หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาของฝ่ายพัฒนาทรัพยาบุคคล หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ในต้นศตวรรษที่ 21

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย จำนวนบริษัทละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 200 คน ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้ จะเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบาย ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้จัดการหรือรองผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการหรือรองผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม หัวหน้าหน่วยพัฒนาพนักงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในงานดังกล่าว แต่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น

จากการเก็บข้อมูลของหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า หน่วยงานที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ สามารถจำแนกตามประเภทของหน่วยงานได้ 6 ประเภท คือ

1. หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร
2. หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์
3. หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการอุตสาหกรรม
4. หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเงิน
5. หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการให้บริการ
6. หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้และนำกลับมาหาค่าความเที่ยง ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม เอส พี เอส เอส วินโดว์ (SPSS Windows) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.82 จึงสามารถจัดได้ว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นฉบับนี้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจริง สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้ต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท / หน่วยงาน โดยใช้ข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล พึงประสงค์ให้มีในตัวบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 โดยใช้ข้อคำถามแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบปลายเปิด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปริมาณความต้องการใช้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานธุรกิจเอกชน ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 โดยใช้ข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานเอกชนขนาดใหญ่ 200 บริษัท จำนวนทั้งสิ้น 200 ชุด โดยใช้ผู้ช่วยวิจัยนำส่งและเก็บคืนจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.5

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลกลับมาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติทั้งหมดโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม เอส พี เอส เอส วินโดว์ (SPSS Windows) โดยข้อมูลที่เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด นำมาหาค่าความถี่ และจำนวนร้อยละ ข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า นำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน การเปรียบเทียบความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาระหว่างหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงบรรยาย แล้วนำเสนอในรูปแผนภูมิ ตาราง และความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่ 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.9 มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีความเชื่อว่า การพัฒนามนุษย์ที่ดีนั้นจะต้องมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 93.3 มีความเห็นว่าวิชาหรือกิจกรรมทางพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา และนันทนาการมีส่วนช่วยในการพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ของบุคลากรภายในหน่วยงานของตนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีความรู้เกี่ยวกับการพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และการนันทนาการสำหรับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.0

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท / หน่วยงาน พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทยที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีฝ่ายหรือแผนกที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานที่มีชื่อเรียกว่า ฝ่ายหรือแผนกบุคคลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.97 ในด้านนโยบายเกี่ยวกับการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน พบว่า หน่วยงานส่วนมากมีนโยบาย หรือเล็งเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพร่างกายของพนักงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีการจัดสวัสดิการในเรื่องการออกกำลังกาย หรือการแข่งขันกีฬา โดยเฉลี่ย 1-2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 74.8 โดยใช้เจ้าหน้าที่ภายในบริษัทเป็นผู้ดำเนินการจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ คิดเป็นร้อยละ 82.0 ส่วนหน่วยงานที่ไม่มีการจัดสวัสดิการด้านนี้ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการที่หน่วยงานเหล่านั้นไม่มีบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 41.5 การจัดสวัสดิการด้านการนำเที่ยว การพักผ่อนหย่อนใจ หรือการนันทนาการต่าง ๆ หน่วยงานส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ เฉลี่ย 1-2 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 78.5 โดยใช้เจ้าหน้าที่ภายในบริษัทเป็นผู้ดำเนินการจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ คิดเป็นร้อยละ 66.5 ส่วนหน่วยงานที่ไม่มีการจัดสวัสดิการด้านนี้ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการที่หน่วยงานเหล่านั้นไม่มีนโยบายที่จะจัดสวัสดิการด้านนี้ให้กับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 54.2 การจัดสวัสดิการในเรื่องการให้บริการทดสอบสมรรถภาพทางกายให้กับพนักงาน เป็นประจำทุกปี หน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีการจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ คิดเป็นร้อยละ 70.6 สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการที่หน่วยงานเหล่านี้ ไม่มีนโยบายที่จะ

จัดสวัสดิการในเรื่องนี้ คิดเป็นร้อยละ 47.0 การจัดสวัสดิการในเรื่องการให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี หน่วยงานส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการในด้านนี้เฉลี่ย 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 83.4 หน่วยงานส่วนใหญ่ที่ไม่มีการจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการที่หน่วยงานเหล่านี้ ไม่มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 51.9 หน่วยงานธุรกิจเอกชนส่วนใหญ่ไม่มีบุคลากรทางพลศึกษา ที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสวัสดิการทางด้านการกีฬา การออกกำลังกาย หรือการนันทนาการท่องเที่ยวต่าง ๆ ให้กับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 83.4 ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจาก งานด้านการกีฬา การออกกำลังกาย การนันทนาการท่องเที่ยวต่าง ๆ ยังมีน้อยมาก หน่วยงานส่วนใหญ่จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องจ้างบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 55.9

3. ความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล พึงประสงค์ให้มีในตัวบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาในช่วงต้นศตวรรษที่ 21

3.1 ความต้องการด้านภูมิหลัง และสถานภาพส่วนตัว

3.1.1 ความต้องการในเรื่องเพศ พบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 หน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีบางหน่วยงานที่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็ได้

3.1.2 ความต้องในเรื่องช่วงอายุ พบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 หน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด

3.1.3 ความต้องการในเรื่องระดับการศึกษา พบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 หน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด

3.1.4 ความต้องการในเรื่องระดับคะแนนการเรียนที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีระดับคะแนนการเรียนที่ผ่านมาอยู่ในช่วง 2.50-2.99 มากที่สุด

3.2 ความต้องการด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ในภาพรวมพบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีบุคลิกภาพทุกลักษณะ อยู่ในระดับมากจนถึงมากที่สุด ยกเว้นลักษณะของความต้องการได้รับการยกย่อง ยังมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

3.3 ความต้องการด้านความรู้ความสามารถในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬา ในภาพรวมพบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬาทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก

3.4 ความต้องการด้านความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมพบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก

3.5 ความต้องการด้านความถนัดหรือความสามารถพิเศษ ในภาพรวมพบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความถนัด หรือความสามารถพิเศษ ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความสามารถในการพูดหรือเขียนภาษาญี่ปุ่นและภาษาจีน ซึ่งมีความต้องการ อยู่ในระดับน้อย

3.6 ความต้องการด้านประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมพบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก

3.7 ข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของหน่วยงานเอกชนประเภทต่าง ๆ ในภาพรวมพบว่า ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเอกชนที่ศึกษาในครั้งนี้ จะไม่คำนึงถึงเรื่องฐานะทางครอบครัว และเรื่องการจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิดของรัฐบาล มาเป็นข้อพิจารณาเพิ่มเติมในการรับบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา

4. การเปรียบเทียบความต้องการในเรื่องคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ พึงประสงค์ให้มีในตัวบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 พบว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านภูมิหลัง และสถานภาพส่วนตัว พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีภูมิหลังและสถานภาพส่วนตัวทุกเรื่อง เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดย มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีคะแนนการเรียนที่ผ่านมาอยู่ในช่วงระหว่าง 2.50-2.99 มากที่สุดเหมือนกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านบุคลิกภาพส่วนตัว พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นแบบเฉพาะของแต่ละประเภทหน่วยงานต่าง ๆ กันออกไป โดย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นผู้มีความรับผิดชอบและมีความจริงใจมากที่สุด

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นผู้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นมากที่สุด

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการอุตสาหกรรม มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นผู้มีความรับผิดชอบมากที่สุด

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเงิน มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความกระฉับกระเฉง มีความอดทน มีใจบริการมากที่สุด

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ และการให้บริการ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นผู้มีใจบริการมากที่สุดเหมือนกัน

หน่วยงานเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่เป็นผู้ต้องการได้รับการยกย่องอยู่ในระดับน้อยเหมือนกันทุกประเภท

4.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านความรู้ความสามารถในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬา พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ความสามารถวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬาเป็นแบบเฉพาะของแต่ละประเภทหน่วยงานต่าง ๆ กันออกไป โดย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความรู้ในเรื่องกระบวนการทำวิจัย ความรู้เรื่องวิทยวิธีทางการกีฬา และความรู้เรื่องวิทยาศาสตร์สุขภาพ อยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความรู้ในเรื่องกระบวนการทำวิจัย อยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทอุตสาหกรรม มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีทางการกีฬา อยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความรู้ในเรื่องกระบวนการทำวิจัย สังคมวิทยาการกีฬา เทคโนโลยีทางการกีฬา วิทยวิธีทางการกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพประยุกต์ อยู่ในระดับน้อย

ส่วนหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเงินและการให้บริการ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ความสามารถวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬาเป็นแบบเฉพาะของแต่ละประเภทหน่วยงานต่าง ๆ กันออกไป โดย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล ที่มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความรู้ในเรื่องวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ส่วนหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการอุตสาหกรรม การเงิน การให้บริการ และการก่อสร้างมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

4.5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านความถนัดหรือความสามารถพิเศษต่าง ๆ พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถพิเศษ เป็นแบบเฉพาะของแต่ละประเภทหน่วยงานต่าง ๆ กันออกไป โดย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถพิเศษต่าง ๆ ทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้น มีความสามารถพิมพ์ดีดได้ มีความสามารถในการพูดหรือเขียนภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาจีนได้ อยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถพิเศษต่าง ๆ ทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความสามารถพิมพ์ดีดได้ มีความสามารถในการพูดหรือเขียนภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาจีนได้ อยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม การเงิน และการให้บริการมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถพิเศษต่าง ๆ ทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความสามารถในการพูดหรือเขียนภาษาญี่ปุ่นและภาษาจีนได้ อยู่ในระดับน้อยเหมือนกัน

4.6 ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแบบเฉพาะของแต่ละประเภทหน่วยงานต่าง ๆ กันออกไป โดย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่มีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น เคยเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา และ เคยเป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการอุตสาหกรรม มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น เคยผ่านงานด้านการเคยเป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้น เคยผ่านงานด้านการเคยเป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ และเคยผ่านงานด้านการสอนมาก่อน มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ การเงิน และการให้บริการ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในทุกเรื่องอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

4.7 ผลการเปรียบเทียบข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของหน่วยงานเอกชนประเภทต่าง ๆ พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ คำนึงถึงข้อพิจารณาต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเป็นแบบเฉพาะของแต่ละประเภทหน่วยงานต่าง ๆ กันออกไป โดย

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ยกเว้น ควรมีฐานะทางครอบครัวค่อนข้างดี ควรจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิดของรัฐบาล

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเงิน มีข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ยกเว้น ควรจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิดของรัฐบาล

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง มีข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ยกเว้น มีที่พักหรือบ้านอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน ควรมีฐานะทางครอบครัวค่อนข้างดี และควรจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิดของรัฐบาล

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการให้บริการ มีข้อพิจารณาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ยกเว้น ควรมีฐานะทางครอบครัวค่อนข้างดี และ ควรจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยปิดของรัฐบาล

5. ความต้องการในด้านปริมาณการใช้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 พบว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.1)

มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 1-2 คน ซึ่งหน่วยงานธุรกิจเอกชนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ ในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉลี่ยหน่วยงานละ 9 คน ซึ่งส่วนใหญ่คิดว่าเพียงพอแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

6. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการในด้านปริมาณการใช้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ของหน่วยงานเอกชนประเภทต่าง ๆ พบว่า

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเกษตร มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาคิดเป็นร้อยละ 37.5 ซึ่งหน่วยงานประเภทการเกษตรส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉลี่ย 6 คน ซึ่งคิดว่าไม่เพียงพอร้อยละ 50 โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการพาณิชย์ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาคิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีความต้องการจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 1-2 คน ซึ่งหน่วยงานประเภทการพาณิชย์ส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉลี่ย 8 คน ซึ่งส่วนมากคิดว่าพอเพียงแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทอุตสาหกรรม มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาคิดเป็นร้อยละ 55.0 และมีความต้องการจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 1-2 คน ซึ่งหน่วยงานประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉลี่ย 10 คน ซึ่งส่วนมากคิดว่าพอเพียงแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการเงิน มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาคิดเป็นร้อยละ 66.7 และมีความต้องการจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 2-3 คน ซึ่งหน่วยงานประเภทการเงินส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉลี่ย 20 คน ซึ่งส่วนมากคิดว่าเพียงพอแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการให้บริการ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาคิดเป็นร้อยละ 77.3 และมีความต้องการจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 1-2 คน ซึ่งหน่วยงานประเภทการให้บริการส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉลี่ย 20 คน ซึ่งส่วนมากคิดว่าเพียงพอแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

หน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทการก่อสร้าง มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาคิดเป็นร้อยละ 75.0 และมีความต้องการจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 1-2 คน ซึ่งหน่วยงานประเภทการก่อสร้างส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉลี่ย 5 คน ซึ่งส่วนมากคิดว่าเพียงพอแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและการกีฬา แต่ก็มีความเห็นว่า ถ้ามีบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายนี้ จะทำให้งานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้นปานกลาง

7. ผู้บริหารหน่วยงานธุรกิจเอกชนมีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาน่าที่จะมีความสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาน่าจะมีความสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พนักงานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ , เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์, มากที่สุด รองลงมาได้แก่ พนักงานขายและเจ้าหน้าที่ด้านฝึกอบรม ตามลำดับ

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานธุรกิจเอกชนในเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานอื่น ๆ ของบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานธุรกิจเอกชนทุกประเภท มีความคิดเห็นที่เหมือนกันว่า บุคลากรทางพลศึกษา

และการกีฬาน่าจะมีความสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พนักงานสัมพันธ์เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ , เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์, เจ้าหน้าที่ด้านฝึกอบรมและพนักงานขาย มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การที่ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา อยู่ถึงร้อยละ 60.1 และมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาจำนวนเฉลี่ยหน่วยงานละ 1-2 คนนี้ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ของการพัฒนาทางด้านสุขภาพอนามัยของพนักงานในหน่วยงานของตนเพิ่มขึ้น โดยเริ่มมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องว่าการพลศึกษา การกีฬา การออกกำลังกาย หรือการนันทนาการท่องเที่ยว มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของตน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือทัศนคติ โดยผลจากการวิจัยที่เป็นข้อสนับสนุนอย่างดีในเรื่องนี้ คือ หน่วยงานธุรกิจเอกชนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งแก่พนักงานภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการแข่งขันกีฬา หรือการจัดให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 74.8 การจัดสวัสดิการด้านการพักผ่อนหย่อนใจ การนันทนาการ การนำพนักงานไปท่องเที่ยวต่าง ๆ มีอยู่ร้อยละ 78.5 การให้บริการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งมีอยู่ถึงร้อยละ 83.4 อีกทั้งข้อค้นพบที่ว่า ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก เริ่มมีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการพลศึกษา การออกกำลังกาย การกีฬา การนันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาสาขาต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของพนักงานในหน่วยงานของตน แสดงให้เห็นว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ ศาสตร์ทางการพลศึกษา การกีฬา การออกกำลังกาย การนันทนาการหรือวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาต่าง ๆ จะเริ่มเข้าไปมีบทบาท มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับประชาชนในสังคมนอกระบบการศึกษา ที่อยู่ในวัยทำงานในภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ดังที่ได้เคยมีนักวิชาการต่าง ๆ ทั้งทางด้านพลศึกษา, วิทยาศาสตร์การกีฬา, วิทยาศาสตร์สุขภาพหลายท่าน ได้คาดการณ์และให้ข้อสังเกตต่าง ๆ เกี่ยวกับประโยชน์, ความสำคัญ, และบทบาทของการพลศึกษา การกีฬา การออกกำลังกาย การนันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่มีต่อประชาชนในสังคมไว้ ดังนี้

สมบัติ กาญจนกิจ (2533) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการกีฬาและนันทนาการโดยสรุปว่า ปัจจุบันสังคมไทยกำลังพัฒนาไปสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่ การทำงานในบริษัทหรือในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ พนักงานและเจ้าหน้าที่ ต้องแข่งขันกันอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นบรรยาศที่เคร่งเครียด นันทนาการและการกีฬาเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวล และเปิดโอกาสให้สร้างมนุษย์สัมพันธ์ในระหว่างเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ จะช่วยทำให้เกิดความสามัคคี และสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงงานหรือบริษัทนั้น ๆ

นอกจากนี้ เฉลิม ชัยวัชราภรณ์ (2536) เป็นอีกผู้หนึ่งซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการออกกำลังกายและการกีฬาในประเทศสังคมอุตสาหกรรม สรุปว่า การพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมในอนาคตนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในประเทศให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งศักยภาพในตัวบุคคลที่สำคัญมากประการหนึ่งก็คือ การเป็นผู้มีสุขภาพที่ดี หรือมีร่างกายที่แข็งแรงนั่นเอง ดังนั้นเราจะเห็นว่า ประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมถึงขีดสุด จะเป็นประเทศที่สังคมให้ความสำคัญในเรื่องของการกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นอย่างมาก สำหรับสังคมไทยนั้น การพัฒนาในด้านนี้ก็กำลังมีเพิ่มขึ้น จะสังเกตได้จากความสนใจของประชาชนในการดูกีฬา ความสนใจของรัฐบาลในการให้การสนับสนุนในเรื่องการกีฬา ตลอดจนธุรกิจเอกชนที่ได้เริ่มหันมาสนใจและเห็นความ สำคัญของการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ด้วยการสร้างสนามกีฬาและศูนย์สุขภาพต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

2. คุณสมบัติด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ที่ศึกษาในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากลักษณะงานของหน่วยงานธุรกิจเอกชนแต่ละประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกัน กลับพบว่า คุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนเหล่านี้ มีความต้องการคุณสมบัติบางประการคล้ายคลึงกัน และมีคุณสมบัติอีกหลายประการ ที่ตรงตามความต้องการเฉพาะของหน่วยงานเอกชนประเภทนั้น ๆ ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นข้อสังเกตไว้ดังนี้

2.1 คุณสมบัติด้านภูมิหลัง มีข้อที่น่าสังเกตว่า หน่วยงานธุรกิจเอกชนส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ที่มีคะแนนการเรียนที่ผ่านมาอยู่ในระดับ

ปานกลางมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในลักษณะของงานที่บุคลากรทางพลศึกษาเข้าไปรับผิดชอบ คงจะใช้วิชาความรู้ที่ได้เรียนไปค่อนข้างน้อย หรืออาจจะกล่าวได้อีกแง่หนึ่งว่า วิชาความรู้ของสาขาพลศึกษาที่ใช้เรียนอยู่ อาจไม่ค่อยตรงกับลักษณะงานในภาคเอกชนนัก หรืองานทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ยังไม่มีสถาบันการผลิตบุคลากรเพื่อรองรับงานทางด้านนี้โดยตรง จึงทำให้คะแนนการเรียนที่ผ่านมาในระดับสูง ๆ ไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก ดังนั้นในเรื่องนี้จึงควรได้รับการพิจารณาจากสถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาต่าง ๆ

2.2 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ดูเหมือนว่าลักษณะของการเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง ลักษณะของการเป็นผู้มีใจบริการ ลักษณะของผู้ที่มีความจริงใจ และลักษณะของผู้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น จะเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่หน่วยงานธุรกิจเอกชนมีความสนใจมากที่สุด โดยที่ลักษณะของการเป็นผู้ต้องการได้รับการยกย่อง เป็นลักษณะที่ทุกหน่วยงานมีความต้องการน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ คงเนื่องมาจาก ลักษณะของการทำงานในทุกหน่วยงานจะต้องอาศัยผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง และมีความจริงใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และชอบช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพต่าง ๆ เหล่านี้ตรงกับ ผลการประชุมสัมมนาของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2531) ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของหน่วยงานต่าง ๆ ว่า คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตไทย ตามความต้องการของนายจ้าง จะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฯลฯ

2.3 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬา หน่วยงานประเภทต่าง ๆ มีความต้องการคุณสมบัติในด้านนี้ เป็นแบบเฉพาะของหน่วยงานแต่ละประเภทต่างกันออกไป โดย

2.3.1 ความรู้ในเรื่องการทำวิจัย เป็นที่น่าสังเกตว่า มีหน่วยงานธุรกิจเอกชนถึง 3 ประเภท ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องนี้อยู่ในระดับน้อย นั่นก็คือหน่วยงานประเภทการเกษตร การพาณิชย์ และการก่อสร้าง ที่เป็นเช่นนี้คงเกิดจากลักษณะงานของหน่วยงานประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ คงยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ในเรื่องการวิจัยในการปฏิบัติงานมากนัก จึงส่งผลให้มีความต้องการในเรื่องนี้น้อย

2.3.2 ถึงแม้ว่าความรู้ในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬาต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับมากแล้ว แต่ถ้าเราดูในค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับต้น ๆ ของเกณฑ์ที่อยู่ในระดับของความต้องการมาก (มากกว่า 2.85 ขึ้นไป) จะพบว่า ความรู้ในเรื่องเวชศาสตร์

การกีฬา นันทนาการศาสตร์ ความรู้และทักษะในด้านการสอน และมีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาทั่วไป ค่อนข้างที่จะมีคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าในเรื่องอื่น ๆ ในทุกประเภทหน่วยงาน นั่นแสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ จะมีความต้องการผู้ที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวมากกว่าในเรื่องอื่น ๆ

2.4 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะต่าง ๆ ในด้านนี้ ส่วนใหญ่หน่วยงานต่าง ๆ จะมีความต้องการความสามารถในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สังเกตได้อย่างชัดเจนว่า ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นคุณสมบัติที่หน่วยงานทุกประเภทมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าความสามารถในด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากลักษณะงานของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนมากจะต้องใช้ความสามารถในด้านการสอน หรือการถ่ายทอดความรู้ และความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ในเรื่องความสามารถในด้านการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้นั้น บุคลากรที่จบการศึกษาด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์จะได้เปรียบบุคลากรที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ แต่ความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศนั้นเราคงต้องยอมรับว่ายังเป็นจุดอ่อนของบุคลากรทางด้านนี้อยู่ ดังนั้นในการที่เราจะก้าวเข้าสู่หน่วยงานภาคเอกชน ก็คงจะต้องมีการคำนึงถึงในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ส่วนความรู้ในเรื่องจิตวิทยาสำหรับผู้ใหญ่ และความรู้ในเรื่องหลักการฝึกอบรม มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเนื้อหาวิชาที่ยังไม่ได้มีการบรรจุไว้ในหลักสูตรพลศึกษาและการกีฬา ถ้าสถาบันผู้ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา สามารถเปิดทำการสอนได้โดยอาจจะจัดไว้ในหมวดวิชาเลือก หรือหมวดวิชาอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาได้มีโอกาสเรียนรู้ ก็จะทำให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬามีศักยภาพในงานด้านนี้เพิ่มขึ้นและเป็นศักยภาพที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนอีกด้วย

2.5 คุณสมบัติด้านความถนัดหรือความสามารถพิเศษต่าง ๆ ลักษณะความต้องการต่าง ๆ ในด้านนี้ หน่วยงานแต่ละประเภทจะมีความต้องการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ทุกหน่วยงาน มีความต้องการบุคลากรที่พูดหรือเขียนภาษาจีนและญี่ปุ่นได้อยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเกิดจากการที่ภาษาเหล่านี้ยังไม่แพร่หลายและยังไม่มีความจำเป็นมากนักในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ในขณะที่ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาที่นิยมใช้มากและมีความจำเป็นต่อหน่วยงานธุรกิจเอกชนต่าง ๆ ส่วนความถนัดในงานที่ต้องใช้การติดต่อกับผู้อื่นและถนัดใน

งานที่ต้องใช้ทักษะการพูด เป็นคุณสมบัติที่หน่วยงานทุกประเภทมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้ก็คงเกิดจากลักษณะของงานในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่คงต้องใช้ความสามารถพิเศษและความถนัดในเรื่องเหล่านี้มากที่สุด

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ น่าจะเป็นเครื่องยืนยันได้ในระดับหนึ่งว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ หากวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาไปตามทิศทางที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้แล้ว ก็น่าจะทำให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาที่จะจบการศึกษาออกมาในอนาคต ได้มีทางเลือกแหล่งงานที่ตรงกับความต้องการและตรงกับความสนใจของตนเองมากขึ้น อีกทั้งยังจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาและยกระดับวิชาชีพพลศึกษาและการกีฬา ให้มีความทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในสังคมของประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการที่จะทำให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานภาคเอกชนมากที่สุด โดยหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา น่าจะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสม โดยริเริ่มปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. **ด้านบุคลิกภาพ** ควรปลูกฝังให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ได้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, มีความกระฉับกระเฉงว่องไว, ขยันขันแข็ง ซึ่งลักษณะบุคลิกเหล่านี้ เป็นลักษณะบุคลิกที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนอย่างมาก

2. **ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ** สถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาควรเน้นให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเล็งเห็นความสำคัญของวิชาต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่องานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานธุรกิจเอกชน ดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้ความสามารถในศาสตร์ด้านนันทนาการ

2.1.1 ควรเพิ่มเติมเนื้อหาวิชาใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เช่น วิชาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ , การจัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรมต่าง ๆ, กิจกรรมที่ช่วยในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี, กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน หรือระหว่างพนักงานด้วนกัน เป็นต้น

2.1.2 ควรเน้นและเพิ่มทักษะ และการฝึกปฏิบัติ ให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาได้มีประสบการณ์ ในการเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ให้มาก มิใช้เน้นให้เรียนรู้ในด้านทฤษฎี แต่เพียงอย่างเดียว

2.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

เสริมสร้างให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของวิชาที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เช่น วิชาจิตวิทยาการสอน, วิชาพฤติกรรมการสอน เป็นต้น

2.3 ความรู้ความสามารถในวิชาจิตวิทยาทั่วไป

ควรเน้นให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาเล็งเห็นความสำคัญของวิชาจิตวิทยาทั่วไปให้มาก

2.4 ควรแนะนำให้นักศึกษาสาขาพลศึกษา ได้เลือกเรียนวิชาใหม่ ๆ เพิ่มเติม เช่น หลักการฝึกอบรม, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล, การบริการงานบุคคลเบื้องต้น,จิตวิทยาสำหรับผู้ใหญ่ โดยอาจจัดให้วิชาเหล่านี้อยู่ในหมวดวิชาเลือก หรือวิชาบังคับเลือกก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสม

2.5 ควรเน้นให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องเวชศาสตร์การกีฬา และสรีรวิทยาการออกกำลังกาย และสามารถนำเอาความรู้ในเรื่องเหล่านี้ ไปประยุกต์ใช้จริงในชีวิตประจำวัน และในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานธุรกิจเอกชนให้ได้มากที่สุด

3. ด้านประสบการณ์ต่าง ๆ สถาบันการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา น่าที่จะมีการจัดให้บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ได้มีโอกาสเข้าไปฝึกประสบการณ์ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ โดยอาจเข้าไปฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม, เจ้าหน้าที่พนักงานสัมพันธ์ โดยมีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรม หรือจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ

4. ด้านความฉลาดและความสามารถพิเศษต่าง ๆ บุคลากรทางพลศึกษาควรที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ควรจะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพูดหรือเขียนภาษาอังกฤษให้มากขึ้นอีกด้วย

5. บุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาควรจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในข่าวสารทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อยู่เสมอ และควรมีทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกาย และรู้จักใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายและทรวดทรงของตนเอ ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะให้มีการศึกษาถึง

1. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย

2. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ ของประเทศไทย

3. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลหน่วยงานภาครัฐบาล ที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา ของประเทศไทย

4. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านพนักงานสัมพันธ์ หรือแรงงานสัมพันธ์ ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ของประเทศไทย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย