

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ในจังหวัดพิจิตร คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

#### จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ปี 2550 จำแนกเป็น ครูสุขศึกษา ครูพลศึกษา จำนวน 446 คน เจ้าหน้าที่ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย และเจ้าหน้าที่ศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการในจังหวัดพิจิตร จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้น 463 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ปี 2550 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเทียบตามตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) จำแนกเป็นครูสุขศึกษา ครูพลศึกษา จำนวน 207 คน เจ้าหน้าที่ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย และเจ้าหน้าที่ศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการ จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 223 คน

#### เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ในจังหวัดพิจิตร ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) จำนวน 46 ข้อ

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง และเจ้าหน้าที่ของส่งกลับถึงผู้ศึกษาค้นคว้าภายใน 15 วัน อีกส่วนหนึ่งดำเนินการเก็บและติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่า ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Sheffe's Method)

### **สรุปผลการศึกษาค้นคว้า**

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.40 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 และ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่และในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังมีผลการศึกษาค้นคว้ารายด้านต่อไปนี้

2.1 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 1 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และข้อ 5 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 8 ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 6 ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้ อยู่ในระดับมาก

2.3 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 2 การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนจากผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับ อยู่ในระดับมาก

2.4 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือรายได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 สถานภาพทางการเงินสามารถพัฒนาและศึกษาต่อจนสำเร็จหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 6 อัตราของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านแหล่งเงินทุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 มีแหล่งเงินทุน เช่น กู้สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ธนาคาร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านระเบียบ นโยบาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาและเพิ่มวุฒิทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนของผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนานุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2.7 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านสถาบันการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 5 สถานศึกษามีอาคารและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษามีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัย อยู่ในระดับมาก

2.8 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 ได้รับข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

3.1 เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านระเบียบ นโยบาย ด้านสถาบันการศึกษา และด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อน และสื่อ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านแหล่งเงินทุน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ในครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้าพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงส่งผลให้บุคคลต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ รวมไปถึงวิถีชีวิตที่ต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอด (ธเนศ ขำเกิด, 2541, หน้า 28 - 31) อันเป็นเหตุมาจากปัญหาของสังคมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (กระทรวงการท่องเที่ยว

และกีฬา, ม.ป.ป., 1 - 10) ตลอดจนหน่วยงานต่างๆต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อรองรับนโยบายการปฏิรูปราชการให้มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของสถาบัน (พลสันต์ โปธิศรีทอง, 2539, หน้า 9) จึงเป็นอิทธิพลและแรงผลักดันจูงใจให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ต้องพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ วีรยุทธ พินทุสมิต (2531, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโดยรวมในระดับทำได้บ่อย ๆ ตรงกับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาคว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2532, บทคัดย่อ) ดังที่ พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้แนวทางในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและสถาบัน โดยตัวบุคคลต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่อย่างแจ่มแจ้ง จึงสามารถทราบได้ว่าตัวเองควรปรับปรุงพัฒนาอย่างไร ซึ่งในการพัฒนาความสามารถด้วยตนเองนี้ จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 46 - 48) ซึ่งเป็นไปตามความเห็นของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 111) ที่ว่าบุคคลควรที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่ว่าบุคคลจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพการงาน ความสำเร็จจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2539, หน้า 177 - 178) ตรงกับการศึกษาเปรียบเทียบของ ทิพมาศ แก้วซิม (2543, บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ตลอดจนการพัฒนาตนเองมีวิธีการหลากหลายและที่นิยมกันมากคือ การศึกษาต่อในชั้นสูงกว่าเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 2) และการศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537, หน้า 37) ดังความคิดเห็นของ ธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 28 - 31) ที่ว่า สมภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ อำนาจมาจากความรู้ แต่ละคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพราะความรู้ที่เรียนมาในอดีต หากไม่ใฝ่เรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ก็จะกลายเป็นคนตกชั้น การเรียนรู้จึงต้องกระทำทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนวัยเรียนหรือในช่วงของการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากจะรู้สึกในสาขาวิชาเฉพาะตนแล้ว ยังต้องรู้กว้างในเรื่องอื่น ๆ ด้วย อันเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของบุคคลต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและสังคมให้มีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (อรนุช โพชนุกูล, 2545, หน้า 43) เพื่อให้ได้รายละเอียดในแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร คณะผู้ศึกษาค้นคว้าขออภิปรายผลในรายดำนดังต่อไปนี้

1.1 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก เพราะเจตคติคือความคิด ความรู้สึกของบุคคล อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตนเองและเกิดความสำเร็จในชีวิตจึงทำให้เกิดเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเอง (รัชนิดา จิตติเรืองเกียรติ, 2536, หน้า 12) และบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา รักษาความก้าวหน้าและพัฒนาทางวิชาชีพ เนื่องจากมีความตื่นตัวเกี่ยวกับสภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การทำงานและการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป บุคคลจึงต้องมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะด้านวิชาชีพของตนเอง ดังที่ สุรางค์ โค้วตระกูล (2533, หน้า 246) กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อถือของบุคคล เมื่อบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองก็ย่อมมีความต้องการในการศึกษาต่อ

1.2 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจะประสบผลสำเร็จในชีวิตได้ต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน รวมไปถึงวิถีชีวิตที่ต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ซึ่งเป็นเหตุมาจากปัญหาของสังคมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น (Hrerzberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) การพัฒนาตนเองเป็นความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งหากบุคคลต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อย่อมทำให้บุคคลได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ สร้างความเจริญก้าวหน้าต่อตนเองและอาชีพการงานได้ ดังที่ ทองหล่อ นาคหอม (2535,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533 – 2534 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อ ขึ้นกับความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน และไขแสง ชวศิริ (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน การศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จ ที่เป็นแรงจูงใจ ในระดับมากที่สุด

1.3 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในองค์กรนั้น ๆ จนได้รับความไว้วางใจ ยกย่องชมเชย ซึ่งทำให้ผู้นั้นมีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานจนได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก (Herzberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) มนุษย์ทุกคนอยากที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น โดยให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมี ความสำคัญ มีความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกรู้ว่าชีวิต เป็นสิ่งที่มีค่า (มาสโลว์ อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 99) รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะ เด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถใกล้ชิดกับ บุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ ฤดี วงศ์สังข์ (2536, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก ในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.4 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือรายได้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลง มาสู่ยุคอุตสาหกรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของ ตนเอง ดังนั้นเงินเดือนหรือรายได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานรวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการ ของบุคคลได้หลายอย่างและบ่งบอกถึงความสำเร็จของงาน ได้รับการยกย่องทางสังคมอย่างหนึ่ง (สมยศ นาวิกาน, 2540, หน้า 22) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ไขแสง ชวศิริ (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล เพื่อต้องการ

ให้มีรายได้พิเศษ และได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเลือกศึกษาต่อเพื่อเป็นการสนองความต้องการในด้านเงินเดือนหรือรายได้

1.5 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านแหล่งเงินทุน อยู่ในระดับมาก เพราะการศึกษาในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงกว่าในอดีต เนื่องจากการเปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่ต้องการเพื่อพัฒนาวิชาชีพมีข้อจำกัดหลายด้าน ส่วนใหญ่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในช่วงเวลาราชการปกติ และค่าใช้จ่ายในการศึกษานอกเวลา หรือภาคพิเศษสูงกว่าการศึกษาในภาคปกติ จึงจำเป็นต้องหาแหล่งเงินทุนในการรองรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการศึกษา ซึ่งแหล่งเงินทุนส่วนใหญ่มักเป็นแหล่งเงินที่เกี่ยวกับหน่วยงานนั้น ๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ธนาคาร องค์กรต่าง ๆ ฯลฯ และส่วนหนึ่งจากการสนับสนุนของครอบครัว ดังนั้นแหล่งเงินทุนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรท์ และบัน (Wright & Bean, 1974, pp. 277 - 283 อ้างอิงใน ภูมิรี ออมมณี, 2544, หน้า 38 - 39) ที่พบว่า นิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและแหล่งเงินทุนสูง สามารถประสบความสำเร็จการเรียนในมหาวิทยาลัย ได้ดีกว่านิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและ แหล่งเงินทุนต่ำ

1.6 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านระเบียบ นโยบาย อยู่ในระดับมาก เพราะนโยบายทางการศึกษาและงานในวิชาชีพพลศึกษาและกีฬาได้กำหนดมาตรฐานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทางพลศึกษาและกีฬา ให้สอดคล้องและเป็นที่ยอมรับในวงการกีฬาในระดับสากล ดังนั้นหากบุคลากรต้องการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในสังกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบายที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังที่ อนุสรณ์ ยกให้ (ม.ป.ป. หน้า 16 - 21) ได้วิเคราะห์ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อวิชาชีพครูว่า ครูในอนาคตต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่ได้รับการศึกษา เป็นนักประชาธิปไตย เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

1.7 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านสถาบันการศึกษา อยู่ในระดับมาก เพราะสถาบันการศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับในตัวบุคคล และเป็นที่มาของความสำเร็จที่จะได้รับในอนาคต และสาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถรองรับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพของผู้เรียน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความสนใจเข้ามาศึกษาต่อ และเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญให้บุคคลเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ดังที่ นิตยา วัฒนภรณ์ (2530, หน้า 30) พบว่า เหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อ



ระดับปริญญาโทในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ เหตุจูงใจด้านลักษณะของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธาดา อังศุโชติ และอภิชัย บวรกิติวงศ์ (2532, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีแรงจูงใจเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านสถาบันการศึกษา ตรงกับผลการศึกษาค้นคว้าของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่า สถานศึกษามีความทันสมัยและสาขาวิชาที่เปิดตรงตามความสนใจและความสามารถของตนเองรวมทั้งการคมนาคมสะดวกปลอดภัยตลอดจนสถานศึกษามีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการสอนสูง (ตาราง 6 หน้า 61) อยู่ในระดับมาก

1.8 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นแรงจูงใจที่เกิดมาจากความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540, หน้า 321) ฉะนั้นการศึกษาต่อจึงเป็นการตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกจะเรียนอะไร เรียนเมื่อไร และเรียนอย่างไรที่จะพัฒนาตนเอง อันมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน (Megginson and Pedler, 1992, p. 3) ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ ตามนิสัย บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 ก, หน้า 13) ดังคำกล่าวของ อรุณ ชูชม และคณะ (2542, หน้า 3) ที่ว่า ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะหาของตนเอง เป็นปัจจัยที่ซ่อนเร้นภายในงาน อันเป็นแรงผลักดันที่ไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกมาบังคับ ฉะนั้นบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจึงได้รับอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่ออยู่ในระดับปานกลาง ตรงกับงานวิจัยของ ละมัยภรณ์ เพียงไทยสง (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังคมปัจจุบันใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในวงการศึกษาวงการกีฬา ดังนั้นบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานจัดการกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2530,

หน้า 135 - 149) ตลอดจนหน่วยงานและองค์การได้จัดบรรยากาศให้พนักงานเจ้าหน้าที่รู้สึก  
อยากจะพัฒนาตนเองโดยให้โอกาส ให้ข่าวสาร คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง  
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540, หน้า 321) ตลอดจนโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่  
การงานได้ไม่ย่ำแย่ ดัง ชาญชัย อาจิมสมาจาร ได้กล่าวว่า บุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่าง  
สม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนตนเอง ให้มีความรู้  
ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนสามารถนำวิทยาการ  
ใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่  
ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัมพิกา ไกรฤทธิ, 2532, หน้า 229) ไม่ว่า  
บุคคลคนนั้น จะเป็นใครก็ตามจะต้องเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพ ด้วยการค้นคว้าและ  
เสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางตาม  
เป้าหมายที่พึงประสงค์ของวิชาชีพในตนเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 177 - 178) รวมทั้ง  
ต้องรู้อย่างกว้างไกลในสาขาอื่น ๆ อีกด้วย (ธเนศ ขำเกิด, 2541, หน้า 28 - 31) ดังนั้น บุคลากร  
ทางพลศึกษาและกีฬาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย มีคุณสมบัติที่  
เหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การที่ต้องใช้ความรู้เป็นสหวิทยาการ  
ที่ได้มาตรฐาน อย่างรอบรู้ในวิทยาการต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมที่  
หลากหลายได้ เพื่อสนองรองรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เศรษฐกิจ  
สังคมและความเป็นสากล สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพของการงาน  
ที่รับผิดชอบ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและสังคมอันเป็นการพัฒนาศักยภาพ  
ในการแข่งขันและความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ขององค์การ (อรนุช  
โพชนกุล, 2545, หน้า 43) ดังที่ รัชณี ศุภจินทรวัฒน์ (2546, หน้า 14 อ้างอิงใน อารี สุวรรณโชติ,  
2548, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายหลังที่ได้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ  
แล้ว ต้องมุ่งเน้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยไม่จำกัดเพศ วัย  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้วยเหตุนี้ บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ในจังหวัดพิจิตร ทั้งเพศชาย  
และเพศหญิงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ตรงกับงานวิจัยของ เนื่องนิตย์ จำแก้ว  
(2537, หน้า 57) พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียน  
ร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลมีบทบาทและหน้าที่ของตนแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (พนัส หันนาคินทร์, 2530, หน้า 135 - 149) จากประสบการณ์ของตนเองตามความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับบรรจุตามตำแหน่งความรับผิดชอบ ซึ่งได้ผ่านการศึกษาอบรม ตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตามพลังความมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา (สมิต อาชวณิชกุล, 2534, หน้า 175) อันเกิดจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องเพราะการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็ก ๆ จะมีแรงจูงใจเพื่อการอยู่รอดต่อไปแต่ด้วยผู้ใหญ่มักจูงใจด้วยสิ่งเร้านอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่า ได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในงาน ความสำเร็จในชีวิต ครอบครัว ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ รวมทั้งทัศนคติ ความเชื่อ ความรู้สึกเชิงประมาณค่าของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเลือกทำกิจกรรมหรืออยากทำกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น การเลือกคู่ครอง การแต่งกาย การศึกษา เป็นต้น (อุบลรัตน์ เฟิงสถิต, 2536, หน้า 51-54 และนงลักษณ์ มาตเลิง, 2539, หน้า 59-61) อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอาจจะเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้าน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2530, หน้า 193) ต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า นั้น (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2533, หน้า 246) อันมาจากประสบการณ์ส่วนตัว ดังที่ ถวิล ธาราโกชน์ (2534, หน้า 65-67) ให้เหตุผลด้านประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งได้ประสบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเองก่อให้เกิดเจตคติ ตามการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในสภาพสิ่งแวดล้อมและบริบทของตนเองตามช่วงกาลเวลาของประสบการณ์ในชีวิตว่ามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ออกมาจากประสบการณ์ของเจตคติที่สร้างขึ้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2534, หน้า 78) และเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีรากฐานมาจากผลรวมกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ทั้งที่เป็นประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมเป็นผลก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่บุคคลได้มีประสบการณ์ด้วยตนเองกับสิ่งเหล่านั้น ด้านประสบการณ์ตรงที่บุคคลได้รับจากสิ่งเร้านั้นเกิดเป็นผลที่พอใจหรือเป็นผลดี จะมีอิทธิพลให้บุคคลได้รับการเสริมแรงด้วยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพแก่ตนเอง (นงลักษณ์ มาตเลิง, 2539, หน้า 68) รวมทั้งก่อให้เกิดความภูมิใจในการสัมฤทธิ์ผล อันเนื่องมาจากผลของความสามารถ อันมีแหล่งกำเนิดมาจากประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือจาก

บุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป อันเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์ (สมพงษ์ เกษมศิลป์, 2516, หน้า 416) จึงทำให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ สมศรี ไตรสรณศาสตร์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของครูเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้**

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สิ่งที่น่านำมาเป็นประเด็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ที่เป็นข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ การปฏิบัติงาน โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อตามสายงานและวิชาชีพ
2. ปัจจุบันเป็นสังคมวิชาการ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านพลศึกษาและกีฬา ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา อันเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกาภิวัตน์
3. หน่วยงานหรือองค์กรควรมีโครงการและแผนงานพัฒนาตนเองของบุคลากรให้เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่ง เพื่อความชัดเจนในการศึกษาต่อของบุคลากร

#### **ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและลงสู่รายละเอียดของปัญหาต่าง ๆ ให้มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร