

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ชุด คือ

1. สำหรับผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา)
2. สำหรับอาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารที่ให้การสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 3 ผลแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า เกี่ยวกับปัญหาใน

การบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 - 0.49 หมายถึง ไม่มีปัญหา

คะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีปัญหาน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีปัญหามาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.00 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารที่ให้การสัมภาษณ์

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) ที่ให้การสัมภาษณ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา และอายุราชการ

สถานภาพ	ผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา)	
	จำนวน	ร้อยละ
	N = 16	
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	16	100.00
หญิง	-	-
<b>2. อายุ</b>		
30 ปีและต่ำกว่า	-	-
31 - 40 ปี	1	6.25
41 - 50 ปี	10	62.50
51 - 60 ปี	5	31.25
<b>3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	3	18.75
ปริญญาโท	12	75.00
ปริญญาเอก	1	6.25
<b>4. อายุราชการ</b>		
5 ปี และต่ำกว่า	-	-
6 - 10 ปี	-	-
11 - 15 ปี	1	6.25
16 - 20 ปี	6	37.50
21 - 25 ปี	4	25.00
26 ปีขึ้นไป	5	31.25

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) ที่ให้  
การสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00
2. ผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และจำนวนน้อยที่สุดมีอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25
3. ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และวุฒิระดับปริญญาเอก มีน้อยที่สุด มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25
4. ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และที่น้อยที่สุดมีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย  
พลศึกษา (จำนวน 16 คน)

การสรรหาบุคลากร

1. การวางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังคนของบุคลากรโดยพิจารณา

1. จำนวนนักศึกษา	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	56.25
2. นโยบายของวิทยาลัย	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	50.00
3. ปริมาณที่ กค. กำหนด	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	50.00
4. ความเห็นชอบของกรมพลศึกษา	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	50.00
5. เกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	37.50
6. อื่น ๆ (ตามระเบียบโครงสร้างของ วิทยาลัย)	มีจำนวน	1	คิดเป็นร้อยละ	6.25

2. การเสนอแนะหรือรายงานไปยังกรมพลศึกษาเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ขาดแคลนในหมวดวิชาให้  
กรมจัดสรรบุคลากร โดย

1. เสนออัตราที่ขาดไปพร้อมกับการเสนอ งบประมาณประจำปีเป็นรายปี	มีจำนวน	10	คิดเป็นร้อยละ	62.50
2. เสนอทันทีทุกครั้งเมื่อเห็นว่าขาดแคลน	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
3. เสนอตามที่กรมสอบถามมา	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
4. เสนอทุก 6 เดือน	มีจำนวน	2	คิดเป็นร้อยละ	12.50

3. ในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ ได้มีการจัดให้มีการคัดเลือก โดย

1. การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์	มีจำนวน	10	คิดเป็นร้อยละ	62.50
2. อื่น ๆ (กรมกำหนดเอง)	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	37.50
3. ทดลองสอนแล้วประเมินผล	มีจำนวน	3	คิดเป็นร้อยละ	18.75

## 4. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน วิทยาลัยได้คำนึงถึง

1. ความรู้ ความสามารถ	มีจำนวน	15	คิดเป็นร้อยละ	93.75
2. วิชาเอก	มีจำนวน	14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
3. ความถนัดของบุคคล	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	56.25
4. ประสบการณ์	มีจำนวน	7	คิดเป็นร้อยละ	43.75
5. ความสนใจ	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	37.50
6. ความสมัครใจของบุคคล	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
7. พิจารณาแผนงานของวิทยาลัยเรียงลำดับ ความสำคัญและการเร่งด่วนของงาน	มีจำนวน	3	คิดเป็นร้อยละ	18.75

## 5. วิทยาลัยได้รับการสนองตอบในการจัดอัตรากำลัง คือ

1. ตรงกับความต้องการทุกครั้ง	มีจำนวน	7	คิดเป็นร้อยละ	43.75
2. ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ ต้องการ	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	37.50
3. ไม่ตรงกับความต้องการ	มีจำนวน	4	คิดเป็นร้อยละ	25.00

## 6. การประมุนิเทศงานและกำหนดวิธีดำเนินการ คือ

1. ผู้บริหารเป็นผู้ประมุนิเทศเอง	มีจำนวน	12	คิดเป็นร้อยละ	75.00
2. ให้เป็นหน้าที่ของกรมพลศึกษา	มีจำนวน	11	คิดเป็นร้อยละ	68.75
3. มอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้แนะนำ	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
4. ให้ศึกษาจากเอกสารระเบียบข้อบังคับ	มีจำนวน	3	คิดเป็นร้อยละ	18.75
5. ให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	มีจำนวน	1	คิดเป็นร้อยละ	6.25
6. อื่น ๆ (กรมเป็นผู้จัดเอง)	มีจำนวน	1	คิดเป็นร้อยละ	6.25

## 7. ความรู้ที่จัดให้กับบุคลากรใหม่ในการประมุนิเทศ คือ

1. นโยบายของกรมพลศึกษา	มีจำนวน	14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
2. ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัย	มีจำนวน	14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
3. วิธีวิธีดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติตนใน วิทยาลัย	มีจำนวน	14	คิดเป็นร้อยละ	87.50

- |  |            |               |       |
|--|------------|---------------|-------|
| 4. รู้จักบุคลากรในหน้าที่ต่าง ๆ ของ<br>วิทยาลัย          | มีจำนวน 12 | คิดเป็นร้อยละ | 75.00 |
| 5. รู้จัดสถานที่ต่าง ๆ ของวิทยาลัย                       | มีจำนวน 9  | คิดเป็นร้อยละ | 56.25 |
| 6. รู้ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน<br>ที่วิทยาลัยตั้งอยู่ | มีจำนวน 9  | คิดเป็นร้อยละ | 56.25 |
| 7. อื่น ๆ (กรมเป็นผู้กำหนด)                              | มีจำนวน 1  | คิดเป็นร้อยละ | 6.25  |
8. การมอบหมายงานให้ดำเนินการได้มีการกำหนดการควบคุม โดย
- |   |            |               |       |
|---|------------|---------------|-------|
| 1. ให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควบคุม แล้ว<br>รายงานให้ทราบ | มีจำนวน 12 | คิดเป็นร้อยละ | 75.00 |
| 2. ให้ผู้รับมอบหมายรายงานตามที่กำหนด                      | มีจำนวน 8  | คิดเป็นร้อยละ | 50.00 |
| 3. ผู้บริหารตรวจสอบควบคุมดูแลอย่าง<br>ใกล้ชิด             | มีจำนวน 4  | คิดเป็นร้อยละ | 25.00 |
9. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ผู้บริหารพิจารณาใช้บุคลากรโดยใช้เกณฑ์
- |  |            |               |       |
|--|------------|---------------|-------|
| 1. พิจารณาถึงความรู้ความสามารถและ<br>ประสบการณ์ของผู้รับมอบหมาย    | มีจำนวน 15 | คิดเป็นร้อยละ | 93.75 |
| 2. มอบหมายให้ตามข้อเสนอของผู้ช่วย<br>ผู้อำนวยการและหัวหน้าหมวดวิชา | มีจำนวน 11 | คิดเป็นร้อยละ | 68.75 |
| 3. มอบหมายให้ตามมติข้อเสนอของ<br>อาจารย์ทั้งวิทยาลัย               | มีจำนวน 3  | คิดเป็นร้อยละ | 18.75 |
| 4. มอบหมายให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดสนิทสนมด้วย                          | มีจำนวน 2  | คิดเป็นร้อยละ | 12.50 |
- การดำรงรักษาบุคลากร
10. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร วิทยาลัยได้ดำเนินการโดย
- |  |            |               |       |
|--|------------|---------------|-------|
| 1. จัดให้เท่าเทียมกันหมดทุกคน                  | มีจำนวน 13 | คิดเป็นร้อยละ | 81.25 |
| 2. จัดหาสวัสดิการนอกเหนือที่ทางราชการ<br>กำหนด | มีจำนวน 10 | คิดเป็นร้อยละ | 62.50 |

- |   |         |   |               |       |
|---|---------|---|---------------|-------|
| 3. จัดให้ตามที่ทางราชการกำหนดไว้                | มีจำนวน | 4 | คิดเป็นร้อยละ | 25.00 |
| 4. จัดให้เฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิต | มีจำนวน | 2 | คิดเป็นร้อยละ | 12.50 |
| 5. จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล             | มีจำนวน | 1 | คิดเป็นร้อยละ | 6.25  |

11. วิทยาลัยได้จัดบริการและอำนวยความสะดวกให้ในการปฏิบัติงาน โดย

- |  |         |    |               |        |
|--|---------|----|---------------|--------|
| 1. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ                                     | มีจำนวน | 16 | คิดเป็นร้อยละ | 100.00 |
| 2. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการเบิก-จ่ายเงินหรือการขอรับสวัสดิการจากทางราชการได้อย่างรวดเร็ว | มีจำนวน | 13 | คิดเป็นร้อยละ | 81.25  |
| 3. จัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน   | มีจำนวน | 12 | คิดเป็นร้อยละ | 75.00  |
| 4. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ  | มีจำนวน | 11 | คิดเป็นร้อยละ | 68.75  |

12. วิทยาลัยได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดย

- |   |         |    |               |       |
|---|---------|----|---------------|-------|
| 1. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข                         | มีจำนวน | 15 | คิดเป็นร้อยละ | 93.75 |
| 2. การยกย่องชมเชย                               | มีจำนวน | 15 | คิดเป็นร้อยละ | 93.75 |
| 3. การปูนบำเหน็จ                                | มีจำนวน | 14 | คิดเป็นร้อยละ | 87.50 |
| 4. การร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม | มีจำนวน | 13 | คิดเป็นร้อยละ | 81.25 |
| 5. การไปร่วมแสดงความเสียใจในโอกาสอันที่สมควร    | มีจำนวน | 13 | คิดเป็นร้อยละ | 81.25 |
| 6. การไปร่วมงานของคณะข้าราชการตามคำเชิญ         | มีจำนวน | 11 | คิดเป็นร้อยละ | 68.75 |
| 7. การเยี่ยมครอบครัวของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ   | มีจำนวน | 8  | คิดเป็นร้อยละ | 50.00 |

13. วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการสนองความต้องการของบุคลากร โดย

1. การจัดช่วยเหลือในด้านที่พัก	มีจำนวน 14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
2. การยกย่องให้เกียรติและการให้การยอมรับนับถือ	มีจำนวน 14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
3. ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย	มีจำนวน 14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
4. การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทางก้าวหน้าอาชีพ	มีจำนวน 18	คิดเป็นร้อยละ	81.25
5. การดูแลเรื่องความปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน	มีจำนวน 11	คิดเป็นร้อยละ	68.75
6. การจัดช่วยเหลือในด้านการเงิน	มีจำนวน 8	คิดเป็นร้อยละ	50.00

การพัฒนาบุคลากร

14. การพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์

1. เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	มีจำนวน 11	คิดเป็นร้อยละ	68.75
2. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี	มีจำนวน 11	คิดเป็นร้อยละ	68.75
3. เพื่อเตรียมบุคลากรไว้รองรับการขยายงานของวิทยาลัย	มีจำนวน 8	คิดเป็นร้อยละ	50.00
4. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย	มีจำนวน 5	คิดเป็นร้อยละ	31.25

15. การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ได้ยึดหลักการ

1. เลือกตามความจำเป็นหรือความต้องการของวิทยาลัยและของบุคลากร	มีจำนวน 15	คิดเป็นร้อยละ	81.25
--	------------	---------------	-------



- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| 2. เลือกบุคลากรที่จะได้รับการเลื่อนขั้น<br>เลื่อนตำแหน่ง และสับเปลี่ยนหน้าที่<br>การทำงาน    | มีจำนวน 5 คัดเป็นร้อยละ 31.25 |
| 3. เลือกเฉพาะบุคลากรที่มีปัญหาในการ<br>ปฏิบัติงาน  | มีจำนวน 3 คัดเป็นร้อยละ 18.75 |
| 4. เลือกเฉพาะบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน<br>ให้วิทยาลัยเท่านั้น                                    | มีจำนวน 3 คัดเป็นร้อยละ 18.75 |
| 5. ไม่มีการคัดเลือก เพราะถือว่าบุคลากร<br>ทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมและ<br>พัฒนาเหมือนกันหมด | มีจำนวน 2 คัดเป็นร้อยละ 12.50 |

16. การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในแบบ

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ                                   | มีจำนวน 16 คัดเป็นร้อยละ 100.00 |
| 2. การฝึกอบรมทางวิชาการ                                      | มีจำนวน 14 คัดเป็นร้อยละ 87.50  |
| 3. การสัมมนา   | มีจำนวน 14 คัดเป็นร้อยละ 87.50  |
| 4. การให้ลาศึกษาต่อ  | มีจำนวน 14 คัดเป็นร้อยละ 87.50  |
| 5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ                               | มีจำนวน 12 คัดเป็นร้อยละ 75.00  |
| 6. การรับสารสารทางวิชาการให้อ่าน                             | มีจำนวน 12 คัดเป็นร้อยละ 75.00  |
| 7. การนิเทศงาน   | มีจำนวน 11 คัดเป็นร้อยละ 68.75  |
| 8. การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกของชมรม<br>หรือสมาคมที่เกี่ยวข้อง | มีจำนวน 6 คัดเป็นร้อยละ 37.50   |
| 9. การบรรยายทางวิชาการ                                       | มีจำนวน 6 คัดเป็นร้อยละ 37.50   |
| 10. การศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ                          | มีจำนวน 4 คัดเป็นร้อยละ 25.00   |
| 11. ทัศนศึกษา  | มีจำนวน 4 คัดเป็นร้อยละ 25.00   |

## 17. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรนั้น วิทยาลัยประเมินผล

1. โดยการสังเกต	มีจำนวน	14	คิดเป็นร้อยละ	87.50
2. โดยการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน				
หลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว	มีจำนวน	11	คิดเป็นร้อยละ	68.75
3. โดยการให้ทดลองปฏิบัติงาน	มีจำนวน	10	คิดเป็นร้อยละ	62.50
4. โดยการสัมภาษณ์	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	56.25
5. โดยการใช้แบบสอบถาม	มีจำนวน	4	คิดเป็นร้อยละ	25.00
6. โดยการทดสอบ	มีจำนวน	2	คิดเป็นร้อยละ	12.50

## 18. ลักษณะการประเมินผลการพัฒนากระทำโดย

1. แคนั่งตั้งคณะทำงานเป็นผู้ประเมิน	มีจำนวน	13	คิดเป็นร้อยละ	81.25
2. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเอง	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	56.25
3. ประเมินโดยผู้ร่วมกิจกรรม	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	50.00
4. ให้บุคลากรประเมินตัวเอง	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	50.00
5. วิทยากรเป็นผู้ประเมิน	มีจำนวน	3	คิดเป็นร้อยละ	18.75

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

## 19. การที่บุคลากรพ้นจากงานของวิทยาลัยมาจาก

1. การลาออก	มีจำนวน	7	คิดเป็นร้อยละ	43.75
2. การเกษียณอายุ	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
3. อื่น ๆ (การโอนย้ายของข้าราชการ)	มีจำนวน	4	คิดเป็นร้อยละ	25.00
4. การตาย	มีจำนวน	3	คิดเป็นร้อยละ	18.75
5. การลดจำนวนข้าราชการ	มีจำนวน	2	คิดเป็นร้อยละ	12.00

## 20. เมื่อข้าราชการขอลาออก วิทยาลัยดำเนินการคือ

1. ดำเนินการขึ้นคอน ตลอดจน				
อำนวยความสะดวกให้	มีจำนวน	12	คิดเป็นร้อยละ	75.00
2. ศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุที่ข้าราชการ				
ขอลาออก	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	56.25

## 3. ให้มีการตรวจสอบให้มีความแน่ใจว่า

จำเป็นจริง ๆ	มีจำนวน	7	คิดเป็นร้อยละ	43.75
--------------	---------	---	---------------	-------

4. อื่น ๆ (ยังไม่เคยมี)	มีจำนวน	1	คิดเป็นร้อยละ	6.25
-------------------------	---------	---	---------------	------

## 21. บุคลากรที่สหภาพ วิทยาลัยดำเนินการโดย

1. หาคำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ทำ	มีจำนวน	10	คิดเป็นร้อยละ	62.50
---------------------------------	---------	----	---------------	-------

2. อื่น ๆ (ยังไม่เคยมี)	มีจำนวน	7	คิดเป็นร้อยละ	43.75
-------------------------	---------	---	---------------	-------

3. ขอให้ลาออกจากราชการ	มีจำนวน	1	คิดเป็นร้อยละ	6.25
------------------------	---------	---	---------------	------

## 22. เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ วิทยาลัยดำเนินการโดย

## 1. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจ

เมื่อครบอายุเกษียณ	มีจำนวน	10	คิดเป็นร้อยละ	62.50
--------------------	---------	----	---------------	-------

2. ดำเนินการตามระเบียบการเกษียณอายุ	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	37.50
-------------------------------------	---------	---	---------------	-------

## 3. เชิญให้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ

วิทยาลัยเป็นประจำ	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
-------------------	---------	---	---------------	-------

4. อื่น ๆ (ยังไม่มีย)	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	31.25
-----------------------	---------	---	---------------	-------

## 5. จัดบริการให้คำปรึกษาทั้งก่อนและหลัง

เกษียณอายุ	มีจำนวน	4	คิดเป็นร้อยละ	25.00
------------	---------	---	---------------	-------

## 23. เมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม วิทยาลัยได้ดำเนินการ

1. ความขึ้นคอนของระเบียบราชการ	มีจำนวน	15	คิดเป็นร้อยละ	93.75
--------------------------------	---------	----	---------------	-------

2. เกี่ยวกับเงินทดแทนเงินบำเหน็จ	มีจำนวน	13	คิดเป็นร้อยละ	91.25
----------------------------------	---------	----	---------------	-------

3. รับผิดชอบในการจัดพิธีกรรมทางศาสนา	มีจำนวน	12	คิดเป็นร้อยละ	75.00
--------------------------------------	---------	----	---------------	-------

4. อื่น ๆ (ยังไม่มีย)	มีจำนวน	1	คิดเป็นร้อยละ	6.25
-----------------------	---------	---	---------------	------

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

ตารางที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการสรรหาบุคลากร	ผู้บริหาร	
		N = 16	
		$\bar{X}$	S.D.
	ด้านการสรรหาบุคลากร		
1.	ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรา กำลังคน	2.42	0.90
2.	การประกาศและประชาสัมพันธ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากร ให้สมัคร ทำได้ไม่กว้างขวาง	1.64	1.04
3.	การทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีคณะกรรมการ ควบคุมดูแลใกล้ชิด เพื่อการประเมินผลงาน	2.28	0.95
4.	การบรรจุบุคลากรใหม่ ไม่รวดเร็ว และไม่ทันกับ ความต้องการ	2.64	0.89
5.	ขาดการประมณิเทศบุคลากรใหม่ ให้รู้ถึงนโยบาย โครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่และ แหล่งวัสดุอุปกรณ์	1.57	0.82
รวม		2.14	2.23

จากตารางที่ 3 แสดงผลของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในด้านการสรรหาบุคลากร จากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาเพียงข้อเดียว คือ

ข้อที่ 4 การบรรจุบุคลากรใหม่ไม่รวดเร็วและไม่ทันกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย

2.64

และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีอยู่ 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ

ข้อที่ 1 ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน มีค่าเฉลี่ย

2.42

ข้อที่ 3 การทดลองปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลใกล้ชิด เพื่อ  
การประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ย 2.28

ข้อที่ 2 การประกาศและประชาสัมพันธ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรให้สมัคร ทำได้ไม่  
กว้างขวาง มีค่าเฉลี่ย 1.64

ข้อที่ 5 ขาดการประมณิเทศบุคลากรใหม่ให้รู้ถึงนโยบาย โครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ  
ภาระหน้าที่และแหล่งวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 1.57

สรุปปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.14  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.23

ตารางที่ 4 ' เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร	
		$\bar{X}$	S.D.
	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร		
6.	การมอบหมายงานให้บุคลากรทำมิได้พิจารณาถึงความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของบุคลากร	1.37	0.69
7.	การเลื่อนระดับหรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1.56	0.93
8.	บุคลากรต้องอยู่ในระบบกฎเกณฑ์ทำให้บุคลากรขาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.93	0.55
9.	ขาดความเข้าใจในด้านนโยบายการบริหารและ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากร เข้าใจผิดและขาดกำลังใจ	2.12	0.59
10.	ขาดการจัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกใน การทำงานให้แก่บุคลากร	1.31	0.84
11.	ไม่มีเกณฑ์ประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน	1.68	0.68
12.	ไม่มีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากร ที่มีความเดือดร้อน	2.06	1.02
รวม		1.72	1.67

จากตารางที่ 4 แสดงผลของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในด้านการดำรงรักษาบุคลากร จากกลุ่มประสบการณ์ที่เป็นผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้

- ข้อที่ 9 ขาดความเข้าใจในด้านนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรเข้าใจผิดและขาดกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 2.12
- ข้อที่ 12 ไม่มีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 2.06
- ข้อที่ 8 บุคลากรต้องอยู่ในระบบกฎเกณฑ์ ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 1.93
- ข้อที่ 11 ไม่มีเกณฑ์ประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 1.68
- ข้อที่ 7 การเลื่อนระดับหรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 1.56
- ข้อที่ 6 การมอบหมายงานให้บุคลากรทำมิได้พิจารณาถึงความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 1.37
- ข้อที่ 10 ขาดการจัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 1.31
- สรุป ปัญหาในด้านการธำรงรักษามูลค่าของผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 1.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.67

ตารางที่ 5 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร	
		$\bar{X}$	S.D.
	ด้านพัฒนาบุคลากร		
13.	ไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร	2.00	0.86
14.	ขาดงบประมาณในการประชุม อบรม และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร	2.25	0.82
15.	สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ตึงไม่ค้ำึงถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2.50	0.79
16.	เมื่อส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	2.37	0.48
17.	ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร	2.06	0.89
18.	ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการใหม่เพื่อนำมาใช้ในวิทยาลัย	1.62	0.78
19.	ขาดการสื่อสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่วนบุคคลไปพัฒนาตนเอง	2.00	0.79
รวม		2.12	0.82

จากตารางที่ 5 แสดงผลของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในด้านการพัฒนาบุคลากร จากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว คือ



ข้อที่ 15 สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดี จึงไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.50

และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้คือ

ข้อที่ 16 เมื่อส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 2.37

ข้อที่ 14 ขาดงบประมาณในการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.25

ข้อที่ 17 ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.06

ข้อที่ 13 ไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.00

ข้อที่ 19 ขาดการสื่อสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.00

ข้อที่ 18 ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการใหม่เพื่อนำมาใช้ในวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 1.62

สรุป ปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82

ตารางที่ 6 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อที่	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	ผู้บริหาร	
		$\bar{X}$	S.D.
		N = 16	
	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน		
20.	การย้ายและการโอนบุคลากรไม่มีความเหมาะสม และไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	2.18	1.07
21.	ไม่มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว	2.25	1.19
22.	ไม่มีกิจกรรมที่สร้างความประทับใจให้กับบุคลากรที่พ้น จากงาน	2.12	0.99
23.	ไม่ได้ให้ความสำคัญ ไม่สร้างความผูกพันและไม่ให้เกียรติ แก่ผู้เกษียณอายุ	1.87	1.11
รวม		2.11	1.10

จากตารางที่ 6 แสดงผลของปัญหาในการบริหารบุคคลของผู้บริหาร ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้

ข้อที่ 21 ไม่มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว มีค่าเฉลี่ย 2.25

ข้อที่ 20 การย้ายและการโอนบุคลากร ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.18

ข้อที่ 22 ไม่มีกิจกรรมที่สร้างความประทับใจให้กับบุคลากรที่พ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ย 2.12

ข้อที่ 23 ไม่ได้ให้ความสำคัญ ไม่สร้างความผูกพันและไม่ให้เกิดกรณีผู้เกษียณอายุ  
มีค่าเฉลี่ย 1.87

สรุป ปัญหาในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) มีปัญหา  
อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10

ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) เป็นดังนี้

1. การพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 6 คน และ  
ให้ข้อเสนอแนะ 10 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยด้วยความสำนึกและศรัทธา
2. งบประมาณมีจำกัดในการพัฒนาวิทยาลัย จึงทำให้เสียโอกาส
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 3 ควรได้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติในการ

ปฏิบัติงาน

4. เน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนการสอน
5. เน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
6. ควรนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้มากขึ้น
7. ปรับปรุงวิธีการสอนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
8. กระจายอำนาจ ติดตามผลการปฏิบัติงาน
9. ประชุมรายงานผลการปฏิบัติงาน

2. การสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมิได้ให้ข้อเสนอแนะ 7 คน และให้ข้อเสนอแนะ  
9 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ เฉพาะกีฬาเพื่อบรรจุในวิทยาลัย
2. ให้กรมพลศึกษาแจ้งอัตราที่สามารถจะรับบรรจุได้ในแต่ละปี
3. ควรหาเกณฑ์มาตรฐานในการสอบคัดเลือก
4. ควรมีคณะกรรมการสรรหาจากวิทยาลัยเข้าร่วมในการคัดเลือกด้วย

5. กรมควรสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและทัศนคติที่ดี รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองที่จะปฏิบัติงาน และความยุติธรรม

6. ควรจัดให้ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย

3. การดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารมีได้ให้ข้อเสนอแนะ 8 คน และให้ข้อเสนอแนะ 8 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. จัดตั้งสวัสดิการ

2. การพิจารณาความดีความชอบ กรมเป็นผู้กำหนด ควรให้มีความยุติธรรม และเสมอภาค

3. สร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

4. การโยกย้าย แต่งตั้ง ควรคำนึงถึงความยุติธรรมและความจำเป็น

4. การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีได้ให้ข้อเสนอแนะ 9 คน และให้ข้อเสนอแนะ 7 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานครบ 2 ปี ควรส่งไปเข้ารับการอบรมด้านวิชาการ

2. เมื่อไปศึกษาต่อเมื่อจบ Course Work แล้วน่าจะให้รับกลับมาทำงาน

3. ให้โอกาสไปเพิ่มพูนความรู้ ศึกษาดูงานต่างประเทศ

4. ควรจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม

5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารมีได้ให้ข้อเสนอแนะ 11 คน และให้ข้อเสนอแนะ 5 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. ควรให้เป็นไปตามระเบียบและคุณธรรม

2. ควรให้คำแนะนำตักเตือนให้เห็นความสำคัญของตนเอง

3. แนะนำในการประกอบอาชีพ

## ชุดที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามอาจารย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 - 0.49	หมายถึง	ไม่มีปัญหา
คะแนนเฉลี่ย	0.50 - 1.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีปัญหามาก
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.00	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ ๗ สถานภาพของอาจารย์ที่คอมแบสสอบถาม

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่คอมแบสสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ

สถานภาพ	อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ
	N = 190	
1. เพศ		
ชาย	127	66.85
หญิง	63	33.15
2. อายุ		
30 ปีและต่ำกว่า	27	14.22
31 - 40 ปี	118	62.10
41 - 50 ปี	40	21.05
51 - 60 ปี	5	2.63
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	103	54.21
ปริญญาโท	85	44.14
ปริญญาเอก	2	1.05
4. อายุราชการ		
5 ปีและต่ำกว่า	18	9.47
6 - 10 ปี	64	33.69
11 - 15 ปี	73	38.42
16 - 20 ปี	24	12.63
21 - 25 ปี	7	3.68
26 ปีขึ้นไป	4	2.11

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของอาจารย์ที่คอบแบบสอบถาม  
ปรากฏผลดังนี้

1. อาจารย์จำนวน 206 คน เป็นชาย 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.85 และเป็น  
เพศหญิง 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15
2. อาจารย์จำนวน 206 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน  
คิดเป็นร้อยละ 62.10 และมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ  
2.63
3. อาจารย์จำนวน 206 คน มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน  
103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21 และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน  
คิดเป็นร้อยละ 1.05
4. อาจารย์จำนวน 206 คน มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี มีมากที่สุด มี  
จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.42 และอายุราชการระหว่าง 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน  
คิดเป็นร้อยละ 2.11

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามแบบตรวจรายการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

การสรรหาบุคลากร

1. วิทยาลัยได้จัดให้มีการวางแผนบุคลากร โดยดำเนินการ

1. กำหนดตามเกณฑ์ที่กรมพลศึกษากำหนด	มีจำนวน	112	คิด เป็นร้อยละ	58.64
2. วางแผนอัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้า	มีจำนวน	62	คิด เป็นร้อยละ	32.63
3. กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของ วิทยาลัย	มีจำนวน	62	คิด เป็นร้อยละ	32.63
4. กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ จำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์	มีจำนวน	52	คิด เป็นร้อยละ	27.36
5. กำหนดตามความต้องการของ ผู้บริหารเอง	มีจำนวน	44	คิด เป็นร้อยละ	23.15
6. กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ จำนวนชั่วโมงการสอนต่ออาจารย์	มีจำนวน	23	คิด เป็นร้อยละ	12.10
7. อื่น ๆ (กรมเป็นผู้ดำเนินการ)	มีจำนวน	8	คิด เป็นร้อยละ	4.21

2. วิทยาลัยได้รับการสนองตอบในการจัดอัตรากำลังอาจารย์ที่ขาดให้ คือ

1. ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ ต้องการ	มีจำนวน	87	คิด เป็นร้อยละ	45.78
2. ไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการ	มีจำนวน	60	คิด เป็นร้อยละ	31.57
3. ตรงกับความต้องการทุกครั้ง	มีจำนวน	53	คิด เป็นร้อยละ	27.89
4. ไม่ได้รับเลย	มีจำนวน	10	คิด เป็นร้อยละ	5.26
5. อื่น ๆ (มักจะได้ตำแหน่งที่ซ้ำ ๆ กัน)	มีจำนวน	7	คิด เป็นร้อยละ	3.68

3. การแนะนำตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ในการบริหารงานบุคคลจัดทำด้วยวิธี

1. คิดภาพถ่าย ชื่อข้าราชการและตำแหน่ง คิดเป็นแผนผังให้ปรากฏ	มีจำนวน	106	คิด เป็นร้อยละ	55.78
2. เขียนเป็นแผนผังการบริหารงานบุคคล กำหนดตำแหน่งและชื่อ	มีจำนวน	88	คิด เป็นร้อยละ	46.31



3.	พิมพ์เฉพาะตำแหน่งและชื่อข้าราชการไว้ ในคู่มือของวิทยาลัย	มีจำนวน	59	คิดเป็นร้อยละ	31.05
4.	พิมพ์เป็นคู่มือปฏิบัติงาน โดยการกำหนด ตำแหน่งและมีพรรณางานไว้	มีจำนวน	45	คิดเป็นร้อยละ	23.68
5.	อื่น ๆ (ผู้บริหารแต่ละฝ่ายจะจัดหา บุคคลในฝ่ายของตนเองแล้วทำเป็น ฝ่าย แต่มีหัวหน้ารับผิดชอบ)	มีจำนวน	3	คิดเป็นร้อยละ	1.57
4.	การสรรหามูลากรใหม่ วิทยาลัยดำเนินการโดย				
1.	ประกาศรับสมัคร	มีจำนวน	131	คิดเป็นร้อยละ	68.64
2.	อื่น ๆ (แจ้งกรมให้ดำเนินการสอบ ตามหลักกรมพลศึกษา)	มีจำนวน	38	คิดเป็นร้อยละ	20.00
3.	ให้ผู้สนใจมาหาเอง	มีจำนวน	24	คิดเป็นร้อยละ	12.63
4.	ติดต่อไปยังหน่วยงานต่าง ๆ	มีจำนวน	11	คิดเป็นร้อยละ	5.78
5.	ติดต่อไปยังสถานศึกษา	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	4.73
6.	ติดต่อไปยังหน่วยจัดหางาน	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	4.21
5.	การจัดมุลากรเข้าปฏิบัติงาน พิจารณาโดย				
1.	ผู้อำนวยกรและผู้ช่วยผู้อำนวยกร ร่วมกันพิจารณา	มีจำนวน	99	คิดเป็นร้อยละ	52.10
2.	แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาตามความ เหมาะสม	มีจำนวน	89	คิดเป็นร้อยละ	46.84
3.	ผู้อำนวยกรพิจารณาคด้วยตนเอง	มีจำนวน	49	คิดเป็นร้อยละ	25.78
4.	จัดประชุมและจัดตามมติที่ประชุม	มีจำนวน	20	คิดเป็นร้อยละ	10.52
5.	อื่น ๆ (กรมจัดมาให้)	มีจำนวน	13	คิดเป็นร้อยละ	6.84
6.	เมื่อคัดเลือกมุลากรแล้ว วิทยาลัยได้จัดให้มีกิจกรรมการนำมุลากร เข้าสู่หน่วยงานโดยวิธี ให้				
1.	ผู้ช่วยผู้อำนวยกรและหัวหน้างาน เป็นผู้รับผิดชอบใบ	มีจำนวน	124	คิดเป็นร้อยละ	65.26

2. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้แนะนำการปฏิบัติ งาน	มีจำนวน 79	คิดเป็นร้อยละ 41.57
3. เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง จากการสังเกตและการจดจำ	มีจำนวน 71	คิดเป็นร้อยละ 37.36
4. วิทยาลัยจัดให้มีการปฐมนิเทศ ข้าราชการใหม่	มีจำนวน 43	คิดเป็นร้อยละ 22.63
5. จัดพิมพ์หน้าที่การปฏิบัติงาน และ รายละเอียดอื่น ๆ แก่ข้าราชการใหม่	มีจำนวน 32	คิดเป็นร้อยละ 16.84
6. อื่น ๆ (การสอนงานโดยหัวหน้างาน)	มีจำนวน 5	คิดเป็นร้อยละ 2.63
7. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ผู้บริหารพิจารณาโดยใช้เกณฑ์		
1. พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของผู้รับมอบหมาย	มีจำนวน 130	คิดเป็นร้อยละ 68.42
2. มอบหมายให้ตามข้อ เสนอแนะของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้า หมวดวิชา	มีจำนวน 99	คิดเป็นร้อยละ 52.10
3. มอบหมายให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดสนิทสนมด้วย	มีจำนวน 48	คิดเป็นร้อยละ 25.26
4. มอบหมายให้ตามข้อ เสนอของผู้ที่อยู่ ใกล้ชิด	มีจำนวน 41	คิดเป็นร้อยละ 21.57
5. มอบหมายให้ตามข้อ เสนอของอาจารย์ ทั้งวิทยาลัย	มีจำนวน 16	คิดเป็นร้อยละ 8.42
6. อื่น ๆ (ไม่ทราบ)	มีจำนวน 6	คิดเป็นร้อยละ 3.15
การดำรงรักษานุเคราะห์		
8. วิทยาลัยได้ดำเนินการจัดสวัสดิการ คือ		
1. จัดให้ตามที่ทางราชการกำหนดไว้	มีจำนวน 102	คิดเป็นร้อยละ 53.68
2. จัดให้เท่าเทียมกันหมดทุกคน	มีจำนวน 65	คิดเป็นร้อยละ 34.21

3.	จัดทำสวัสดิการนอกเหนือที่ทางราชการกำหนด	มีจำนวน	40	คิดเป็นร้อยละ	21.05
4.	จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล	มีจำนวน	31	คิดเป็นร้อยละ	16.31
5.	จัดให้เฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิต	มีจำนวน	22	คิดเป็นร้อยละ	11.57
6.	อื่น ๆ (ไม่จัดอะไรเลย ให้ช่วยเหลือตัวเอง)	มีจำนวน	12	คิดเป็นร้อยละ	6.31
9.	การปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย วิทยาลัยค้ำนึ่งถึง				
1.	ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์ของงาน	มีจำนวน	114	คิดเป็นร้อยละ	60.00
2.	ผู้ร่วมปฏิบัติงานมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	มีจำนวน	59	คิดเป็นร้อยละ	31.05
3.	ทุกคนภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	มีจำนวน	50	คิดเป็นร้อยละ	26.31
4.	มีการสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง	มีจำนวน	48	คิดเป็นร้อยละ	25.26
5.	มีการนิเทศงานเมื่อเกิดความจำเป็น	มีจำนวน	25	คิดเป็นร้อยละ	13.15
6.	ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม	มีจำนวน	24	คิดเป็นร้อยละ	12.63
7.	อื่น ๆ (ค้ำนึ่งถึงผู้บริหารขาดการวางแผนและประสานงาน)	มีจำนวน	13	คิดเป็นร้อยละ	6.84
10.	การจัดผลประโยชน์อันถึงมีพึงได้นอกเหนือจากเงินเดือน วิทยาลัยได้ดำเนินการในเรื่อง				
1.	การจัดสถานที่ โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้				
		มีจำนวน	91	คิดเป็นร้อยละ	47.89
2.	การเปิดโอกาสให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถสร้างชื่อเสียง เกียรติยศอย่างเสมอภาคกัน				
		มีจำนวน	85	คิดเป็นร้อยละ	44.73

3. การให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับ สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้	มีจำนวน	62	คิดเป็นร้อยละ	32.63
4. อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการขอรับ สวัสดิการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว	มีจำนวน	55	คิดเป็นร้อยละ	28.94
5. การให้สิ่งของหรือเงินตามโอกาส อันสมควร	มีจำนวน	30	คิดเป็นร้อยละ	15.78
6. อื่น ๆ (ไม่ได้จัดและไม่มีการ ดำเนินการ)	มีจำนวน	17	คิดเป็นร้อยละ	8.94

11. วิทยาลัยได้ดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจ โดย

1. การร่วมแสดงความยินดีในโอกาส ต่าง ๆ ที่เหมาะสม	มีจำนวน	129	คิดเป็นร้อยละ	67.89
2. การแสดงความเสียใจในโอกาส อันสมควร	มีจำนวน	99	เป็นร้อยละ	52.10
3. การยกย่องชมเชย	มีจำนวน	88	คิดเป็นร้อยละ	46.31
4. ผู้บริหารไปร่วมงานตามคำเชิญของ คณะข้าราชการ	มีจำนวน	87	คิดเป็นร้อยละ	45.78
5. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข	มีจำนวน	39	คิดเป็นร้อยละ	20.52
6. การปูนบำเหน็จ	มีจำนวน	23	คิดเป็นร้อยละ	12.10
7. อื่น ๆ (ไม่ค่อยมีกิจกรรมในการ สร้างขวัญและกำลังใจ)	มีจำนวน	21	คิดเป็นร้อยละ	11.05
8. การเยี่ยมเยียนครอบครัวของ ข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ	มีจำนวน	13	คิดเป็นร้อยละ	6.84

12. วิทยาลัยได้จัดการสวัสดิการสนองความต้องการของบุคลากร คือ

1. การให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่หัก	มีจำนวน	143	คิดเป็นร้อยละ	75.26
2. ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของวิทยาลัย	มีจำนวน	88	คิดเป็นร้อยละ	46.31

3. การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทาง ด้านอาชีพและส่วนตัว	มีจำนวน	67	คิด เป็นร้อยละ	35.26
4. การยกย่องให้เกียรติและการให้การ ยอมรับนับถือ	มีจำนวน	66	คิด เป็นร้อยละ	34.73
5. การดูแลเรื่องความปลอดภัยทั้งร่างกาย และทรัพย์สิน	มีจำนวน	46	คิด เป็นร้อยละ	24.21
6. การจัดการช่วยเหลือในด้านการเงิน	มีจำนวน	34	คิด เป็นร้อยละ	17.89
7. อื่น ๆ (ไม่เคยได้รับการสนองตอบ ตามความต้องการเลย)	มีจำนวน	11	คิด เป็นร้อยละ	5.78

#### การพัฒนาบุคลากร

#### 13. เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยได้ปฏิบัติไปแล้ว ส่วนใหญ่มุ่ง

1. การปรับปรุงความเข้าใจ	มีจำนวน	87	คิด เป็นร้อยละ	45.78
2. การถ่ายทอดความรู้	มีจำนวน	86	คิด เป็นร้อยละ	45.26
3. การพัฒนาทักษะ	มีจำนวน	62	คิด เป็นร้อยละ	32.63
4. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม	มีจำนวน	62	คิด เป็นร้อยละ	32.63
5. อื่น ๆ (ตามเจตนารมณ์ของผู้บริหาร)	มีจำนวน	14	คิด เป็นร้อยละ	7.36

#### 14. กิจกรรมที่วิทยาลัยจัดในการพัฒนาข้าราชการ คือ

1. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ	มีจำนวน	133	คิด เป็นร้อยละ	70.00
2. การฝึกอบรม	มีจำนวน	114	คิด เป็นร้อยละ	60.00
3. การสัมมนาทางวิชาการ	มีจำนวน	111	คิด เป็นร้อยละ	58.42
4. การวิจัย	มีจำนวน	88	คิด เป็นร้อยละ	46.31
5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	มีจำนวน	58	คิด เป็นร้อยละ	30.52
6. การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	มีจำนวน	51	คิด เป็นร้อยละ	26.86
7. ทัศนศึกษา	มีจำนวน	34	คิด เป็นร้อยละ	17.89

8.	การประชุมพิเศษ	มีจำนวน	29	คิดเป็นร้อยละ	15.26
9.	สนับสนุนให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ	มีจำนวน	18	คิดเป็นร้อยละ	9.47
10.	การจัดสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	4.73
11.	อื่น ๆ (สนับสนุนในการเขียนตำรา)	มีจำนวน	9	คิดเป็นร้อยละ	4.73
15.	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการหรือการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยได้ดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ				
1.	รวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เพื่อสำหรับปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป	มีจำนวน	111	คิดเป็นร้อยละ	58.42
2.	ผู้บริหารและข้าราชการที่รับผิดชอบโครงการร่วมกัน	มีจำนวน	107	คิดเป็นร้อยละ	56.31
3.	มอบหมายให้ข้าราชการที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ นำไปพิจารณาทางแก้ไขให้ทันเหตุการณ์	มีจำนวน	82	คิดเป็นร้อยละ	43.15
4.	ยกเลิกโครงการนั้นเสีย	มีจำนวน	12	คิดเป็นร้อยละ	6.31
5.	อื่น ๆ (ทำแล้วไม่ค่อยมีปัญหา)	มีจำนวน	5	คิดเป็นร้อยละ	2.63
16.	การประเมินผลแผนงานโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยประเมินผลโดยวิธี				
1.	โดยการสังเกต	มีจำนวน	121	คิดเป็นร้อยละ	63.68
2.	โดยการใช่แบบสอบถาม	มีจำนวน	94	คิดเป็นร้อยละ	49.47
3.	โดยการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	มีจำนวน	92	คิดเป็นร้อยละ	48.12
4.	โดยการสัมภาษณ์	มีจำนวน	34	คิดเป็นร้อยละ	17.63
5.	โดยการให้เสนอเป็นรายงานให้บุคลากรของวิทยาลัยฟัง	มีจำนวน	27	คิดเป็นร้อยละ	14.21
6.	โดยการทดสอบ	มีจำนวน	22	คิดเป็นร้อยละ	11.57

7.	โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากข้าราชการกลับเข้าไป ทำงานแล้ว	มีจำนวน	21	คิดเป็นร้อยละ	11.05
8.	อื่น ๆ (ไม่มีการประเมินผลงาน)	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	3.15
17.	สภาพในการจัดการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากร ได้พบอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ				
1.	ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	มีจำนวน	115	คิดเป็นร้อยละ	60.52
2.	ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ทั่วถึงทุก สายงานและทุกระดับงาน	มีจำนวน	96	คิดเป็นร้อยละ	50.52
3.	ข้าราชการไม่เห็นความสำคัญและขาด ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	มีจำนวน	94	คิดเป็นร้อยละ	49.47
4.	ขาดแคลนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	มีจำนวน	72	คิดเป็นร้อยละ	37.89
5.	หลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรยังไม่ดีพอ	มีจำนวน	45	คิดเป็นร้อยละ	23.68
6.	อื่น ๆ (เวลาโครงการอบรมสัมมนา ไม่เพียงพอ)	มีจำนวน	6	คิดเป็นร้อยละ	3.15
18.	นำผลการประเมินไปดำเนินการ				
1.	ใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าหมาย การพัฒนารั้งต่อไป	มีจำนวน	113	คิดเป็นร้อยละ	59.47
2.	แจ้งผลให้ข้าราชการได้ทราบ และ แก้ไขข้อบกพร่องเอง	มีจำนวน	81	คิดเป็นร้อยละ	42.63
3.	รายงานให้กรมได้ทราบผลการประเมิน	มีจำนวน	39	คิดเป็นร้อยละ	20.52
4.	บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ	มีจำนวน	27	คิดเป็นร้อยละ	14.21
5.	อื่น ๆ (เก็บไว้เฉย ๆ)	มีจำนวน	12	คิดเป็นร้อยละ	6.31
	การให้บุคลากรหันจากงาน				
19.	ข้าราชการที่หันจากงานมาจาก				
1.	การลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน	มีจำนวน	80	คิดเป็นร้อยละ	42.10
2.	การเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ	มีจำนวน	56	คิดเป็นร้อยละ	29.47

3.	การออกเพราะมีเหตุประพฤติกมิวินัย ข้าราชการ	มีจำนวน	41	คิดเป็นร้อยละ	21.57
4.	การตาย	มีจำนวน	30	คิดเป็นร้อยละ	15.78
5.	อื่น ๆ (การขอโอนย้ายหรือขอไป ช่วยราชการ)	มีจำนวน	28	คิดเป็นร้อยละ	14.73
6.	การลดจำนวนข้าราชการ	มีจำนวน	18	คิดเป็นร้อยละ	8.42
20.	บุคลากรทุพพลภาพ วิทยาลัยได้ดำเนินการโดย				
1.	หาคำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ทำ	มีจำนวน	91	คิดเป็นร้อยละ	47.89
2.	อื่น ๆ (ยังไม่มี)	มีจำนวน	88	คิดเป็นร้อยละ	46.31
3.	ขอให้ลาออกจากราชการ	มีจำนวน	15	คิดเป็นร้อยละ	7.89
21.	เมื่อข้าราชการลาออก วิทยาลัยดำเนินการคือ				
1.	ดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจน อำนวยความสะดวกให้	มีจำนวน	104	คิดเป็นร้อยละ	54.73
2.	ให้มีการตรวจสอบให้มีความแน่ใจว่า จำเป็นจริง ๆ	มีจำนวน	62	คิดเป็นร้อยละ	32.63
3.	ศึกษาถึงสาเหตุที่ข้าราชการลาออก	มีจำนวน	55	คิดเป็นร้อยละ	28.94
4.	อื่น ๆ (ยังไม่มี)	มีจำนวน	36	คิดเป็นร้อยละ	18.94
22.	เมื่อข้าราชการพ้นจากตำแหน่งโดยเหตุเกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ ตาย วิทยาลัยมีการ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปแบบใด				
1.	การให้บำเหน็จบำนาญ	มีจำนวน	91	คิดเป็นร้อยละ	47.89
2.	คณะกรรมการสวัสดิการวิทยาลัยจัด สวัสดิการให้	มีจำนวน	52	คิดเป็นร้อยละ	27.36
3.	อื่น ๆ (จัดการให้ตามระเบียบ ของราชการ)	มีจำนวน	42	คิดเป็นร้อยละ	22.10
4.	ผู้บริหารช่วย เหลือตามความ เหมาะสม	มีจำนวน	32	คิดเป็นร้อยละ	16.84



5. กองทุนสวัสดิการ	มีจำนวน	30	คิดเป็นร้อยละ	15.78
6. การประกันชีวิตให้ข้าราชการ	มีจำนวน	7	คิดเป็นร้อยละ	3.68

23. วิทยาลัยได้มีการเชิญข้าราชการที่พ้นจากงาน โดยไม่ก่อความเสียหายแก่วิทยาลัยมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยเพียงใด

1. บางครั้งบางครั้ง	มีจำนวน	82	คิดเป็นร้อยละ	43.15
2. ไม่มี	มีจำนวน	70	คิดเป็นร้อยละ	36.84
3. อื่น ๆ (ไม่มี)	มีจำนวน	23	คิดเป็นร้อยละ	12.10
4. บ่อย	มีจำนวน	10	คิดเป็นร้อยละ	5.26
5. ทุกครั้งที่มีกิจกรรม	มีจำนวน	8	คิดเป็นร้อยละ	4.21

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์

ตารางที่ 8 แสดงถึงปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ในด้านสรรหาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการสรรหาบุคลากร	อาจารย์	
		N = 190	
		$\bar{X}$	S.D.
	ด้านการสรรหาบุคลากร		
1.	ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน	2.63	1.02
2.	การประกาศและประชาสัมพันธ์เพื่อการคัดเลือกบุคลากรให้สมัคร ทำได้ไม่กว้างขวาง	2.24	1.05
3.	การทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลใกล้ชิดเพื่อการประเมินผลงาน	2.42	1.06
4.	การบรรจุบุคลากรใหม่ ไม่รวดเร็วและไม่ทันกับความต้องการ	2.36	1.12
5.	ขาดการประเมินพิเศษบุคลากรใหม่ ให้รู้ถึงนโยบาย โครงสร้างระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่และแหล่งวัสดุอุปกรณ์	2.27	1.15
รวม		2.39	1.08

จากตารางที่ 8 แสดงผลของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ ในด้านการสรรหาบุคลากร จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาเพียงข้อเดียว คือ

ข้อที่ 1 ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน มีค่าเฉลี่ย 2.63

และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้

ข้อที่ 3 การทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลใกล้ชิดเพื่อ  
การประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ย 2.42

ข้อที่ 4 การบรรจุบุคลากรใหม่ไม่รวดเร็วและไม่ทันกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 2.36

ข้อที่ 5 ขาดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้รู้ถึงนโยบาย โครงสร้าง ระเบียบ ข้อบังคับ  
ภาระหน้าที่และแหล่งวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 2.27

ข้อที่ 2 การประกาศและประชาสัมพันธ์เพื่อคัดเลือกบุคลากรให้สมัคร ทำได้ไม่กว้างขวาง  
มีค่าเฉลี่ย 2.24

สรุป ปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรของอาจารย์ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย  
รวม 2.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08

ตารางที่ 9 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ในด้านการธำรงรักษามุคลากร

ข้อที่	ด้านการธำรงรักษามุคลากร	อาจารย์	
		$\bar{X}$	S.D.
ด้านการธำรงรักษามุคลากร			
6.	การมอบหมายงานให้บุคลากรทำมิได้พิจารณาถึงความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ของบุคลากร	2.11	1.05
7.	การเลื่อนระดับหรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.59	1.07
8.	บุคลากรต้องอยู่ในระบบกฎเกณฑ์ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.28	1.04
9.	ขาดความเข้าใจในค่านโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรเข้าใจผิดและขาดกำลังใจ	2.55	1.04
10.	ขาดการจัดสถานที่และเครื่อง อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	2.16	1.06
11.	ไม่มีเกณฑ์ประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน	2.73	1.09
12.	ไม่มีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อน	2.52	1.07
รวม		2.42	1.09

จากตารางที่ 9 แสดงผลของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ ในด้านการธำรงรักษามุคลากร จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้

- ข้อที่ 11 ไม่มีเกณฑ์ประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.73
- ข้อที่ 7 การเลื่อนระดับหรือการปูนบำเหน็จความดีความชอบไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59
- ข้อที่ 9 ขาดความเข้าใจในค่านโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรเข้าใจผิดและขาดกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 2.55
- ข้อที่ 12 ไม่มีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีความเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 2.52
- และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้
- ข้อที่ 8 บุคลากรต้องอยู่ในระบบกฎเกณฑ์ ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 2.28
- ข้อที่ 10 ขาดการจัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.16
- ข้อที่ 6 การมอบหมายงานให้บุคลากรทำมิได้พิจารณาถึงความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.11
- สรุป ปัญหาในด้านการดำรงรักษามูลค่าของอาจารย์ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09

ตารางที่ 10 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ ในด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการพัฒนาบุคลากร	อาจารย์	
		$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
13.	ไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร	2.51	1.04
14.	ขาดงบประมาณในการประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร	2.84	1.00
15.	สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ค้ำจุนไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2.45	1.00
16.	เมื่อส่งบุคลากรไปประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้คุ้มค่าเพียงใด	2.69	0.99
17.	ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร	2.45	0.98
18.	ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการใหม่ เพื่อนำมาใช้ในวิทยาลัย	2.41	1.06
19.	ขาดการสื่อสารและข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง	2.52	0.96
รวม		2.56	1.50

จากตารางที่ 10 แสดงผลของปัญหา ในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ ในด้านพัฒนาบุคลากร จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยความล่าดับดังนี้

ข้อที่ 14 ขาดงบประมาณในการประชุม อบรม และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.84

ข้อที่ 16 เมื่อส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 2.69

ข้อที่ 19 ขาดการสื่อสารและข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.52

ข้อที่ 13 ไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.51 และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้

ข้อที่ 15 สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดี จึงไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.45

ข้อที่ 17 ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะ เชิญมา เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.45

ข้อที่ 18 ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับ เทคนิคและวิธีการใหม่ เพื่อนำมาใช้ในวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 2.41

สรุป ปัญหาในด้านพัฒนาบุคลากรของอาจารย์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 2.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.50

ตารางที่ 11 เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อที่	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	อาจารย์	
		$\bar{X}$	S.D.
		N = 190	
	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน		
20.	การย้ายและการโอนบุคลากรไม่มีความเหมาะสมและไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	2.28	1.14
21.	ไม่มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว	2.40	1.34
22.	ไม่มีกิจกรรมที่สร้างความประทับใจให้กับบุคลากรที่พ้นจากงาน	2.34	1.29
23.	ไม่ได้ให้ความสำคัญ ไม่สร้างความผูกพันและไม่ให้เกียรติแก่ผู้เกษียณอายุ	1.92	1.35
รวม		2.24	1.30

จากตารางที่ 11 แสดงผลของปัญหาในการบริหารงานบุคคลของอาจารย์ ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้

ข้อที่ 21 ไม่มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรที่พ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ย 2.40

ข้อที่ 22 ไม่มีกิจกรรมที่สร้างความประทับใจให้กับบุคลากรที่พ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ย 2.34

ข้อที่ 20 การย้ายและการโอนบุคลากรไม่มีความเหมาะสมและไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.28



ข้อที่ 23 ไม่ได้ให้ความสำคัญ ไม่สร้างความผูกพันและไม่ให้เกิดกรณีแก่ผู้เกษียณอายุ  
มีค่าเฉลี่ย 1.92

สรุป ปัญหาในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของอาจารย์ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย  
มีค่าเฉลี่ยรวม 2.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.30

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์

1. การพัฒนาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ มีจำนวนผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 121 คน  
และตอบแบบสอบถาม จำนวน 69 คน มีรายละเอียดของเนื้อหา ดังนี้

1. ส่งเสริมในด้านวิชาการ การบริการ กิจกรรม ไปพร้อม ๆ กัน
2. ระดมความคิดของบุคลากร เพื่อเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัย
3. เน้นความสามารถเฉพาะด้าน สร้างความสามัคคี มีคุณธรรม เพื่อสร้างเจตคติ
4. ควบคุมคนและสอนงานคน
5. ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดไป
6. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
7. ปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ระบบข้อมูลต่าง ๆ ควรใช้คอมพิวเตอร์

เข้ามาช่วยในการทำงาน

8. ควรเน้นการพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อ  
ส่วนรวม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี
9. วางแผนการใช้บุคลากร เงิน วัสดุ
10. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยควรมีการดำเนินการอย่างจริงจัง
11. พัฒนาในด้านการเรียนการสอน ให้มีชั่วโมงเรียนมากยิ่งขึ้น
12. ส่งเสริมความเข้าใจในด้านบริการชุมชนให้ทุกคน ได้ตระหนักถึงความจำเป็น

ในการพัฒนาและชุมชน

13. ควรจัดพัฒนาด้านห้องสมุด

2. การสรรหาบุคลากร มีจำนวนผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน และมี  
ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 70 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. กรมควรจัดอัตรากำลังของวิทยาลัยให้เป็นรูปแบบเดียวกัน
2. ควรเปิดโอกาส ประชาสัมพันธ์ในการสมัครสอบให้กว้างขวางกว่าที่เป็นอยู่
3. ควรมีการวิเคราะห์และวางแผนบุคลากร
4. วิธีการคัดเลือกต้องรัดกุมถูกต้อง
5. ควรสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและให้ตรงกับความต้องการของ

#### วิทยาลัย

6. ควรมีการทดลองปฏิบัติราชการ
7. บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนควรมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในวิชาที่คน

#### รับผิดชอบ

8. มีควรใช้ระบบฝากหรือเส้นสาย ไม่เอาเรื่องส่วนตัวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
9. ควรให้คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีส่วนร่วมเป็นผู้เสนอ
10. ควรให้วิทยาลัยดำเนินการสรรหาบุคลากรบ้างตามความต้องการ

3. การดำรงรักษาบุคลากร มีจำนวนผู้ที่ไม่ชอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 56 คน มีรายละเอียดของเนื้อหา ดังนี้

1. ควรจัด เครื่องอำนวยความสะดวก จัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ จัดบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสม

2. จัดสวัสดิการด้านการเงิน ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
3. ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้มากกว่าที่เป็นอยู่
4. ควรฝึกให้บุคลากรกล้าคิด กล้าเผชิญปัญหาและความเป็นจริง
5. ควรฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญ
6. การประเมินความคิดความชอบควรพิจารณาจากหลาย ๆ ด้าน
7. จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรักและผูกพัน
8. ความมอบหมายงานเพิ่ม เต็มให้แต่ละฝ่ายดำเนินการ

4. การพัฒนาบุคลากร มีจำนวนผู้ที่ไม่ชอบแบบสอบถามจำนวน 123 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 67 คน มีรายละเอียดของเนื้อหา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรมทางวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่

2. ควรจัดประชุมทางวิชาการโดยใช้วิทยาลัยเป็นศูนย์กลางในแต่ละภาค

3. ให้มีความเสมอภาคในการส่งเสริมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้า

4. ส่งเสริมการไปศึกษาดูงาน ทักษะศึกษา เปิดโอกาสที่จะเพิ่มพูนวิทยฐานะ

5. เน้นความสำคัญปัจจัยการนำเข้าไปในรูปของนักวิชาการ

6. ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรโดยทำต่อเนื่องกัน

7. กรมควรมีการสัมมนาบุคลากรเฉพาะฝ่ายให้มีความเข้าใจตรงกัน

8. สร้างเสริมความสามัคคี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ คำนึงร่างกาย จิตใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

9. ควรจัดการสัมมนาพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

10. จัดงานพบปะสังสรรค์และเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

11. เมื่อส่งบุคลากรไปอบรมแล้ว ควรได้มีการติดตามผล

12. ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน มีจำนวนผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 147 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 43 คน มีรายละเอียดของเนื้อหาเป็นดังนี้

1. ควรมีเกณฑ์การพิจารณาให้เหมาะสมและเป็นธรรม

2. พิจารณาให้รอบคอบ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

3. ควรมีคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหาข้อยุติ

4. ทบทวนเหตุผลอย่างละเอียด

5. ในการโอนย้ายควรคำนึงถึงความจำเป็นของวิทยาลัย

6. ควรมีมาตรการลงโทษผู้ที่กระทำผิด

7. ควรจัดให้มีในค่านิยมศีลธรรมและมโนธรรมควบคู่ไป

8. ให้คำนึงถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมและประโยชน์ของทางราชการ