

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย
ในเขตภาคเหนือตอนบน พ.ศ. 2546

ปริญญาานิพนธ์
ของ
สิทธิชัย อุทัยมงคล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
มีนาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย
ในเขตภาคเหนือตอนบน พ.ศ. 2546

บทคัดย่อ
ของ
สิทธิชัย อุทัยมงคล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
มีนาคม 2547

สิทธิชัย อุทัยมงคล. (2547). ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน พ.ศ. 2546. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรนัย , ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา สุทธิพันธ์ุ.

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 204 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีความเชื่อมั่น 0.93

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในวัยกลางคน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และผู้จัดการฝ่าย
2. ปัญหาของสถานบริการการออกกำลังกายพบว่ามีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ปัญหาการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานก็พบว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานก็ถูกทาบตามมาก่อนและปัญหาการเลิกงานก่อนเวลาก็เป็นปัญหาที่พบหลังจากปฏิบัติงาน
3. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาพบว่าสถานบริการการออกกำลังกายมีความต้องการบุคคลเพศชาย มีอายุ 20 – 25 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ 1 – 3 ปี มีความสามารถทางกีฬาว่ายน้ำและมีความสอดคล้องกับอีก 2 ชนิดกีฬา

THE PROBLEMS AND DEMAND HUMAN RESOURCE IN PHYSICAL
EDUCATION FOR RECREATION WORKERS IN TOP
NORTH REGION OF THAILAND (2546)

ABSTRACT
Of
SITHICHAI UTHAIMONGKOL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the master of Education degree in Physical Education
at Srinakharinwirot University

March 2004

Sithichai Uthaimongkol. (2547). *The Problems and Demand Human Resource in Physical Education for Recreation Workers in Top North Region of Thailand* (2546). Master Thesis, M.Ed. (Physical Education). Bangkok : Graduate Srinakarintarawiroj University. Advisor Committees : Prof. Mr.Phan Jiaranai, Prof. Mrs.Wattana Suthipant.

The purpose of the thesis is to study on problem and demand for human resource in Physical Education Area. Two hundred and four samples who are manager of fitness centers in Top North Regions are randomed.

Questionnaires and use to collect data. The statistic analysis shows reliability value of 0.93.

The results of the study shows as the following:

1. All most administrator of fitness centers are in medium age with bachelor degree. Most of them hold in position of president, manager and Sale manager.

2. Major problem of fitness centers are English communication and human resource selection method. Many of workers are purposed for jobs without selection. Another problem of human resource is leaving before working hour.

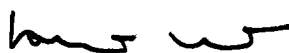
3. Demand for female's age between 20 – 25 years old with bachelor degree in Physical Education are needed. They also must have 1 – 3 year- experience. Especially, swimming talent with other two sport talents.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย
ในเขตภาคเหนือตอนบน พ.ศ. 2546

ของ
นายสิทธิชัย อุทัยมงคล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณ์ หะวานนท์)

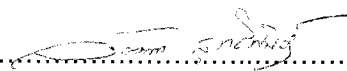
วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพน เจียรนัย)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา สุทธิพันธ์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อมรพงศ์ สุธรรมรักษ์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์)

ประกาศขอบคุณ

ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถจากผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรนัย ประธานควบคุมปริญญาโท ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา สุทธิพันธ์ กรรมการควบคุมปริญญาโท ที่ได้เสียสละเวลาให้แนวคิด แนะนำ ช่วยเหลือ อีกทั้งได้ตรวจแก้ไขให้คำแนะนำอยู่ทุกขั้นตอน พร้อมให้กำลังใจจนสามารถทำให้ปริญญาโทฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ อมรพงศ์ สุธรรมรักษ์ ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาปริญญาโท และให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่องานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านอาจารย์ทั้งสามท่าน เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน รวมทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้วยดีตลอดมา จนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณญาติ พี่น้องและเพื่อนๆ ทุกคนและคุณพ่อไสว คุณแม่สมพร อุทัยมงคล ที่สนับสนุน แนวทางการศึกษาเป็นประทีปส่องทางชีวิตที่ดี และเป็นกำลังใจเสมอมา จนทำให้เกิดความสำเร็จด้วยดี

สิทธิชัย อุทัยมงคล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	5
2 เอกสารงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	6
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของธุรกิจ.....	6
ประเภทของธุรกิจ.....	7
ขอบข่ายและลักษณะงานธุรกิจกีฬา.....	9
ขอบข่ายและลักษณะงานวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา.....	12
ความต้องการด้านกำลังคน.....	17
กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงาน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
การวิจัยในต่างประเทศ	19
การวิจัยในประเทศ	21
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29
ประชากร.....	29
กลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
วิธีการจัดกระทำข้อมูล.....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	33
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	44
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	44
วิธีการดำเนินการวิจัย	44
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	44
วิธีการจัดกระทำข้อมูล.....	44
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
อภิปรายผล.....	46
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	47
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก.....	52
ภาคผนวก ก.....	53
ภาคผนวก ข.....	58
ประวัติของย่อผู้วิจัย.....	61

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานบริการการออกกำลังในเขตภาคเหนือตอนบน.....	29
2 สภาพของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังภายในเขตภาคเหนือตอนบน โดยแบ่งตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง.....	33
3 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังภายในด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร.....	35
4 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังภายในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร.....	36
5 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านเพศ.....	37
6 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านอายุ.....	38
7 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านวุฒิการศึกษา.....	39
8 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านประสบการณ์.....	40
9 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านความสามารถเฉพาะด้าน.....	41
10 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านลักษณะของกิจกรรม.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนใฝ่ฝันถึง กระบวนการที่จะพัฒนาประเทศไทยจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากที่สุด ศักยภาพในตัวบุคคลประเด็นหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ก็คือ การเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง การออกกำลังกายเป็นวิธีหนึ่งที่พัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยอาศัย กิจกรรมพลศึกษา หรือกีฬาเป็นสื่อกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งผลไปสู่การพัฒนา ประเทศไทย ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตรีสิว่า “ กีฬาเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับคนทุกคน เพราะกีฬาช่วยเสริมสร้างสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ แก่ผู้ที่เล่น ผู้ที่ออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอได้ จะทำให้ร่างกายแข็งแรงแคล้วคล่องว่องไว ได้แสดงตนต่อกลุ่มชน ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กระด้างก้อเขิน ได้แข่งขัน ร่วมมือกับผู้อื่น ทำให้รู้จักแพ้ รู้จักชนะมีความ หนักแน่น มีความสามัคคี คุณสมบัติต่างๆ ที่ได้รับจากการเล่นกีฬาจะติดตัวนักกีฬาไป แม้เติบโต เป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้าก็จะเป็นประโยชน์สมบูรณ์ ต่อเมื่อผู้เล่นกีฬาได้รับการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และนักกีฬาจะต้องถือมั่นในอุดมการณ์ของนักกีฬานั้น ” (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช. 2523 : 25)

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การพัฒนากีฬาไทยเป็นไป ตามกรอบ วัตถุประสงค์และทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่พึงประสงค์ของประเทศและมีทิศทางที่สอดคล้อง และสนับสนุนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549) จึงกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 5 ปีในแผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ 6 แผนคือ

1. การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาการศึกษาเพื่อมวลชน
3. การพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
4. การพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพ
5. การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
6. การพัฒนาการบริการการศึกษา

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2527 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกีฬาว่า “ ในการพัฒนา ประเทศชาติจะต้องพัฒนาคน หรือประชากรในชาติเป็นปฐมเพราะประเทศชาติจะพัฒนาได้จะต้อง อาศัยประชากรในชาติที่มีคุณภาพและมีสมรรถภาพสูง ซึ่งหมายถึงประชากรที่มีความสามารถทาง สติปัญญา มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีสมรรถภาพทางกายสูง และยิ่งกว่านั้นต้องเป็นประชากร ที่มีระเบียบวินัย มีความมานะอดทน เสียสละเพื่อความอดทน ไม่เอาใจเอาเปรียบเพื่อนร่วมชาติ อุทิศตนและรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ คุณภาพของประชากรตามคุณลักษณะ เช่นว่านี้ การกีฬาสามารถปลูกฝังให้เกิดขึ้นแก่ประชากรในชาติได้อย่างไม่ต้องสงสัย ” และ สำออง พ่วงบุตร (2525 : 1) ได้กล่าวว่า “ การเล่นกีฬาเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งของชาติที่มี คุณภาพชีวิตของประชากร ซึ่งถ้าประชากรอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นส่วนใหญ่แล้ว ประเทศชาติก็จะประสบผลสำเร็จได้อย่างงดงามและรวดเร็วยิ่งขึ้น ”

ในหน่วยงานเอกชน การออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหน่วยงาน และมี หน่วยงานเอกชนจำนวนมาก มีโครงการสวัสดิการ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพมากขึ้น จนในที่สุด การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นธุรกิจ เพื่อรองรับความต้องการ การออกกำลังกายและการ เล่นกีฬาของประชาชนจะเห็นได้จากการเกิดศูนย์กีฬา ศูนย์สุขภาพขึ้นมากมายในกรุงเทพฯ และ ต่างจังหวัดกิจกรรมในศูนย์สุขภาพจะประกอบด้วยการใช้กีฬาเป็นสื่อในการออกกำลังกาย ตลอดจน การใช้กิจกรรมอื่น ๆ เช่น ใช้อุปกรณ์การออกกำลังกายที่เป็นเครื่องกลในรูปแบบต่าง ๆ (เฉลิม ชัยวัชราภรณ์. 2535 : 135) ซึ่งสอดคล้องกับ ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพชร (2537 : 6) ได้กล่าวว่า “ การออกกำลังกายต้องคำนึงถึงสถานที่ที่ใช้ในการออกกำลังกาย ซึ่งทุกวันนี้มีสถาน ประกอบการกีฬาให้บริหารทางด้านกีฬาหรือเป็นธุรกิจเกี่ยวกับการกีฬา โดยในสถานบริการด้าน กีฬาจะให้ความสะดวกสบายในด้านสถานที่และอุปกรณ์ เช่น มีสระว่ายน้ำ มีศูนย์แอโรบิค รวมไปถึง ห้องอบไอน้ำไว้สำหรับผู้ใช้บริการ ในการดำเนินทางธุรกิจ กีฬาจำเป็นต้องใช้คนเป็นผู้ดำเนินการ ติดต่อกับผู้ที่มาใช้บริการเช่น การบริการของกิจกรรมการออกกำลังกายในศูนย์กีฬา การบริการ กิจกรรมกีฬาในสถานฝึก เป็นต้น แต่ในการดำเนินกิจการธุรกิจกีฬามีปัญหาเกิดขึ้น ทำให้มีช่องว่าง ของการบริหารองค์กรคือ ผู้บริหารศูนย์สุขภาพมีความรู้เรื่องการจัดการ แต่ไม่รู้เรื่องด้านกีฬา หรือผู้บริหารมีความรู้เรื่องกีฬาแต่ไม่รู้เรื่องการจัดการ การขาดแคลนบุคลากรที่เหมาะสมในการ เป็นผู้ส่งเสริมสุขภาพและผู้นำทางด้านกีฬา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า สำรวจปัญหาและความต้องการบุคลากรทาง พลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย ว่า มีปัญหาและมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ไปดำเนินการในสถานประกอบการหรือไม่ ถ้าต้องการ ต้องการบุคลากรในด้านใดและมีปัญหา

อะไรบ้าง จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่จะนำไปเป็นแนวทางสำหรับสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาออกไปรับใช้สังคม และสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเกี่ยวกับกีฬา

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และแนวทางการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาให้ตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจทางด้านการกีฬา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ผู้บริหารของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 335 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ผู้บริหารของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งแบ่งตามส่วนภูมิภาคโดยเปิดตารางของ R.V.Kvejenell และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 68 แห่งๆละ 3 คน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะของสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และเฉพาะด้าน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและ ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหาบุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง อุปสรรคหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางพลศึกษา

ความต้องการ บุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง ความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ

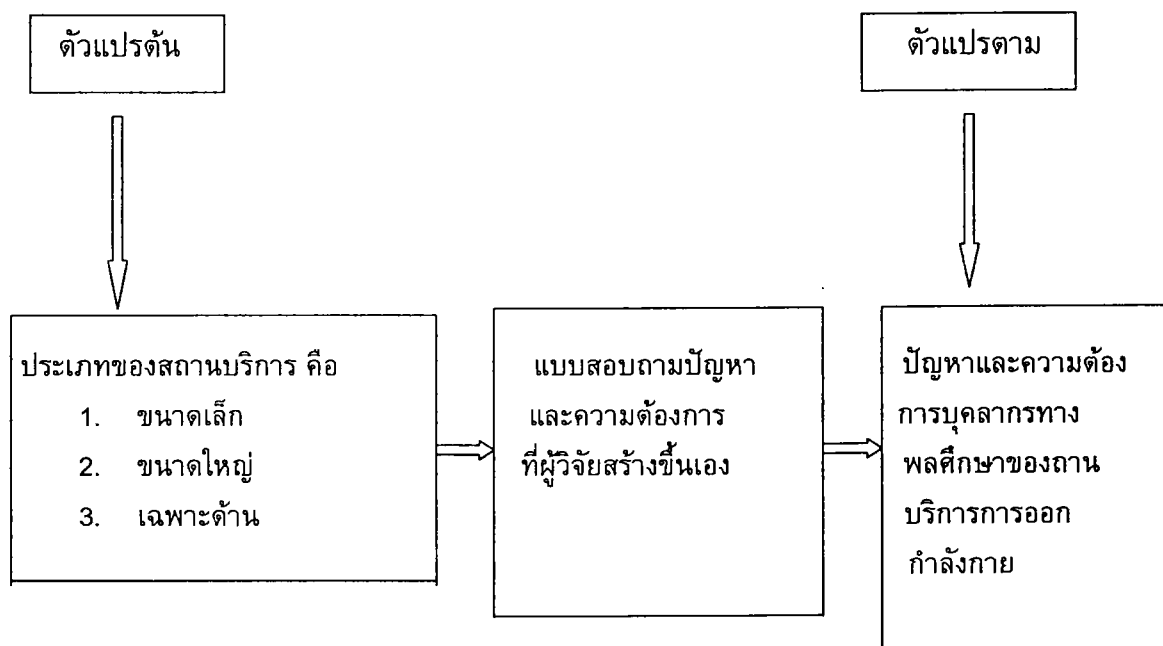
บุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก สถานบริการการออกกำลังกาย หมายถึง สถานบริการการออกกำลังกายที่จัดอยู่ในธุรกิจประเภทให้บริการในการออกกำลังกายซึ่งแบ่งตามขนาดของสถานบริการดังนี้

1. สถานบริการขนาดเล็ก มีการให้บริการด้านการออกกำลังกาย ไม่เกิน 2 ประเภท
2. สถานบริการขนาดใหญ่ มีการให้บริการด้านการออกกำลังกายตั้งแต่ 3 ประเภทขึ้นไป
3. สถานบริการเฉพาะด้าน มีการให้บริการด้านการออกกำลังกาย 1 ประเภท

ภาคเหนือตอนบน หมายถึงจังหวัดที่อยู่ในเขตภาคเหนือตอนบนโดยซึ่งแบ่งตามหลักภูมิศาสตร์ ประกอบด้วย จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงราย และอุตรดิตถ์

ผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกาย หมายถึง กรรมการผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หรือเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารของสถานประกอบการธุรกิจกีฬานั้น ๆ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศ ที่สามารถนำมาสนับสนุนแนวทางการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - 1.1 ความหมายของธุรกิจ
 - 1.2 ประเภทของธุรกิจ
 - 1.3 ขอบข่ายและลักษณะงานธุรกิจกีฬา
 - 1.4 ขอบข่ายลักษณะของงานวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา
 - 1.5 ความต้องการด้านกำลังคน
 - 1.6 ขอบข่ายของภูมิศาสตร์กายภาค
 - 1.7 กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 2.2 งานวิจัยในประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของธุรกิจ

จินตนา สุนทรธรรม (2524 : 1) ได้ให้ความหมายของธุรกิจว่า ธุรกิจ หมายถึง เป็นองค์การที่ให้สินค้าและบริการแก่เราตามที่เราต้องการ คือ กระบวนการทั้งปวงของการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาเปลี่ยนแปลงสภาพตามกรรมวิธีการผลิตด้วยแรงงานคน และเครื่องจักรให้เป็นสินค้าและเก็บรักษาไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ต้องการ

กาญจนาท เรื่องจิตปภรณ์ (2520 : 6) ได้ให้ความหมายของธุรกิจว่า ธุรกิจ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่าง ซึ่งมีความหมายเกี่ยวพันในวงการของสถาบัน เพื่อที่จะจำหน่ายและให้บริการภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับบริการอื่นและกลุ่ม ผู้กระทำงาน ร่วมเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายอันเดียวกัน คือความสำเร็จของหน่วยงาน

สมยศ นาวิการ (2525 : 1) กิจกรรมด้านเศรษฐกิจและการพาณิชย์ที่มีเป้าหมายทางด้าน
 กำไรในการจัดหาสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

จินตนา บุญงการ และกรองแก้ว อยู่สุข (2531 : 3) ได้ให้ความหมายของธุรกิจว่า
 ธุรกิจ คือ วงจรอย่างหนึ่ง ซึ่งเริ่มตั้งแต่การนำเอาทรัพยากรที่หาได้และปัจจัยต่าง ๆ มาเปลี่ยนสภาพ
 ด้วยวิธีการต่าง ๆ จนได้เป็นสินค้าหรือบริการออกมา เพื่อที่จะนำออกจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภค

กรองแก้ว อยู่สุข และพิมพา ศรายุทธ (2532 : 2) ได้ให้ความหมายของธุรกิจว่า
 หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เกิดสินค้าหรือบริการขึ้น แล้วมีการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้ากัน
 และมีวัตถุประสงค์จะได้รับประโยชน์จากการกระทำกิจกรรมนั้น นั่นคือ

1. มีการผลิตสินค้าและบริการ
2. มีการซื้อขายแลกเปลี่ยน จำหน่ายและการกระจายสินค้า
3. มีประโยชน์จากกิจกรรม (กำไร)

สภาพรรณ สิริระ (2532 : 1 – 2) ได้ให้ความหมายของธุรกิจว่า ธุรกิจคือการกระทำ
 ของคนในการเปลี่ยนทรัพยากรเป็นสินค้าและบริการ โดยจะทำกำไรให้แก่องค์กรธุรกิจ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2529 : 1) ได้ให้ความหมายของธุรกิจว่า ธุรกิจ
 หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่มีความเกี่ยวพันในวงการ 1 สถาบัน เพื่อการผลิต การจำหน่าย
 และการให้บริการ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีความสัมพันธ์กับบริการอื่น ๆ และกลุ่มผู้ทำงาน
 ร่วมเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ ความสำเร็จของหน่วยงาน

ประเภทธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2523 : 13 –14) จำแนกธุรกิจออกเป็นประเภทต่าง ๆ
 ดังนี้

1. ธุรกิจทางการเกษตร (Agriculture) คือ ธุรกิจที่ทำการผลิตทางการเกษตรทั้งหมด
 เช่น การทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์และทำฟาร์มโคนม เป็นต้น

2. ธุรกิจการผลิตวัตถุดิบ (Production of Raw Materials) คือธุรกิจที่ผลิตสินค้า
 สำเร็จรูปในลักษณะที่เป็นวัตถุดิบ ได้แก่ การขุดแร่ การป่าไม้ การประมง และการผลิตสินค้า
 สำเร็จรูปเพื่อการผลิต ธุรกิจการผลิตวัตถุดิบนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญทางธุรกิจ การผลิตสินค้า
 สำเร็จรูป เพราะหากปราศจากธุรกิจประเภทนี้แล้ว ธุรกิจผลิตสินค้าสำเร็จรูปที่ดองพึ่งวัตถุดิบ
 สำเร็จรูปย่อมดำรงอยู่ไม่ได้

3. ธุรกิจการผลิตสินค้าสำเร็จรูป (Production of Finished Products) คือ ธุรกิจที่ผลิตสินค้าประเภทที่สามารถที่จะขายให้แก่ ผู้บริโภคได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่านกรรมวิธีใด ๆ ในทางการผลิตอีกการผลิตสินค้าสำเร็จรูปของแต่ละประเทศหรือแต่ละสังคม อาจใช้เป็นเครื่องวัดหรือเปรียบเทียบความเจริญและฐานะการครองชีพของประชาชนว่าแต่ละสังคมและแต่ละประเทศนั้นเป็นอย่างไร

4. ธุรกิจการก่อสร้าง (Construction) คือ ธุรกิจการก่อสร้างอาคารบ้านเรือน โรงภาพยนตร์ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา สะพาน ถนน โรงงานและการก่อสร้างอื่น ๆ ธุรกิจการก่อสร้างนับได้ว่าเป็นธุรกิจที่ใช้สินค้าสำเร็จรูปจากธุรกิจอื่น ๆ เพื่อการก่อสร้าง เช่น ปูนซีเมนต์ อิฐ หิน ย่อย เหล็ก เป็นต้น ล้วนเป็นสิ่งที่ธุรกิจการก่อสร้างจำเป็นต้องใช้ แต่ธุรกิจก่อสร้างไม่ได้ผลิตเองต้องอาศัยธุรกิจประเภทอื่น ๆ เป็นผู้ผลิตให้

5. ธุรกิจค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale and Retail Trade) คือ ธุรกิจที่เป็นช่องทางในการขายสินค้าจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค ซึ่งผู้ค้าส่งจะช่วยส่งไปยังผู้ค้าปลีกและผู้ค้าปลีกจะนำไปขายให้กับผู้บริโภคอีกทอดหนึ่ง

6. ธุรกิจการคมนาคมและการขนส่ง (Transportation and Communication) คือ ธุรกิจที่เกี่ยวกับการขนส่งไม่ว่าจะเป็นทางบกหรือทางน้ำ และทางอากาศ ตลอดจนการสื่อสารติดต่อทั้งภายในและต่าง ประเทศ ตัวอย่างธุรกิจประเภทนี้ ได้แก่ รถเมล์ รถบรรทุกขนส่ง เรือโดยสาร เรือบรรทุกรถไฟ เครื่องบิน โทรศัพท์ และโทรคมนาคม เป็นต้น

7. ธุรกิจการเงิน การประกันภัยและการจัดสรรที่ดินบ้านเช่า (Finance , Insurance and Real – Estate) ธุรกิจการเงิน คือ ธุรกิจที่ดำเนินการให้กู้ยืม เช่น รับฝากเงินประเภทประจำและนำเงินฝากไปลงทุนต่อ ชื้อขายหรือเก็บเงินตามตั๋วแลกเงินหรือตราสารเปลี่ยนมืออื่นใดซื้อหรือขายเงินปววรรตต่างประเทศและทำหน้าที่เสมือนเป็นคนกลางระหว่างผู้ต้องใช้เงินลงทุนแก่ธุรกิจ ส่วนธุรกิจประเภทประกันก็คือ ธุรกิจที่ให้ความสนับสนุนและให้ความสะดวกกับธุรกิจและบุคคล โดยช่วยปกป้องทรัพย์สินมิให้เกิดการสูญเสียและธุรกิจจัดสรรที่ดิน บ้านเช่า ก็คือ ธุรกิจที่คอยให้บริการในการจัดหาที่ตั้งธุรกิจและที่อยู่อาศัย

ธุรกิจประเภทนี้นับได้ว่าเป็นธุรกิจประเภทสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือธุรกิจประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะธุรกิจโดยทั่วไปอาจจำเป็นต้องใช้บริการของสถาบันการเงิน เช่น ธนาคาร บริษัทการเงินต่าง ๆ บริษัทประกันและบริษัทจัดสรรที่ดินและอาคาร เป็นต้น

8. ธุรกิจการให้บริการ (Service Enterprises) คือ ธุรกิจที่ขายบริการ เพื่ออำนวยความสะดวก และสนองความต้องการของธุรกิจและบุคคลธุรกิจประเภทนี้ไม่มีการผลิตมีแต่การให้บริการ เช่น ร้านตัดผม โรงรถ โรงภาพยนตร์ และโรงพยาบาล เป็นต้น

9. ธุรกิจดำเนินการโดยรัฐบาล (Government) รัฐบาลนับได้ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวกับธุรกิจทุกประเภท ไม่ว่าในด้านซื้อขายสินค้าและบริการและการผลิต

ขอบข่ายและลักษณะงานธุรกิจกีฬา

ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2536 : 220) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและลักษณะงานธุรกิจกีฬา ประกอบด้วย

1. ศูนย์สุขภาพและกีฬา
2. ค่ายพักแรมทางการกีฬานันทนาการ การศึกษาและการบริหารและการจัดการ
3. การจัดการงานกีฬาอาชีพ
4. การจัดการผลิตภัณฑ์กีฬา
5. การสื่อสารมวลชนเพื่อการศึกษา

1. ศูนย์สุขภาพและกีฬา (Health Club and Sport Contra)

ในการจัดการทางธุรกิจ ตัวผลิตภัณฑ์สินค้า สินค้าหรือตัวกิจกรรมจะต้องมีความหลากหลายหรือครบวงจรในตัวของมันเอง ฉะนั้นขอบข่ายของกิจกรรมที่สมบูรณ์แบบของ ศูนย์สุขภาพและกีฬาประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้

1.1 แอโรบิคแดนซ์ (Aerobic Dance) การออกกำลังกายแบบแอโรบิค (Aerobic) เป็นกิจกรรมที่นำมาผูกโยงกับการเต้นรำ (Dance) ได้อย่างผสมผสานกลมกลืน จะทำให้การออกกำลังกายแบบแอโรบิคแดนซ์เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพและมีคุณค่าด้านนันทนาการเชิงศิลปะการออกกำลังกายแบบแอโรบิคแดนซ์ จึงเป็นกิจกรรมตัวชูโรงอยู่ในศูนย์สุขภาพ (Health Club) ซึ่งปัจจุบันได้เป็นเรื่องของการจัดการทางธุรกิจอย่างเต็มตัวในศูนย์สุขภาพ

1.2 ห้องบริหารกายต้านอุปกรณ์ เช่น จักรยานวัดงาน กระเชียงบก ชุดบริหารกายด้วยน้ำหนักต้าน (Resistance Weight Exercise) และชุดวิ่งบนสายพาน เป็นต้น

1.3 ห้องทดสอบสมรรถภาพและสุขภาพ เช่น เครื่องวัดชีพจร และความดันโลหิต เครื่องวัดร่างกาย เครื่องทดสอบไขมัน เครื่องวัดและทดสอบพลังกล้ามเนื้อและความแข็งแรง เป็นต้น

1.4 ห้องอบไอน้ำและห้องนวดตัว ห้องนวดแผนโบราณหรือแผนไทย (Thai Traditional Massage)

1.5 ห้องกีฬาในร่ม อาทิเช่น เทเบิลเทนนิส สควอช และเกมต่าง ๆ

1.6 ห้องคลีนิกสุขภาพและการออกกำลังกาย เพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย โดยมีนักวิชาการและผู้ชำนาญการออกกำลังกาย ปัจจุบัน คือนักพลศึกษานักวิทยาศาสตร์การกีฬา นักกายภาพบำบัดและนักการแพทย์ โดยมีการตรวจสอบร่างกายเช่นเดียวกับคลีนิกทางการแพทย์ เพื่อบันทึกข้อมูลและประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์เป็นรายบุคคล กิจกรรมนี้จึงเป็นเสมือนคลีนิกส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการรักษาพยาบาล ถ้าเป็นกรณีต้องบำบัดรักษาก็จะใช้วิธีทางด้านกายการออกกำลังกาย

1.7 กิจกรรมว่ายน้ำ

1.8 สนามไดร์กอล์ฟ (Golf Driving Range) กีฬากอล์ฟกลับมาเฟื่องฟูอีกครั้งเมื่อประมาณปี 2528 เป็นต้นมา จนในปัจจุบันมีความนิยมสูงสุด และกีฬากอล์ฟคงจะเป็นกีฬาที่คงอยู่ตลอดไปในฐานะกีฬาเพื่อสุขภาพ เพื่อชีวิตและสังคม ด้วยเหตุผลหลายประการ ดังนี้

1.8.1 อุปกรณ์กีฬากอล์ฟมีราคาถูกลงมาก อุปกรณ์สำหรับผู้เริ่มเล่น มีราคาเช่นเดียวกับอุปกรณ์การเล่นเทนนิส

1.8.2 การสนับสนุนและการเผยแพร่ของวงการสื่อสารมวลชน โดยเฉพาะทางวิทยุ โทรทัศน์และเผยแพร่โดยวารสารและตำรากอล์ฟที่กระทำอย่างต่อเนื่อง การขยายกิจการสนามฝึกกอล์ฟ ทั้งในเขตชานเมืองกรุงเทพมหานครและตามหัวเมืองใหญ่ในทุกภูมิภาคของประเทศ ทั้งในสนามฝึกกอล์ฟของส่วนราชการและเอกชน เดิมทีเดียววงการกอล์ฟนิยมเล่นกันในหมู่ข้าราชการและระดับผู้บริหาร และต่อมาก็มีการขยายไปยังนักธุรกิจระดับสูง ซึ่งมีการติดต่อภาระงานกับส่วนราชการ จนปัจจุบันกีฬากอล์ฟเป็นกีฬา ที่เป็นสื่อของการพบปะสังสรรค์ทั้งเชิงการทำงานและกิจกรรมสังคมของผู้บริหารในส่วนราชการกับส่วนเอกชน และโดยเฉพาะในส่วนของธุรกิจเอกชนด้วยตนเอง

ปัจจุบันกีฬากอล์ฟกำลังขยายขอบข่ายความนิยมมายังทั้งข้าราชการและหัวหน้างานระดับต้นในส่วนรัฐบาลและเอกชน

1.10 กิจกรรมกีฬาด้านอื่น ๆ เช่น กีฬาเทนนิสและแบดมินตัน เป็นต้น

2. ค่ายพักแรมทางการกีฬาหันทนาการการศึกษาและบริหารการจัดการ

(Camping on Sport Recreation, Educational Administration)

ขอบข่ายของธุรกิจด้านนี้ได้ขยายตัวจากศูนย์สุขภาพและเด็ก โดยมีจุดเน้นที่ใช้หลัก การและกิจกรรมของค่ายพักแรมที่เป็นสื่อกลาง การดำเนินงานหมายถึง การจัดกิจกรรมค่ายพัก แรมที่เพิ่มสาระทางการกีฬา การศึกษาและการบริหาร

ดังนั้น กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นกิจกรรมที่จัดนอกเมือง (Outdoor Area) อาจเป็นรี สอร์ทหรือสถานที่พักต่างอากาศที่ผสมกลมกลืนระหว่างธรรมชาติและเทคโนโลยีที่ให้ความสะดวก สบายกับชีวิตประจำวันพื้นฐานในด้านที่พักและอาหาร เป็นต้น

กิจกรรมที่จัดเป็นกิจกรรมขนาดใหญ่เป็นโครงการฝึกอบรม โดยมีรูปแบบดังนี้

2.1 สื่อในการฝึกอบรมใช้กิจกรรมค่ายพักแรมเป็นสื่อ กิจกรรมของค่ายพักแรมอาจ ประกอบด้วยกิจกรรมการเดินทางไกล (Hiking) กิจกรรมสันทนาการภายในค่ายพักแรม

2.2 สาระในการฝึกอบรมระหว่างการอยู่ค่ายพักแรม ประกอบด้วย การฝึกอบรม ทางด้านทักษะการศึกษา (ภาษาและคณิตศาสตร์) ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะทางด้าน สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.3 กิจกรรมเชิงนันทนาการในการฝึกอบรมระหว่างการอยู่ค่ายพักแรม ประกอบด้วยแ อโรบิคแดนซ์และกิจกรรมการเต้นรำ (Dancing Activities)

2.4 การฝึกทักษะเชิงการเป็นผู้นำและบริหารการจัดการ สามารถจัดการฝึกอบรมได้ ทั้งระดับเยาวชนและบุคคลวัยทำงาน

3. การจัดงานกีฬาอาชีพ (Professional Sport Management)

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกีฬาอาชีพแพร่หลาย เช่น ในประเทศทางตะวันตกและ ยุโรป มีกีฬาอาชีพที่เด่นชัดอยู่เพียง 2 – 3 ชนิด คือ

4.1 มวยไทยอาชีพและมวยสากลอาชีพ

4.2 สนุกเกอร์อาชีพ

4.3 กอล์ฟอาชีพ

นอกจากนี้ก็มีกีฬาเทนนิส ที่มีโอกาสจะพัฒนาเป็นกีฬาอาชีพในประเทศไทย แต่ก็ นับว่าเป็นธุรกิจการกีฬานักพลศึกษาควรให้ความสนใจ โดยเฉพาะนักพลศึกษาที่มีความสามารถ ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา (Sport Coaching) ย่อมจะเห็นแนวทางที่ทำธุรกิจด้านนี้ได้

4. การจัดการผลิตภัณฑ์กีฬา (Sport Product Management)

ผลิตภัณฑ์กีฬาในประเทศไทย เมื่อ 30 ปีที่แล้ว เมื่อเทียบกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมากมาย ทั้งใน 3 องค์ประกอบของขบวนการทางธุรกิจ (นิพัทธ์ จิตประสงค์. 2525 : 1)

1. การผลิต (Manufacturing)
2. การตลาด (Marketing)
3. การบริการ (Service)

ผลิตภัณฑ์กีฬา เป็นขบวนการของธุรกิจสมัยใหม่ซึ่งต้องใช้ระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าประเภทอุปโภคบริโภคทั้งหลาย ผลิตภัณฑ์กีฬาเป็นปัจจัยจำเป็นสำหรับชีวิตเทียบเท่ากับปัจจัยสี่ของชีวิต ปัจจัยดังกล่าว คือ เครื่องนุ่งห่ม หมายถึง เครื่องแต่งกาย เสื้อผ้าและรองเท้ากีฬา เป็นปัจจัยเครื่องนุ่งห่มที่เราได้รับคุณประโยชน์ สะดวกสบายมากกว่าเครื่องนุ่งห่มอื่น ๆ นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์กีฬายุคสมัยในปัจจุบัน อาทิเช่น จักรยานออกกำลังกาย (Resistance Cycling) สายพานวิ่งออกกำลังกาย (Treadmill) เป็นต้น เทียบได้กับปัจจัยสี่ที่เป็นยารักษาโรค เพราะการออกกำลังกายด้วยอุปกรณ์หรือผลิตภัณฑ์กีฬายุคใหม่ด้วยอุปกรณ์กีฬาธรรมดา ๆ (ลูบอลล่างต่าง ๆ) ด้วยร่างกายของเราเองโดยไม่ต้องพึ่งอุปกรณ์ (การวิ่งเพื่อสุขภาพ) เหล่านี้ต่างก็มีคุณค่าที่จะพัฒนาสุขภาพ ป้องกันโรคและรักษาโรคบางชนิดจึงกล่าวได้อย่างเต็มที่ว่าผลิตภัณฑ์กีฬาและตัวกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกายเป็นปัจจัยสำคัญของชีวิตที่จะต้องมียระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม

5. การสื่อสารมวลชนเพื่อการศึกษา ประกอบไปด้วย

- 5.1 ผู้สื่อข่าวกีฬา หนังสือพิมพ์ และนิตยสาร
- 5.2 ผู้เสนอข่าวและรายงานพิเศษทางวิทยุโทรทัศน์

ขอบข่ายและลักษณะของงานวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา

พลศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือระบบการศึกษา ในปัจจุบันการพลศึกษาได้พัฒนาไปมากโดยเฉพาะความเป็นวิทยาศาสตร์ของสาขาพลศึกษา จะเห็นได้ว่าการพลศึกษาเน้นในด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา รวมทั้งความเป็นวิชาการของการพลศึกษา ก็มีความแข่งแกร่งและหลากหลายมากขึ้น ได้แก่ จิตวิทยาการกีฬา สังคมวิทยาการกีฬา กีฬาเวชศาสตร์

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การพลศึกษาไทยการเป็นพลศึกษายุคใหม่ เช่น อารยะประเทศที่จัดว่าพลศึกษาเป็นศาสตร์แห่งการประสานสาขาวิชา (Interdisciplinary Science) ในปัจจุบัน

อาชีพพลศึกษาประกอบด้วยบุคคล หรือนักวิชาการจากหลายฝ่ายที่ให้ความสนใจ เช่น นักการแพทย์ จะในด้านกีฬาเวชศาสตร์ กายภาพบำบัดการกีฬา เกสซ์วิทยาการกีฬา เป็นต้น นักพลศึกษาชุดใหม่ ก็จะต้องปรับตัวเองเพื่อศึกษาค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับ จิตวิทยา การกีฬา สังคมวิทยาการกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความรู้ใหม่ที่นักพลศึกษาต้องเริ่มต้นศึกษา คือ ธุรกิจการกีฬา หรือการจัดการการกีฬา เพราะธุรกิจทางด้านกีฬา กำลังจะมีบทบาทต่อการพลศึกษา หรืออาชีพพลศึกษามากขึ้น คาดว่าจะต้องมีการเปิดการสอนหลักสูตรธุรกิจกีฬา ระดับปริญญาใน มหาวิทยาลัย ทั้งของภาครัฐและเอกชน

ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2536 : 55) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของพลศึกษาว่า พลศึกษามีขอบข่าย งานที่กว้างขวาง เพราะพลศึกษา มีความสัมพันธ์กับศาสตร์สาขาอื่น คือ สุขศึกษาและนันทนาการ สรุปได้ว่าขอบข่ายและลักษณะงานของวิชาพลศึกษาประกอบด้วย

1. พลศึกษากับการกีฬา

พลศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา การจัดพลศึกษาส่วนใหญ่ มักจัดในโรงเรียน และสถาบันการศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบหรือดำเนินการมักจะเป็นครูและอาจารย์พลศึกษา โดยจัดการ พลศึกษาในรูปของวิชาเรียน เป็นการเรียนการสอนภาคปฏิบัติการออกกำลังกายหรือกิจกรรมกีฬา ต่าง ๆ ส่วนการบริหารการพลศึกษาก็เก็บอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาการกีฬา และนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การกีฬาจัดอยู่ 2 รูปแบบ

1.1 จัดอยู่ในระบบการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของวิชาพลศึกษาในโรงเรียนหรือสถาบัน การศึกษา เป็นวิชาที่ต้องเรียน ถ้าเป็นการเรียนในระดับมัธยมศึกษา ก็จะเป็นวิชาที่ระบุชนิดกีฬา นั้น ๆ เช่น วิชากรีฑา วิชาฟุตบอล วิชาบาสเกตบอล วิชาวอลเลย์บอล ฯลฯ มีทั้ง วิชาบังคับ และวิชาเลือก สรุปแล้วทางโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านสถานที่เรียน และอุปกรณ์จะเปิดสอน กีฬาให้นักเรียนได้เรียนตามความสนใจเกือบทุกชนิด

ในระดับอุดมศึกษาหรือวิทยาลัยต่าง ๆ ก็เปิดสอนวิชาพลศึกษาในรูปแบบวิชากีฬา ต่าง ๆ ให้นักศึกษาเรียนทั้งเป็นวิชาบังคับ หรือวิชาเลือก มีกีฬาเกือบทุกชนิดให้เลือกเรียนแม้กระทั่ง วิชากอล์ฟ วัยน้ำ เทควันโด หรือกีฬาหลักทั่วไป เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล เป็นต้น

1.2 จัดนอกระบบการศึกษาในโรงเรียน มักจะจัดโดยองค์การและหน่วยงานเอกชน หรือประชาชนจัดซื้อหาอุปกรณ์กีฬามาฝึกหัดเล่นกันเอง กีฬาที่จัดมักเป็นกีฬาบุคคลมากกว่ากีฬา ประเภททีม ในปัจจุบันกีฬาที่ประชนนิยมเล่นต้องขึ้นกับปัจจัย และจุดประสงค์ต่าง ๆ เช่น จะ เล่นเพื่อสนุกสนาน อาจหาพื้นที่สนามหญ้า เพื่อเล่นแบดมินตัน ตะกร้อ หรือฟุตบอล เป็นต้น

หากเล่นเพื่อสร้างสรรค์หรือสังคม อาจชักชวนกันไปเล่นตามสโมสรกีฬาต่าง ๆ กีฬาที่นิยมเล่นคือ แบดมินตัน เทนนิส วอลเลย์บอล กอล์ฟ เป็นต้น นอกจากนี้ในรูปสโมสรกีฬาต่าง ๆ ก็มุ่งจัดกีฬาแบบชิงความเป็นเลิศ ทั้งกีฬาบุคคลและทีม ทั้งนี้เพื่อมุ่งไปสู่กีฬาระดับชาติ หรือนานาชาติโดยมีจุดสูงสุดที่กีฬาโอลิมปิก หรือกีฬาชิงแชมป์โลก

2. ผลศึกษากับนันทนาการ

ปัจจุบันกิจกรรมนันทนาการที่ได้รับความนิยมมากคือ กิจกรรมค่ายพักแรม (Camping Activities) เพราะได้มีการจำแนกออกเป็นกิจกรรมย่อย ๆ ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับผลประโยชน์ในด้านจิตใจอย่างมากมาย อาทิเช่น กิจกรรมการเดินทางไกล (Hiking) กิจกรรมค่ายพักแรมทางการศึกษา (Education Camping) หมายถึง การมีกิจกรรมควบคู่ไปกับกิจกรรมการศึกษาและกิจกรรมสังคม อาจจัดโดยมีกิจกรรมค่ายพักแรมควบคู่ไปกับการเรียนสนทนาภาษาอังกฤษ หรือกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

แนวโน้มในปัจจุบัน และอนาคตเน้นเรื่องกิจกรรมการเต้นรำ (Dancing Activities) เป็นกิจกรรมที่เพิ่มเติมออกมาจากกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง เน้นเป็น กิจกรรมหลักที่มีความสำคัญซึ่งจะเห็นได้จากสมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการแห่งประเทศไทย ได้เพิ่มกิจกรรมการเต้นรำเข้าเป็นงานหลักของสมาคมเช่นเดียวกับงานสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการ โดยเริ่มแนวคิดนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ตัวอย่างกิจกรรมการเต้นรำที่ประยุกต์แล้ว ก็คือกิจกรรมแอโรบิคแดนซ์ (Aerobic Dance) เป็นที่นิยมมากและมีประโยชน์มากเล่นเดียวกัน เพราะให้ประโยชน์ควบคู่กัน ทั้งความสนุกสนาน และการเสริมสร้างความสมบูรณ์ของร่างกาย

ดังนั้น พลศึกษาจึงเป็นงานหลักของวิชาชีพพลศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์ คาบเกี่ยวและสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันกับงานกีฬาและนันทนาการ

3. การสอน (Teaching)

ผู้ที่ทำงานในด้านวิชาชีพพลศึกษา งานที่ต้องปฏิบัติและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ การสอนจะต้องศึกษาถึงความและความมุ่งหมายของการสอน ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติของผู้สอนพลศึกษาที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

ในด้านการสอนของครูพลศึกษาในระดับโรงเรียนยังต้องทำหน้าที่สอนวิชาสุขศึกษา ด้วยการสอน จึงเป็นภาระหลักของวิชาชีพนี้ โดยต้องทำการสอนทั้งด้านพลศึกษา สุขศึกษา และนันทนาการ

4. การเป็นผู้ฝึกกีฬา (Sport Coaching)

ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ฝึกกีฬา (Coaching) ส่วนใหญ่ก็คือ ครูหรืออาจารย์พลศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ได้ศึกษาและฝึกอบรมมาโดยตรง ในสถาบันการศึกษา อาจารย์ระดับอุดมศึกษานอกจากนี้ ยังมีผู้ฝึกกีฬาที่มีใช่ครูพลศึกษา แต่เป็นอดีตนักกีฬาที่มีความสามารถหรือนักกีฬาระดับสูง เช่น นักกีฬาระดับชาติ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงจากการแข่งขันกีฬา

ไม่ว่าผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ฝึกกีฬาจะเป็นใคร สิ่งที่ต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ คือ ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกกีฬา (Coaching) นั้นสมควรจะได้มีการศึกษาหรือผู้ฝึกอบรมโดยตรง เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา (United States Sports Academy : USSA) เป็นสถาบันที่ฝึกอบรมด้านการเป็นผู้ฝึกกีฬาและยังมีองค์กรหรือสมาคม ในลักษณะอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อการเป็นผู้ฝึกกีฬาก็คือ สถาบันวิทยาการโอลิมปิกไทย (Thai National Olympic Academy) และการกีฬาแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีสโมสรหรือสมาคมกีฬาต่าง ๆ ที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ฝึกกีฬาให้กับสมาชิกของตนเองหรือผู้ที่สนใจ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2534 : 1 – 10)

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมการเป็นผู้ฝึกกีฬาในปัจจุบันประเทศไทย มีความสนใจและตื่นตัวในเรื่องนี้มาก มีทั้งการส่งบุคลากรทั้งภาครัฐบาลและเอกชนไปอบรมยังต่างประเทศ ทั้งในยุโรป อเมริกา และเอเชีย รวมทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดขึ้นในประเทศการเป็นผู้ฝึกกีฬา (Sport Coaching) นั้น เป็นงานที่ทำหายความสามารถและมีอนาคตก้าวไกล เป็นงานวิชาชีพที่แข็งแกร่งมากสำหรับอารยประเทศที่ประสบความสำเร็จในงานด้านนี้ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาและในยุโรป เช่น ประเทศเยอรมัน อาชีพการเป็นผู้ฝึกกีฬานั้นเป็นวิชาชีพที่มีทั้งเกียรติยศและรายได้สูงมากเช่นเดียวกัน

งานการเป็นผู้ฝึกกีฬา จำเป็นต้องใช้หลักวิชาการ หลักวิทยาศาสตร์ การกีฬาต่าง ๆ และหลักการบริหารงาน รวมทั้งต้องมีประสบการณ์อย่างมากมาย ต้องเป็นคนทันสมัย ติดตามความเคลื่อนไหวของวงการกีฬาอย่างใกล้ชิดโดยตลอด

5. การบริหารและการจัดการ (Administration and Management)

การบริหารและการจัดการ ผู้ที่ทำงานด้านนี้ หรือเรียกว่า ผู้บริหารและนักบริหาร มักจะมีประสบการณ์หรือผ่านงานด้านการสอนหรือการเป็นผู้ฝึกกีฬามาก่อน

ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2536 : 81) กล่าวว่า นักบริหารในวิชาชีพพลศึกษาจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะงาน ดังนี้

5.1 งานพลศึกษา

5.2งานกีฬา

5.3ศูนย์สุขภาพ

5.1 งานพลศึกษา

ผู้บริหารในกลุ่มนี้จะทำงานบริหารพลศึกษาในโรงเรียนหรือในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ตำแหน่งจากการบริหารเริ่มต้นที่หัวหน้าหมวดพลานามัย (รวมทั้งวิชาชีพพลศึกษากับสุขศึกษา) และได้เต้าสูงขึ้นเป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ โรงเรียนหากมีตำแหน่งสูงสุด คือ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนแล้ว การบริหารงานก็จะครอบคลุมทั้งกิจการของโรงเรียน หากผู้อำนวยการโรงเรียนที่ศึกษามาทางการพลศึกษาโดยตรงก็จะเข้าใจงานพลศึกษาเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ

ผู้บริหารในกลุ่มนี้ก็รวมทั้งผู้บริหารในกรมกองต่าง ๆ ในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตำแหน่งที่สำคัญ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ จะเป็นผู้รับผิดชอบงานโดยตรงของการพลศึกษาแห่งชาติ และก็มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ในสำนักพัฒนาการศึกษาและนันทนาการที่ต้องรับงานนโยบายจากผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษาและนันทนาการสำหรับในต่างจังหวัด ทุกจังหวัดก็จะมีนักพลศึกษาทำงานด้านบริหารพลศึกษาอยู่ในบังคับบัญชาของศึกษาธิการจังหวัด โดยรับผิดชอบงานบริหารพลศึกษาอยู่ในบังคับบัญชาของศึกษาธิการจังหวัด โดยรับผิดชอบงานบริหารงานด้านการเรียนการสอนพลศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ ของจังหวัด เช่น มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทางพลศึกษาประจำจังหวัด เป็นต้น

ผู้บริหารในกลุ่มนี้ แม้จะทำงานด้านพลศึกษาในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ก็ยังทำงานที่คาบเกี่ยวกับพลศึกษาอยู่มาก ก็คือ งานกีฬา เพราะกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนพลศึกษา ก็คือ การแข่งขันกีฬา ซึ่งงานแข่งขันกีฬานักเรียนนี้จะมีโครงการวางไว้แน่นอนเป็นประจำทุกปี ทั้งนโยบายจากส่วนกลางคือ สำนักงานพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ และนโยบายระดับจังหวัดทำให้กิจกรรมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง ทำให้งานบริหารพลศึกษาและกีฬาจัดควบคู่ไปกันอย่างใกล้ชิด

5.2 งานกีฬา

งานบริหารในกลุ่มนี้ยังไม่จำแนกตัวอย่างชัดเจน เพราะในประเทศไทยยังไม่มีกีฬาอาชีพอย่างแพร่หลาย เช่นในประเทศทางตะวันตกและยุโรป คงมีกีฬาอาชีพที่เด่นชัดคือ มวยไทย

อาชีพ สนุกเกอร์อาชีพ กอล์ฟอาชีพ และที่กำลังจะพัฒนาเป็นกีฬาอาชีพที่เด่นชัดคือ ฟุตบอล ซึ่งได้เริ่มต้นโดยการจัดการแข่งขันฟุตบอลแบบเซมิโพร (Semi Professional) เมื่อปี 2534 จนถึงปัจจุบัน แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังกีฬาเทนนีสที่มีโอกาสจะพัฒนาให้เข้าสู่กีฬาอาชีพได้

อย่างไรก็ตาม กีฬาอาชีพในประเทศไทยนั้นยังอยู่ในวงจำกัดมาก มีนักกีฬาอาชีพที่ประสบความสำเร็จเพียงไม่กี่คนเท่านั้น สำหรับนักบริหารงานกีฬาประเภทกีฬาสมัครเล่นนั้นก็มีอยู่จำนวนมาก ได้แก่ ผู้บริหารงานสมาคมกีฬาสมัครเล่นต่าง ๆ ที่ขึ้นอยู่กับภารกิจกีฬาประจำประเทศไทย ผู้บริหารงานกีฬา เหล่านี้จะมาจากทั้งนักพลศึกษา อดีตนักกีฬาระดับชาติ นักการศึกษา นักธุรกิจ นักการทหาร/ตำรวจ และบุคคลผู้ที่สนใจในวงการกีฬาระหว่างประเทศ ซึ่งการบริหารงานกีฬาของสมาคมกีฬาสมัครเล่นต่าง ๆ เหล่านี้ นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนากีฬาของชาติตั้งแต่ระดับการแข่งขันกีฬาแห่งชาติไปสู่การแข่งขันระดับสูงสุดคือ กีฬาโอลิมปิก

5.3 ศูนย์สุขภาพ

ปัจจุบันมีความตื่นตัวในการออกกำลังกายแบบแอโรบิกได้แพร่หลาย จะเป็นธุรกิจและปรับตัวเป็นศูนย์สุขภาพเป็นการให้บริการสมาชิกและแขกของโรงแรม ในการบริหารงานและการจัดการต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการ จึงเป็นงานที่ทำทนายวิชาชีพพลศึกษาดังนั้นต้องมีนักพลศึกษาที่มีความสามารถด้านการบริหารและการจัดการเข้าไปดำเนินการ

ความต้องการด้านกำลังคน

ในการบริหารงานบุคคลขององค์การ งานที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การวางแผนกำลังคน เพราะการดำเนินงานทุกประเภท จะต้องมีบุคคลปฏิบัติงานให้เพียงพอ ปริมาณงานและหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ฉะนั้นก่อนที่จะมีการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน เซาร์ โจรน์แสง (2525 : 175) กล่าวถึงส่วนสำคัญในการวางแผนกำลังคน มีส่วนประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าถึงความต้องการกำลังคนในองค์การว่า จะต้องการปริมาณกำลังคนจำนวนเท่าใด โดยแยกประเภทใด ระดับใด
 2. เป็นการพัฒนากำลังคนและการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้รับประโยชน์สูงสุด
 3. เป็นการศึกษาวิจัยกำลังคน เพื่อวางมาตรการและโครงการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานไปโดยมีประสิทธิภาพ
- ในการวางแผนกำลังคน องค์การจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าปริมาณแรงงานไม่คงที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยิ่งในกรณีที่องค์กรขยายตัวอยู่เรื่อย ๆ ความต้องการกำลังคนก็ยิ่งมีมากขึ้น ลักษณะความต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนไป ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่างคือ

1. การหมุนเวียนของการเข้าออกของพนักงาน (Employee Turnover) ได้แก่ การลาออกการไล่ออก หรืออายุครบกำหนดตามสัญญาจ้างแรงงาน

2. ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนไปจากเดิม จนทำให้จำเป็นต้องใช้คนงานใหม่เข้ามาทำงานงาน เช่น กรณีที่มีความก้าวหน้าใหม่ ๆ ทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี เช่น การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิธีการผลิต ทำให้ต้องการผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานปัจจุบันไม่มีหรือไม่เหมาะสมจนทำให้ต้องรับคนใหม่เข้ามา

3. ขึ้นอยู่กับอัตราความเจริญเติบโตขององค์กร เช่น การขยายการผลิตการตลาดและการบุกเบิกผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งต้องการกำลังเพิ่มเติม เพื่อให้ทันความต้องการของตลาด (เสนาะ ดิยาวี. 2525 : 55)

กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงาน

การหาบุคคลที่เหมาะสมให้เหมาะกับงาน คือ การจัดหาคนเข้าทำงาน เป็นการจัดหารักษาคุณภาพและจำนวนคนที่ต้องการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหาคนเข้าทำงานในองค์กรใหญ่ ๆ เป็นความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการจัดหาคนเข้าทำงานเพราะองค์กรขนาดเล็กมักไม่มีฝ่ายบุคคล ขั้นตอนในกระบวนการจัดหาคคนเข้าทำงานในองค์กร

สุภาพรณ ลูวีระ (2532 : 165 – 167) กล่าวถึง กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงานจึงประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารใช้ปฏิบัติ 8 ขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) คือการประมาณจำนวนและกำหนดกำลังคนที่ต้องการในอนาคต
2. การสรรหา (Recruitment) เป็นการสรรหาผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้เป็นไปตามการวางแผนกำลังคน
3. การคัดเลือก (Selection) คือ การประเมินผู้สมัครและการเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่ควรจะบรรจุเข้าทำงาน
4. การปฐมนิเทศน์ (Orientation) เป็นการแนะนำผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วเข้าสู่หน่วยงานและองค์กร

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) มีความมุ่งหมายเพื่อเตรียมพนักงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) คือ การจัดทรัพยากรการให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน รักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ค่าตอบแทน จ่ายให้แก่พนักงานตามส่วนที่เขาได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร

8. การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่งและการพ้นจากงาน (Promotion, Demotion and Discharge) เป็นการพัฒนาระบบที่ประกอบด้วย การเลื่อนพนักงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือลดลงสู่ตำแหน่งที่ต่ำลง หรือให้พนักงานออกจากองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในต่างประเทศ

ฮอลล์ (Hall. 1989 : 47) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ลักษณะการใช้บริการ ในบิววิส และแอโรบิค เซ็นเตอร์ การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรอันจะก่อให้เกิดความรู้ เพื่อช่วยให้สถานบริการมีการพัฒนามากขึ้น และเพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานบริการด้านนี้ให้แก่บุคคลทั่วไปมากขึ้น สถานบริการทั้งสองแห่งอยู่ในเมืองฟินิกซ์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานบริการทั้งสองนี้ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นสมาชิกของสถานบริการที่อาศัยอยู่นอกเมือง 112 คน และสมาชิกที่อาศัยอยู่ในเมือง จำนวน 88 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกไปสัมภาษณ์ตามสถานบริการด้านสุขภาพของสมาชิกทั้งหมดน้อยกว่า 5 ไมล์ สำหรับเพศที่มาใช้บริการจะมีการวิเคราะห์และแปลความหมายพิเศษ คือ เพศชายจะสนใจเรื่องการเสริมสร้างความแข็งแรง ในขณะที่เพศหญิงจะชอบเดินแอโรบิค ฝึกความอ่อนตัว และการลดน้ำหนัก การทำให้ร่างกายเป็นที่สนใจของเพศตรงข้าม มีรูปลักษณะที่สวยงาม สมาชิกทั้งชายและหญิงจะสนใจมาก แต่สมาชิกหญิงจะสนใจมากกว่าสมาชิกชายเล็กน้อย

จอห์นสัน (Johnson. 1990 - A) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมกันของการศึกษาและธุรกิจ ในด้านสมรรถภาพ การศึกษาได้สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ โดยเข้าไปร่วมกับฝ่ายธุรกิจ ได้มีการตรวจสอบการตั้งห้างหุ้นส่วน ระหว่างวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของรัฐกับสถานประกอบการใหญ่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและจัดการบริหารศูนย์สมรรถภาพทางกายสำหรับลูกจ้างบริษัท หลักจากที่ศูนย์สุขภาพตั้งได้หนึ่งปีผ่านไปแล้ว ได้มีการประเมินความคิดเห็นจากสมาชิกของศูนย์ และได้มีการอภิปรายโต้แย้งกันอย่างกว้างขวาง

และนำผลมาใช้ในการให้คำแนะนำปรับปรุงศูนย์สมรรถภาพทางกาย ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ในสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น การลดลงของผู้ลงทะเบียนเรียน รูปแบบของนักศึกษาที่เปลี่ยนไป การตัดงบประมาณ เป็นต้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งฝ่ายธุรกิจต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบช่วยเหลือ จึงเห็นได้ชัดว่าไม่มีใครที่จะสามารถทำงาน ได้โดยลำพัง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนสถาบันการศึกษาชั้นสูงให้ขยายบริการออกไป โดยเฉพาะผ่านทาง การเข้าร่วมมือกับฝ่ายธุรกิจ

อีอิดะ (Iida, 1992 : 5201 - B) ได้ศึกษาเรื่องการพิจารณาสีงแวดล้อมทางสังคมในการทำงานและการเข้าไปใช้ศูนย์สุขภาพของบริษัท สรุปได้ว่า มากกว่า 20 ปีที่ผ่านมาการได้รับการปรับปรุงและการรักษาสมรรถภาพทางกาย ได้เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันสำหรับลูกจ้างและนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อไม่นานมานี้ ได้มีรายงานแสดงถึงการหันมาปรับปรุงและรักษาสมรรถภาพทางกาย ด้วยการออกกำลังกายอยู่ในระดับสูงแต่การเข้าร่วมโปรแกรมอยู่ในระดับต่ำ คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นจุดมุ่งหมายหลักของงานวิจัยการเข้าร่วมการออกกำลังกายของคนงาน ในอดีต และเมื่อเร็ว ๆ นี้ ก็ได้มีการศึกษาอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่อปัญหาของการไม่เข้าร่วมโปรแกรมของคนงาน กลุ่มตัวอย่างด้วยคนงาน 249 คน จากหนังสือพิมพ์ ลอสแอนเจลิส (Los Angeles Times) โดยแบ่งเป็น (1) ผู้ไม่เข้าร่วม ออกกำลังกายในศูนย์สุขภาพของบริษัทน้อยกว่า 3 เดือน (2) ผู้เข้าร่วม ออกกำลังกายในศูนย์สุขภาพของบริษัทน้อยกว่า 3 เดือน (3) ผู้ออกกำลังกายในศูนย์สุขภาพของบริษัทติดต่อกันตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป และได้สำรวจหาการตอบสนองต่อมิติสัมพันธ์ของมาตรฐานประมาณค่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานจากค่าความสัมพันธ์ พบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของพวกเขา และนอกจากนี้ยังได้รับการยืนยันจากผู้ดูแลควบคุมงานและผู้ที่ทำงารร่วมด้วยจากตัวเลข ได้แสดงถึงแนวโน้มการเข้าร่วมการออกกำลังกายสูงขึ้น แต่เมื่อมีการควบคุมประชากร พบว่า ค่าเฉลี่ยของการเข้าร่วมการออกกำลังกายยังไม่สามารถยืนยันได้ เชื้อชาติและการจำแนกประเภทของงานมีความสัมพันธ์กับคะแนนจากมาตราส่วนประมาณค่าย่อยเฉลี่ยเกี่ยวกับงานและการยืนยันของผู้ควบคุมดูแลงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนเกาะกลุ่มเท่ากัน สัมพันธ์กับเชื้อชาติใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

นพหุคูณ Manovr ทำการวิเคราะห์ใช้ข้อมูล วิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มที่ออกกำลังกายมีความแตกต่างกันตามเชื้อชาติ และการจำแนกประเภท ของงานยิ่งกว่านั้น ความแตกต่างของกลุ่มออกกำลังกาย โดยจำแนกตามประเภทของงานมีผลสูงกว่ากลุ่มเชื้อชาติ ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของมาตรฐานประมาณค่าสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อโคแอสคว์ วิเคราะห์ระหว่างตัวแปร และการเข้าร่วมการออกกำลังกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม

ตามดูเหมือนว่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มเชื้อชาติ และกลุ่มจำแนกตามประเภทของงานอาจมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมการออกกำลังกาย และแล้วในทางกลับกันอาจจะอธิบายความแตกต่างของคะแนนจากมาตรฐานประมาณค่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมออกกำลังกายและกลุ่มที่มีที่ไม่เข้าร่วมออกกำลังกายได้

การวิจัยในประเทศ

ผาณิต บิลมาศ (2522 : 226 - 268) ได้วิจัยคุณลักษณะ ของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนา สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าหมวดวิชาพลศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ พบว่า คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดีเรียงตามลำดับความสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. ด้านการสอน การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ ความมุ่งหมายของหลักสูตรทางการพลศึกษาและรู้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ
2. ด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต การเป็นผู้มีความแคล่วคล่องว่องไวและมีสมรรถภาพทางกายดี
6. ด้านวิชาการ การเป็นผู้มีความรู้เรื่องอันตรายที่จะเกิดจากการเรียนกิจกรรมพลศึกษาและเอาใจใส่ดูแลป้องกันการเกิดโรคติดต่อ
7. ด้านคุณธรรมความประพฤติและการมีน้ำใจนักกีฬา การเป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและซื่อสัตย์สุจริต
5. ด้านบุคลิกภาพ ควรเป็นผู้ที่มีการควบคุมอารมณ์และอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรเป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี และให้ความร่วมมือในกิจกรรมพลศึกษา
7. ด้านการอบรม การปกครองและการเป็นผู้นำ ควรเป็นตัวอย่างที่ดี และรักษาความลับของนักเรียน
8. ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย การเป็นผู้ที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และรู้จักรักษาความลับของทางราชการ
9. ด้านความเชื่อมั่นในตัวเองและเป็นตัวของตัวเอง ควรเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีสัจจะและซื่อตรงต่อตัวเอง
10. ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬา ควรเป็นผู้ที่สามารถ สอบและเข้าร่วมกิจกรรมทางพลศึกษาได้หลายอย่าง และมีลักษณะท่าทางของนักกีฬา

สุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2526 : ง – จ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หน่วยงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารเอกชน ประเภทสถาบันการเงิน อู่โบก และบริการ รวมทั้งสิ้น 170 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลำดับที่สำคัญขององค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนทั้ง 4 ประเภท มีดังนี้

- 1.1 ด้านประพฤติปฏิบัติ และเจตคติ
- 1.2 ด้านความรู้
- 1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.4 ด้านสุขภาพ
- 1.5 ด้านการสอนและสาธิต
- 1.6 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.7 ด้านบริหารอุปกรณ์
- 1.8 ด้านการให้บริการ
- 1.9 ด้านการกีฬาและความสามารถทางการกีฬา
- 1.10 ด้านความสามารถพิเศษ

2. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาในคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน ของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนทั้ง 4 ประเภท อยู่ในระดับสูงมากเท่าเทียมกัน และมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

3. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มีโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจแก่พนักงาน

4. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบโครงการการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจแก่นักกีฬา

5. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับบรรจุอัตราบุคลากรทางพลศึกษา เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจแก่นักกีฬา

กรมพลศึกษา (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการสำรวจความต้องการบุคลากรพลศึกษาในหน่วยงานของเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการสำรวจพบว่า

1. ลักษณะและประสบการณ์โดยทั่วไปของหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจในการส่งเสริมและบริหารงานพลศึกษา กีฬา สุขภาพและนันทนาการ พบว่า ส่วนใหญ่ได้จัดกิจกรรมเหล่านี้อยู่แล้ว เช่น ในด้านนันทนาการ (ร้อยละ 56.67) มีการจัดสวัสดิการในด้านบริการคลินิก / การตรวจสุขภาพ (ร้อยละ 96.67) ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลตามเกณฑ์ที่ หน่วยงานกำหนด (ร้อยละ 96.67) มีการจัดฝึกออกกำลังกาย / กีฬา หรือตัวชมรม / สโมสรกีฬา ร้อยละ 66.67 มีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในและระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ (ร้อยละ 83.33) แต่ยังไม่มีการทางพลศึกษาเพื่อดำเนินงานดังกล่าวโดยตรง

2. ลักษณะและประสบการณ์ของด้วยงานในด้านการรักษาความปลอดภัย พบว่าหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทางทรัพย์สินและชีวิตบุคคล (ร้อยละ 88.89) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการปฏิบัติตนตามประกาศกรมแรงงาน พ.ศ.2528 (ร้อยละ 77.78)

3. ลักษณะความต้องการของบุคลากรทางพลศึกษา วุฒิ ป.กศ.สูง พลศึกษา และบริหารพลศึกษาในองค์กรของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ต้องการ (ร้อยละ 57.78) มีบางส่วนยังไม่แน่ใจ (ร้อยละ 35.55) และเพียงจำนวนน้อยที่ต้องการ (ร้อยละ 6.67) สำหรับบุคลากร วุฒิ ป.กศ.สูง วิชาเอกพลศึกษาและการรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ไม่ต้องการ (ร้อยละ 57.78) มีบางส่วนยังไม่แน่ใจ (ร้อยละ 30) และมีเพียงจำนวนน้อยที่ต้องการ (ร้อยละ 12.22)

จากข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจส่วนมากเห็นความจำเป็นในการจัดส่งเสริมการพลศึกษา กีฬา สุขภาพ และนันทนาการในองค์กร ตลอดจนงานการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินชีวิตบุคคล และในการปฏิบัติงาน และดำเนินการจัดอยู่แล้ว ดังนั้น หากกรมพลศึกษาจะผลิตบุคลากรพลศึกษาให้สนองความต้องการของตลาดแรงงานดังกล่าว ต้องเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานได้เข้าใจหลักสูตรและประสิทธิภาพของบุคลากรพลศึกษาด้วย

ไพรัช ปานอุทัย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์ทางทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบและเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์ ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา และความสามารถทางกีฬา

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษา 5 จำนวน 82 คน ศึกษาในเทศก์
เขตการศึกษา 5 จำนวน 86 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 168 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบ
หลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
หลังจากวิเคราะห์ข้อมูล ตามวิธีการทางสถิติแล้ว พบว่า

1. ทั้งสองกลุ่มคือ ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของ
ครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึง
ประสงค์อยู่ในระดับสูง

2. ผู้บริหารการศึกษาจัดลำดับความสำคัญลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ตามลำดับ
ดังนี้ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการศึกษา
และความสามารถทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการสอนและด้านวิชาการ

3. ผู้บริหารการศึกษาจัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์
ตามลำดับดังนี้คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน
การสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการกีฬาและความสามารถทางการกีฬาและด้านวิชาการ

4. ศึกษานิเทศก์จัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ ตามลำดับ
ดังนี้ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการกีฬา
และความสามารถทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการสอน และด้านวิชาการ

5. ศึกษานิเทศก์ จัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ตาม
ลำดับดังนี้คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน
ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการกีฬาและความสามารถทางการกีฬาและด้านวิชาการ

6. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ ระหว่างผู้บริหารการศึกษา
กับศึกษานิเทศก์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเทียบกับแต่ละ
ด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ระหว่างผู้บริหารการ
ศึกษานิเทศก์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบแต่
ละด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารการศึกษา ระหว่างคุณลักษณะของครูพลศึกษา
ที่เป็นอยู่กับที่พึงประสงค์ โดยส่วนรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

9. ผลการเปรียบเทียบพรรณนะของผู้บริหารการศึกษาระหว่างคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ กับที่พึงประสงค์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้านทุกด้านไม่แตกต่าง

กรมพลศึกษา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องตลาดแรงงานของสถานประกอบการและความต้องการเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี 4 วิชาเอกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน ที่มีต่อบุคลากรระดับปริญญาตรี วิชาเอกอาชีวอนามัย และการจัดการความปลอดภัย วิชาเอกนันทนาการ และสวัสดิการในสถานประกอบการ วิชาเอกผู้ฝึกกีฬาและวิชาเอกอนามัยเด็กเล็กและผู้สูงอายุ และความต้องการเข้าศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี 4 วิชาเอก ของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 และนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2531 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ธนาคาร รัฐวิสาหกิจ บริษัท สโมสร สุขภาพ ศูนย์ฝึกกีฬา สถานรับเลี้ยงเด็กวัยก่อนเรียนสถานสงเคราะห์ โรงเรียนอนุบาล จำนวน 295 แห่ง และนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 2,940 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากร วิชาเอกอาชีวอนามัยและการจัดการความปลอดภัย ได้แก่ โรงงาน (ร้อยละ 55.5) โรงแรม (ร้อยละ 84.6) และบริษัท (ร้อยละ 54.2)

2. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชานันทนาการและสวัสดิการในสถานประกอบการ ได้แก่ โรงแรมขนาดใหญ่ (ร้อยละ 61.5)

3. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกผู้ฝึกกีฬา ได้แก่ สโมสรกีฬา สุขภาพ และศูนย์ฝึกกีฬา (ร้อยละ 61.5)

4. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกอนามัยเด็กเล็กและผู้สูงอายุ ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็ก (ร้อยละ 75) โรงเรียนอนุบาลเอกชน (ร้อยละ 52.7) และสถานสงเคราะห์คนชรา (ร้อยละ 83.4)

5. นักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 มีความต้องการเลือกเรียน วิชาเอกอาชีวอนามัยและการจัดการความปลอดภัย มากเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 29.6) รองลงมาได้แก่ วิชาเอกผู้ฝึกกีฬา (ร้อยละ 22.1)

6. นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 มีความต้องการเลือกเรียนวิชาเอกผู้ฝึกกีฬา (ร้อยละ 46.3) มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ วิชาเอกอาชีวอนามัยและการจัดการความปลอดภัย

วาสนา เขื่อนผ่อง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรีที่จบจากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาของคณะพลศึกษา มีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงและคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า ใฝ่หาเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ มาไว้เป็นการสอนอยู่ในระดับสูงสุด การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพทางด้านพลศึกษา อยู่ในลำดับต่ำสุดส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า ใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับการกีฬาและกิจกรรมทางพลศึกษาอยู่เสมออยู่ในระดับสูงสุด การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการอยู่เสมออยู่ในลำดับต่ำสุด

2. ด้านการสอน ผู้บริหาร การศึกษาของคณะพลศึกษา มีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษา อยู่ในเกณฑ์สูงมากและคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า เอาใจใส่ในเรื่องการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการเรียนกิจกรรมทางพลศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด สามารถผลิตวัสดุอุปกรณ์ทางพลศึกษาบางอย่าง อยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่ามีความสามารถในการปกครองนักเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด สามารถผลิตวัสดุอุปกรณ์ทางพลศึกษาบางอย่างอยู่ในลำดับต่ำสุด

3. ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถจัดการกีฬาภายในโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด สามารถจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถจัดกีฬาภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในลำดับสูงสุด สามารถจัดกิจกรรมทางพลศึกษาสำหรับชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด

4. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า ไม่กระทำตนผิดเรื่องชู้สาวอยู่ในลำดับสูงสุด ความมีมารยาทในการพูดอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาสูงสุด ไม่เล่นการพนันอยู่ในลำดับต่ำสุด

5. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรรศนะต่อ คุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีศรัทธาในวิชาชีพอยู่ในลำดับสูงสุด การพูดชัดถ้อยชัดคำอยู่ในลำดับต่ำมาก ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อ

คุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีศรัทธาในวิชาชีพครูอยู่ในลำดับสูงสุด การมีสุขภาพอ่อนโยนอยู่ในลำดับต่ำสุด

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นอยู่ในลำดับสูงสุด สนใจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางพลศึกษาของนักศึกษาอยู่ในลำดับสูงสุด สนใจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด

7. ด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า นำกลุ่มจัดกิจกรรมกีฬาในมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ที่พึงประสงค์อยู่ในลำดับสูงสุด เคยเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีความกระตือรือร้นที่จะยกระดับมาตรฐานพลศึกษาและการกีฬาให้สูงขึ้นอยู่ในลำดับสูงสุด การเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการอื่น ๆ ของสมาคมการกีฬาต่าง ๆ อยู่ในลำดับต่ำสุด

8. ลำดับทรรศนะของผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษาที่มีทรรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษา คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา

9. ลำดับทรรศนะของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษา คือ ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา ด้านวิชาการ

10. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษาและหัวหน้าภาควิชาพลศึกษา พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา และด้านคุณธรรมและความประพฤติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา ไม่มีความแตกต่างกัน

นพเวศน์ ขวัญวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการนักพลศึกษาของสถานประกอบการธุรกิจกีฬาเอกชน โดยสรุป พบว่า

สถานประกอบการธุรกิจเอกชนนั้นยังมีความต้องการนักพลศึกษาเข้าไปทำงานในสถานประกอบการเอกชน ซึ่งไม่จำกัดเพศ มีอายุ 20 – 25 ปีซึ่งต้องการวุฒิปริญญาตรีพลศึกษา ซึ่งรับผู้สำเร็จการศึกษาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์เพราะต้องการนักพลศึกษาเหล่านี้ไปเป็นนักปฏิบัติการในสถานทีนั้น ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้งาน ณ จุดที่ต้องรับมอบหมายให้ไปดำเนินการ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มาก่อน และถ้าหากมีความสามารถเฉพาะทางด้านการศึกษาสัก 2 ประเภท ก็จะได้รับการพิจารณา และส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในสถานประกอบการเอกชนต้องการให้ไปเป็นไปเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมสมรรถภาพทางกายมากกว่าที่จะให้ไปเป็นผู้นำทางด้านทักษะศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลัก บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเพิ่มในด้านสมรรถภาพทางกายด้วย

ขวัญใจ ดันสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดตามผลการผลิตบัณฑิตโปรแกรมวิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึกและการจัดการกีฬา) พ.ศ. 2535 - 2538 มีความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้ เป็นการติดตามผลเพื่อทราบถึงสถานภาพปัจจุบันการทำงาน ความเหมาะสมของหลักสูตรกับการทำงาน ข้อเสนอแนะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2535 - 2538 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตโดยส่งแบบสอบถามถึงบัณฑิต 121 คน ได้รับคืน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.03 ถึงผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 121 คน ได้รับคืน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.08 วิเคราะห์ผล โดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. บัณฑิตทำงานในโรงแรมมากที่สุด
2. บัณฑิตทำงานในตำแหน่ง Instructor มากที่สุด
3. บัณฑิตทำงานในลักษณะบริการมากที่สุด
4. บัณฑิตได้ทำงานตรงตามสาขาที่เรียนมาเป็นจำนวนมาก
5. บัณฑิตได้ทำงานทันทีที่จบการศึกษา
6. บัณฑิตประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับดี
7. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดี แต่ควรปรับปรุง

ความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ผู้บริหารของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวนทั้งสิ้น 335 คน โดยแบ่งสถานบริการการออกกำลังกายดังนี้

1. สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่มี 21 แห่ง มีประชากร 96 คน
 2. สถานบริการการออกกำลังกายขนาดเล็กมี 32 แห่ง มีประชากร 162 คน
 3. สถานบริการการออกกำลังกายเฉพาะด้านมี 15 แห่ง มีประชากร 77 คน
- รวมสถานบริการการออกกำลังกาย 68 แห่ง รวมประชากร 335 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ผู้บริหารของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน โดยเปิดตารางของ R.V.Kvejene และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนคน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากสถานบริการการออกกำลังกายแห่งละ 3 คน

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน

สถานบริการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สถานบริการการออกกำลังกาย ขนาดใหญ่จำนวน 21 แห่ง	96	63
2. สถานบริการการออกกำลังกาย ขนาดเล็กจำนวน 32 แห่ง	162	96
3. สถานบริการการออกกำลังกาย เฉพาะด้านจำนวน 15 แห่ง	77	45
รวม	335	204

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็น

1. แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแบบสอบถาม เป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบนแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัญหาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาพลศึกษา และธุรกิจกีฬา
3. ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพ

พลศึกษาและธุรกิจกีฬา นำมากำหนดความต้องการด้านต่าง ๆ ของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน ที่ต้องการทราบ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธาน และกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์และการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพ หาความเที่ยงตรง เชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ทำการตรวจสอบ (ดูที่ภาคผนวก) และนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีของคอนนาค (Cronbach) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม

ตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.93

7.. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเสนอประธานและกรรมการ ผู้ควบคุมปริญญาโทอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ขอความร่วมมือในการตรวจแบบสอบถามของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน
2. ส่งหนังสือนำพร้อมแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์
3. รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

วิธีการจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาสรุปและนำเสนอในรูปความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

f = ความถี่

% = ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากจำนวน 240 ฉบับ ได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100% ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละตามลำดับดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 สภาพของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน

โดยแบ่งตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
เพศ						
ชาย	54	85.71	78	81.25	36	80.00
หญิง	9	14.28	18	18.75	9	20.00
อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.17	3	3.12	10	22.22
25 – 30 ปี	4	6.34	14	14.58	15	33.33
31 – 35 ปี	5	7.39	4	4.16	9	20.00
36 – 40 ปี	26	41.26	47	48.95	8	17.77
41 – 45 ปี	10	15.87	22	22.91	3	6.60
46 – 50 ปี	14	22.22	6	6.25	-	-
มากกว่า 50 ปี	2	3.17	-	-	-	-
วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	28.57	18	18.75	3	6.67
ปริญญาตรี	41	65.07	70	72.91	37	82.22
สูงกว่าปริญญาตรี	4	6.34	8	8.33	5	11.11
ตำแหน่งงานในสถานบริการ						
ผู้อำนวยการ	33	52.38	8	8.33	8	17.77
ผู้จัดการ	23	36.50	19	30.20	29	64.44
ผู้จัดการฝ่าย	24	38.09	59	61.45	8	17.77

จากตาราง 2 แสดงว่าสภาพของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน มีผู้บริหารสถานบริการขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.71 ,81.25 , 80.00 และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 14.28, 18.75, 20.00 ตามลำดับ

ในด้านอายุของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายส่วนใหญ่มีผู้บริหารสถานบริการขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.26 และ 48.95 ส่วนผู้บริหารสถานบริการเฉพาะด้านมีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มากที่สุด

ในด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.07 , 72.91 และ 82.22 ตามลำดับ

ในด้านตำแหน่งของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ เป็นผู้อำนวยการ ของผู้บริหารขนาดเล็กเป็นผู้จัดการฝ่ายและผู้บริหารเฉพาะด้านเป็นผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 52.38 , 61.45 และ 64.44 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ข้อความ	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านการคัดเลือกบุคลากร						
1. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน	18	28.57	4	41.66	8	17.77
2. ขั้นตอนการเลือกไม่ตรงจุดประสงค์	27	42.85	25	26.04	22	48.88
3. มีบุคลากรที่ได้รับการทบทวนมาก่อน	52	82.53	72	75.00	40	88.88
4. เป็นบุคลากรที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน	47	74.60	78	81.25	21	46.66

จากตาราง 3 แสดงว่าปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาในด้านการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่ ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน เป็นปัญหาที่บุคลากรได้รับการทบทวนมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 82.53 , 75.00 และ 88.88 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร						
1. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ	21	33.33	41	42.70	12	26.66
2. บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน	8	12.69	8	8.33	4	8.88
3. ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ	12	19.04	17	17.70	19	42.22
4. ไม่ตรงเวลา	18	28.57	21	21.87	26	57.77
5. ขาดความรับผิดชอบ	11	17.46	6	6.25	12	26.66
6. แต่งกายไม่สุภาพ	8	12.69	25	26.04	32	71.11
7. ไม่ดูแลเอาใจใส่บุคคลที่มาใช้บริการ	2	3.17	6	6.25	4	8.88
8. ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	11	17.46	3	3.12	2	4.44
9. ใช้คำพูดไม่สุภาพ	7	11.11	4	4.16	9	20.00
10. ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้	54	85.71	65	67.70	40	88.88
11. เลิกก่อนเวลา	35	55.55	48	50.00	40	88.88
12. ไม่เก็บอุปกรณ์ให้เรียบร้อย	6	9.52	8	8.33	15	33.33
13. ไม่ดูแลสถานที่ให้เป็นระเบียบ	2	3.17	6	6.25	4	8.88

จากตาราง 4 ในด้านการปฏิบัติหน้าที่มีของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่ ปัญหาไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ คิดเป็นร้อยละ 85.71 , 67.70 และ 88.88 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา

ตาราง 5 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านเพศ

ข้อความ	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านเพศของบุคลากร						
ชาย	45		72	75.00	23	51.11
หญิง	14		22	22.91	18	40.00
ไม่จำกัด	4		2	2.08	4	8.88

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ดังนี้ ในด้านเพศ ส่วนใหญ่ต้องการเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.42 , 75.00 และ 51.11 ตามลำดับ

ตาราง 6 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านอายุ

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านอายุของบุคลากร						
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	-	8	17.77
20 – 25 ปี	34	53.96	70	72.91	15	23.33
26 – 30 ปี	9	14.28	9	9.37	10	22.22
31 – 35 ปี	18	28.57	12	2.08	10	32.22
36 – 40 ปี	2	3.17	5	5.20	2	4.44
41 – 45 ปี	-	-	-	-	-	-
46 – 50 ปี	-	-	-	-	-	-
50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 6 ในด้านอายุของบุคลากรทางพลศึกษา ในสถานบริการการออกกำลังกาย
ขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่ ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีอายุระหว่าง
20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.96 , 72.91 และ 33.33 ตามลำดับ

ตาราง 7 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านพลศึกษา

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านพลศึกษาของบุคลากร						
ป.กศ.สูงพลศึกษา	-	-	-	-	-	-
ปริญญาตรีทางพลศึกษา	45	71.42	63	65.62	27	60.00
ปริญญาโททางพลศึกษา	12	19.04	30	31.25	18	40.00
สูงกว่าปริญญาโท	6	9.52	3	3.12	-	-

จากตาราง 7 ในด้านพลศึกษาของบุคลากรทางพลศึกษาใน สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่ ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.42 , 65.62 และ 60.00 ตามลำดับ

ตาราง 8 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านประสบการณ์

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านประสบการณ์ของบุคลากร						
ผู้ที่พึงสำเร็จการศึกษา	4	6.34	9	9.37	9	20.00
ผู้ที่มีประสบการณ์						
1 – 3 ปี	41	65.07	68	78.16	25	55.55
4 – 5 ปี	10	15.87	25	28.73	11	24.44
5 ปีขึ้นไป	8	12.69	3	3.12	-	-

จากตาราง 8 ในด้านประสบการณ์ ของบุคลากรทางพลศึกษา สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่ ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.07 , 78.16 และ 55.55 ตามลำดับ

ตาราง 9 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านความสามารถเฉพาะด้าน

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ด้านความสามารถเฉพาะด้าน						
ว่ายน้ำ	43	68.25	36	37.50	42	93.33
แอโรบิคดันทซ์	25	39.68	26	27.08	37	82.22
กอล์ฟ	3	4.76	4	4.16	20	44.44
บริหารร่างกาย	5	7.93	11	11.45	18	40.00
อบไอน้ำด้วยสมุนไพร	5	7.93	3	3.12	9	20.00
สนุกเกอร์	4	6.34	4	4.16	30	66.66
ลีลาศ	32	71.11	20	20.83	32	71.11
อื่น ๆ	7	15.37	6	6.25	7	15.35

จากตาราง 9 ในด้านความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรทางพลศึกษาใน สถาน
บริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่ ต้องการบุคลากรทาง
พลศึกษาที่มีความสามารถด้าน ว่ายน้ำ คิดเป็นร้อยละ 68.25 , 37.50 และ 93.33 ตามลำดับ

ตาราง 10 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านในด้านลักษณะของกิจกรรม

ข้อคำถาม	ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		เฉพาะด้าน	
	f	%	f	%	f	%
ลักษณะของกิจกรรมที่สถานบริการต้องการ						
- เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเฉพาะอย่าง	21	33.33	52	54.16	45	100
- เป็นผู้นำด้านกีฬา	18	28.57	87	90.62	36	80.00
- เป็นผู้นำการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย	54	85.71	67	66.66	12	26.66
- เป็นผู้ชำนาญด้านสันตนาการ	47	74.60	54	56.25	18	40.00
- เป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬา	8	12.69	27	28.12	8	17.77
- เป็นผู้นำแอโรบิคด้านซ์	59	93.33	86	89.58	42	93.33
- เป็นผู้นำปฏิบัติงานสนามกอล์ฟ	36	57.14	77	80.20	38	84.44
- เป็นผู้นำปฏิบัติสระว่ายน้ำ	47	74.60	89	92.70	45	100

จากตาราง 10 ในด้านลักษณะของกิจกรรมที่ต้องการของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีลักษณะกิจกรรมเป็นผู้นำทางด้านกีฬา แอโรบิคด้านซ์ คิดเป็นร้อยละ 93.65 ส่วนสถานบริการการออกกำลังกายขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีลักษณะกิจกรรมเป็นผู้นำปฏิบัติสระว่ายน้ำ คิดเป็นร้อยละ 92.70 และ 100 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะ ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของ
สถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน**

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาของบุคลากรพบว่า

หน่วยงานที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาควรแก้ไขปัญหาด้าน

1. การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
2. การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล
3. ไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร
4. บุคลากรใช้คำไม่สุภาพ
5. บุคลากรแต่งกายไม่เรียบร้อย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา พบว่า

สถานบริการการออกกำลังกายต้องการบุคลากร

1. บุคลากรที่ตรงต่อเวลา
2. สามารถใช้ภาษาได้มากกว่า 2 ภาษา
3. มีความรับผิดชอบสูง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมายและวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัญหาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิธีการจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า มีผู้บริหารสถานบริการขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.71 , 81.25 , 80.00 ตามลำดับ

2. ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาในด้านการคัดเลือกบุคลากร ส่วนใหญ่ ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน เป็นปัญหาที่บุคลากรได้รับการทาบถามมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 82.53 , 75.00 และ 88.88 ตามลำดับ

ในด้านการปฏิบัติหน้าที่มีของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ คิดเป็นร้อยละ 85.71 , 67.70 และ 88.88 ตามลำดับ

3. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ดังนี้ ในด้านเพศ ส่วนใหญ่ต้องการเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.42 , 75.00 และ 51.11 ตามลำดับ

ในด้านอายุของบุคลากรทางพลศึกษาใน สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้าน ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.96 , 72.91 และ 33.33 ตามลำดับ

ในด้านวุฒิการศึกษาของบุคลากรทางพลศึกษาใน สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่ ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.42 , 65.62 และ 60.00 ตามลำดับ

ในด้านประสบการณ์ ของบุคลากรทางพลศึกษาใน สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.07 , 78.16 และ 55.55 ตามลำดับ

ในด้านความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากรทางพลศึกษาใน สถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถด้าน วายน้ำ คิดเป็นร้อยละ 68.25 , 37.50 และ 93.33 ตามลำดับ

ในด้านลักษณะของกิจกรรมที่ต้องการของสถานบริการการออกกำลังกายขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีลักษณะกิจกรรมเป็นผู้นำทางด้านกีฬาแอโรบิคด้านซ์ คิดเป็นร้อยละ 93.65 ส่วนสถานบริการการออกกำลังกายขนาดเล็ก และเฉพาะด้านส่วนใหญ่

ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีลักษณะกิจกรรมเป็นผู้นำปฏิบัติสรวายน้ำ คิดเป็นร้อยละ 92.70 และ 100 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยปัญหาของสถานบริการการออกกำลังกายพบว่า ปัญหาการเลือกสรรบุคลากรที่ได้รับการทาบทามมาก่อนและเป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกันเป็นปัญหามากที่สุดทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสังคมไทยยังมีระบบอุปถัมภ์ เกื้อกูล ซึ่งไม่ตรงกับจุดประสงค์ของการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน ขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่ก็มักเกิดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ ไม่ตรงต่อเวลา ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และปัญหาที่พบมากที่สุดก็คือ บุคลากรไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้และปัญหาเล็กก่อนเวลาจากการปฏิบัติหน้าที่ เพราะฉะนั้นสถานศึกษาสมควรที่จะจัดหลักสูตรการเรียนการสอน เน้นในวิชาจรรยาบรรณทางพลศึกษาและ วิชาภาษาอังกฤษ ในสถานศึกษาที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเล่นกีฬาและการใช้อุปกรณ์การออกกำลังกายสิ่งที่สำคัญควรจัดประสบการณ์ตรงทางวิชาชีพ การศึกษาดูงานในสถานบริการการออกกำลังกายซึ่งจะสอดคล้องกับ ไพรัช ปางอุทัย (2530 : บทคัดย่อ) ว่า ในการศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์จากทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 ว่า ครูพลศึกษาควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านคุณธรรมความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการสอนการจัดกิจกรรมความสามารถทางพลศึกษา

2. จากการวิจัย พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่ต้องการบุคลกรเพศชาย มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานด้านนี้มาก่อน ส่วนความสามารถเฉพาะด้านมีความต้องการผู้ที่มีความสามารถทางกีฬาว่ายน้ำ และแอโรบิคดีตันซ์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสถานบริการการออกกำลังกายยังต้องการบุคลากรทางพลศึกษาเข้าไปทำงานในสถานบริการการออกกำลังกายและต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากเพศชายมีความแข็งแรง มีประสบการณ์ด้านการบริการมาพอสมควร และถ้าเป็นผู้ชำนาญการในด้านกีฬาว่ายน้ำ แอโรบิคดีตันซ์ก็จะมีโอกาสเข้ารับทำงานมากขึ้นซึ่งตรงกับงานวิจัยของ นพเวศน์ ขวัญวงศ์ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าสถานประกอบการธุรกิจเอกชนยังมีความต้องการนักพลศึกษาเข้าไปทำงานในสถานประกอบการเอกชน ซึ่งมีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการสถานบริการการออกกำลังกาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางพลศึกษาในสถานบริการการออกกำลังกายในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
2. ศึกษานโยบายของสถานบริการการออกกำลังกายให้ตรงตามจุดประสงค์ที่จะทำการวิจัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข และพิมพ์พร ทรายุทธ. (2532). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,
- กรมทะเบียนการค้า. (2525). *คู่มือจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนและบริษัทจำกัด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สวัสดิการกรมทะเบียนการค้า.
- กรมพลศึกษา. (2529). *รายงานการวิเคราะห์การสำรวจความต้องการบุคลากรพลศึกษา ในหน่วยงาน ภาค เอกชนและรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : สายงานวิชาการ กรมพลศึกษา.
- _____. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการตลาดแรงงานของสถานประกอบการ และความต้องการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี 4 วิชาเอกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาปีที่ 2*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพ วิทยาลัยพลศึกษา.
- กาญจนนาท เรืองจิตปกรณ, วัชร วีชกุล และบรรจง อยู่ทอง. (2520). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2536). *คู่มือกีฬาเพื่อสุขภาพข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสแควร์.
- จิตตนา บุญยงการ และกรองแก้ว อยู่สุข. (2531). *แนวคิดทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา สุนทรธรรม. (2524). *ธุรกิจเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรนารายการพิมพ์.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2527). *คู่มือกีฬา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสแควร์.
- เฉลิม ชัยวัชราภรณ์. (2535). "การจัดการด้านการกีฬา," *สุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ* (1 - 2) : 125.
- ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร. (2537). " EDITDRIAL SIDE," *สปอร์ต แอนด์ บิสิเนส แม็กกาซีน* 1 (1) : 6.
- เชาว์ โรจน์แสง. (2525). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.
- นพเวศน์ ขวัญวงศ์. (2540). *ความต้องการนักพลศึกษาของสถานประกอบการธุรกิจกีฬาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปรีชา กลิ่นรัตน์. (2536). การบริหารพลศึกษาและการจัดการธุรกิจกีฬา. ขอนแก่น :
 ขอนแก่นการพิมพ์.
- _____. (2536). สู่วิชาชีพพลศึกษาและธุรกิจกีฬา. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.
- ไพรัช ปานอุทัย. (2530). คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์ตามทรรศนะ
 ของผู้บริหาร การศึกษาและศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผาณิต บิลมาศ. (2522). คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. (2525, 4 – 5 มีนาคม). “พระบรมราโชวาท
 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว,” ใน การแข่งขันแบดมินตันระหว่างชาติโรมส์คัพรอบ
 ชิงชนะเลิศโซนเอเชียระหว่างสาธารณรัฐประชาชนจีนกับไทย. หน้า 3. กรุงเทพฯ :
 สหพันธ์แบดมินตันแห่งประเทศไทย ,
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. (2523). เอกสารการสอนชุดวิชา
 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 1 – 5. กรุงเทพฯ : บริษัทสารมวลชน
 จำกัด
- วาสนา เพ็ญผ่อง. 2534). คุณลักษณะของครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรีที่จบจากคณะพลศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิบูลย์ หวังรายนาม. (2536). สังคมศึกษา 3. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2529). คู่มือบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : PSP
 (พี. เอส. พี.).
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2534). สถาบันวิทยาการโอลิมปิกไทย. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการโอลิมปิก
 แห่งประเทศไทย. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหารธุรกิจ . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บวรกิจ.
- สุชาติ ทวีพรปฐมกุล. (2527). คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษาตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาพวรรณ สุวีระ. (ม.ป.พ.). *หลักการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2516). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำออง พ่วงบุตร. (2525). "การพัฒนากีฬา" *วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ*. 8(4) : 1 – 4.
- Hall , Douglas. (1989). "Beauvais'Fitness and Aerobic Centers Centers : Daetermination of Membeb Characteristics," In *Master Abstracts Internation*. 27(1) 47.
- Inda, Elizabeth. (1992). Elsuko. "Examining The Social Environment at Work andParticipation in a Company Fitness Center," In *Dissertation Abstract Internation* . 52 (10) : 5201 – B.
- Johnson, Maureen Mc Carthy .(1990). "Enucation and Bussiness in Paratnership For Fitness," In *Duissertation abstract Interntion* . 50 (8) : 2327 - A.
- Krejcai , Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). "Determining sample Size For Raserch," *Education and Psychological Mcasurement* . 30 : 607 – 617 ; Autumn ,1970 .

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกาย
ในเขตภาคเหนือตอนบน

แบบสอบถาม

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายใน
เขตภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้บริหารสถานบริการการออกกำลังกาย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (ลงในวงกลมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 26 – 30 ปี

() 31 – 35 ปี

() 36 – 40 ปี

() 40 - 45 ปี

() 56 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

() อื่น ๆ

4. ตำแหน่งงานในสถานบริการ

() ผู้อำนวยการ

() ผู้จัดการ

() หัวหน้าฝ่าย

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาบุคลากรของสถานบริการการออกกำลังกาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัญหาบุคลากรของสถานบริการการออกกำลังกายในสถานบริการการออกกำลังกาย
ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และเจ็ดด้าน
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (ลงในวงกลมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์มากที่สุด

1. ก่อนเลือกสรรบุคลากรท่านมีปัญหาอย่างไร
 - () คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน
 - () ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ตรงตามจุดประสงค์
 - () มีบุคลากรที่ได้รับการทาบทามมาก่อน
 - () เป็นบุคคลที่เป็นเครือญาติกัน

2. ขณะปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเกิดปัญหาอะไรบ้าง
 - () บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ
 - () บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน
 - () ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ
 - () ไม่ตรงต่อเวลา
 - () ขาดความรับผิดชอบ
 - () แต่งกายไม่สุภาพ
 - () ไม่ดูแลเอาใจใส่บุคคลที่มาใช้บริการ
 - () ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - () ใช้คำพูดไม่สุภาพ
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
 - () เลิกก่อนเวลา
 - () ไม่เก็บอุปกรณ์ให้เรียบร้อย
 - () ไม่ดูแลสถานที่ให้เป็นระเบียบ
 - () อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานบริการการออกกำลังกายใน
เขตภาคเหนือตอนบน

1. ท่านต้องการบุคลากรเพศใดเพศ

- () ชาย () หญิง
() ไม่จำกัดเพศ

2. ท่านต้องการบุคลากรอายุ เท่าใด

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 20 -25 ปี
() 26- 30 ปี () 31 – 35 ปี
() 36 - 40 ปี () 41 – 45 ปี
() 46 – 50 ปี () 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา ของบุคลากรที่ท่านต้องการ

- () ป.กศ. สูงพลศึกษา () ปริญญาโทพลศึกษา
() ปริญญาตรีพลศึกษา () สูงกว่าปริญญาโท

4. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างไร

- () ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา
() ผู้ที่ผ่านงานมาแล้ว
() 1 – 3 ปี () 4 – 5 ปี () 5 ปีขึ้นไป

5. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถเฉพาะด้านใด

- () วายน้ำ
() แอโรบิกแดนซ์
() กอล์ฟ
() บริหารร่างกาย
() อปไอ้หน้าด้วยสมุนไพร
() สุนัขเกอร์
() ลีลาศ
() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านอย่างน้อยกี่ด้าน

- () 1 ด้าน () 2 ด้าน
 () 3 ด้าน () 4 ด้าน () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านต้องการที่จะให้บุคลากรทางพลศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานบริการด้านใดจึงจะ

สอดคล้องกับความต้องการของสถานบริการการออกกำลังกาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเฉพาะอย่าง
 () เป็นผู้นำด้านกีฬา
 () เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย
 () เป็นผู้ชำนาญด้านสันตนาการ
 () เป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬา
 () เป็นผู้นำแอโรบิกแดนซ์
 () เป็นผู้ปฏิบัติงานสนามกอล์ฟ
 () เป็นผู้ปฏิบัติงานสระว่ายน้ำ
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
-

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ เทเวศร์ พิริยะพูนท์
รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรพงศ์ สุธรรมรักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์
รองศาสตราจารย์ ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. ว่าที่ร้อยโทเกียรติชัย ทองวินิจศิลป์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นาย สิทธิชัย อุทัยมงคล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2513
สถานที่เกิด	ตำบลโนเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัด น่าน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	15/1 สายท่าสี่ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาลบ้านภูมินทร์ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษา โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2534	ป.กศ.สูง พลศึกษา วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย
พ.ศ. 2536	ศศ.บ. (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัยสมทบ กับสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. 2547	กศ.ม. สาขาวิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ