุป ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า เมื่อข้าราชการลาออก วิทยาลัยก็ค้ำเงินไป ตามขึ้นคองงนของทางราชการ

2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์

ด้านการสรรหาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า ปัญหารวมในด้านการสรรหา มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณา ถึงรายละเอียดเป็นรายข้อจะมีปัญหาอยู่ในเกณฑ์มาก คือ การบรรจุบุคลากรใหม่ ไม่รวดเร็วและ

ไม่ทันกับความต้องการ ส่วนปัญหาอื่น ๆ มีอยู่ในระดับน้อย

อาจารย์เห็นว่า ปัญหารวมในด้านการสรรหาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดเป็นรายข้อจะมีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

สรุป ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มองเห็นปัญหาค่าต่างกันคนละจุดซึ่งผู้บริหารมองตามสภาพที่เป็นปัจจุบัน คือ สิ่งที่เป็นอยู่จริง แต่อาจารย์มองว่าขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า ปัญหารวมในด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

อาจารย์เห็นว่า ปัญหารวมในด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ไม่มีเกณฑ์ประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน การเลื่อนระดับหรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจในค่านโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรเข้าใจผิดและขาดกำลังใจ และไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อน

สรุป จะเห็นได้ว่า ในด้านการธำรงรักษาบุคลากรนั้น ผู้บริหารเห็นว่าไม่มีปัญหาที่มีอยู่ในระดับสูง แต่ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ก็มองเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จึงเห็นควรต้องมีการแก้ไขเพื่อจะได้ลดปัญหาลง

ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า ปัญหารวมในด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

อาจารย์เห็นว่า ปัญหารวมในด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้ ขาดงบประมาณในการประชุม อบรม และสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ให้กับบุคลากร เมื่อส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดการสื่อสารและข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง และไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร

สรุป เห็นได้ว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นต่างกัน ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าไม่มีปัญหาในระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้ผู้บริหารต้องทำการสอดคล้องดูแลข้าราชการเพื่อจะได้ลดปัญหาในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ผู้บริหารเห็นว่า ปัญหารวมในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

อาจารย์เห็นว่า ปัญหารวมในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

3. ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

การพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ยึดหลักใหญ่ ดังนี้

1. ด้านการใช้กำลังคน (Man Power)
2. ด้านระบบบริหาร (Management)
3. ด้านงบประมาณ (Money)
4. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials)

ซึ่งสอดคล้องกับทรัพยากรของการบริหารการศึกษา 4 (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2529)

การสรรหาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ คือ การคัดเลือกคนดีที่สุด คัดเลือกจากคนจำนวนมาก ต้องการให้ได้บุคคลที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถอุทิศตนให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำรงรักษาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ในด้านการดำรงรักษาบุคลากรนั้น ส่วนใหญ่มุ่งไปในเรื่องสวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร และ

การสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการส่งเสริม เสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปลักษณ์ ทักษะ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนา คือ ขาดงบประมาณ

การให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน เน้นถึงระเบียบและคุณธรรม ความบริสุทธิ์ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

ด้านการสรรหาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การพิจารณาบุคลากรเข้าทำงานพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และการให้บุคลากรมาบางครั้งก็ได้ตรงกับความต้องการแต่ในบางครั้งก็ได้ไม่ตรงกับความต้องการ

ด้านการธำรงรักษามูลค่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นคล้อยกันในเรื่องของสวัสดิการ และเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น และทั้งผู้บริหารและอาจารย์มุ่งไปที่การศึกษาต่อและการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า การลาออกของข้าราชการเมื่อมีการลาออกก็จะดำเนินการขึ้นคอนของทางราชการ แต่ถ้าสหภาพก็จัดหางานที่เหมาะสมให้ทำ และเพื่อเกษียณอายุก็จัดกิจกรรมสร้างความประทับใจให้

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย

ด้านการสรรหามุคลากร ผู้บริหารและอาจารย์มองเห็นปัญหากันคนละจุด ผู้บริหารเห็นว่า การวางแผนไม่มีปัญหาต่ออาจารย์ก็ล้มมองเห็นว่า ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน

ด้านการดำรงรักษามุคลากร ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ปัญหาควรมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดมีบางข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ

ด้านการพัฒนามุคลากร ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่อาจารย์เห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับขาดงบประมาณในการพัฒนามุคลากร ขาดการติดตามผลการพัฒนา ขาดการสื่อสาร และไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

3. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ควรได้เน้นถึง ด้านการใช้กำลังคน ด้านระบบบริหาร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านการสรรหามุคลากร ให้คัดเลือกคนที่ดีที่สุด คัดเลือกจากคนจำนวนมาก ต้องการให้ได้บุคลากรที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถอุทิศตนให้กับหน่วยงาน

ด้านการดำรงรักษามุคลากร ส่วนใหญ่ควรจัดในเรื่องสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้มีความรู้สึกรักงาน รักคน และมีความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการพัฒนามุคลากร ส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย ทศนคติ โดยการให้ศึกษาต่อ จัดงบประมาณให้เพียงพอ

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เน้นถึงเรื่องของระเบียบ คุณธรรม ความบริสุทธิ์ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ควรวิจัยในด้านการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งจากผลการวิจัยทำให้พบว่า มีหลายสิ่งหลายอย่างที่น่าจะจะได้ทำการศึกษาต่อไป โดยเฉพาะมีเนื้อหาต่าง ๆ ที่พบในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรก็มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จึงเห็นสมควรได้เสนอแนะในการทำวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษาในด้านของการพัฒนาบุคลากรต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น