

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
คมสันต์ วิเชียรพนัส

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

31-11-11
01502.11
11

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

คมสันต์ วิเชียรพนัส

31 ต.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา
พฤษภาคม 2545

148943

คมสันต์ วิเชียรพนัส. (2545). ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรณัย,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย ไกรสังข์

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2544 ในวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง จำนวน 713 คน โดยแยกเป็นผู้บริหาร 102 คน จาก 713 คน และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 300 คน จาก 611 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา รวม 5 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน อันดับสองด้านอุปกรณ์สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก อันดับสามด้านการวัดและประเมินผล อันดับสี่ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน และอันดับห้าด้านการจัดการเรียนการสอน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน และด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

PROBLEMS OF PHYSICAL EDUCATION INSTRUCTURE DEVELOPMENT
IN COLLEGES OF PHYSICAL EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
KOMSAN WICHIENTPANUS

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

May 2002

Komsan Wichienpanus. (2002). *Problems of Physical Education Instructure Development in Colleges of Physical Education*. M.Ed. (Physical Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist. Prof. Phan Jiaranai, Assist. Prof. Somchai Kraisung.

This purposes of this research were to study the problems of developing Teachers of Physical Education Colleges. The total number of subjects were simple Random sampling for 102 administrators from 713, and 300 physical education teachers Random sampling for 2001 academic year, in 17 Physical Education Colleges

Resulted of the Research

The findings were that the problems of developing teachers of Physical Education Colleges total 5 items were at high level. The highest one was about teaching plans design. The second on was about materials, place, and facilitate equipment. The third was the methods of measurement and evaluation. The forth was timetables designed. In addition, the fifth was the learning activities designed.

The problems of developing teachers in Physical Education College, between the administrators and teacher that found shown differed significantly at the 0.5 level about teaching plans design, a group of materials, place, and facilitate equipment. Also, the methods of measurement and evaluation, and timetables designed. However, there was no differed in learning activities designed.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

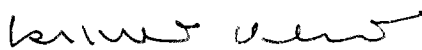
ของ

นายคมสันต์ วิเชียรพนัส

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

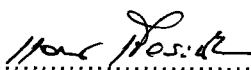


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

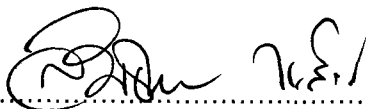
วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แผน เจียรนัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมชาย ไกรสังข์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพบุล ศรีชัยสวัสดิ์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมรรถชัย น้อยศิริ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรนัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย ไกรสังข์ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมรรถชัย น้อยศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ดร.วิจิต ธีเชิญ อาจารย์สมศักดิ์ ศิริอนันต์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ ที่กรุณาให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาที่ให้ความกรุณา ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณคุณจินตนา รอดกร อาจารย์เกษมสุข ทুমแสน อาจารย์ศิริรัฐ ราชวงศ์ และอีกหลายท่านที่ไม่สามารถเอ่ยนามมา ณ ที่นี้ได้ ที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือโดยตลอดเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ คุณประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้

คมสันต์ วิเชียรพนัส

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
คำนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	5
แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร.....	5
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	5
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	7
ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา.....	12
องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์.....	13
การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา.....	14
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	16
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	30
การวิจัยในต่างประเทศ.....	30
การวิจัยภายในประเทศ.....	32
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	35
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	36
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	36
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	37
วิธีจัดกระทำข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	38
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
บทย่อ.....	51
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	51
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	51
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	52
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	55
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	48
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	70

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม	39
2 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา ด้านอุปกรณ์สถานที่และ เครื่องอำนวยความสะดวก.....	41
3 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา ด้านการจัดการเรียน การสอน.....	43
4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน	45
5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา ด้านการจัดตารางเรียน ตารางสอน.....	47
6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล.	48
7 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาใน วิทยาลัยพลศึกษา.....	49

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบของการพัฒนาคุณาจารย์แบบสมบูรณ์.....	15

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะไม่ว่าสังคมใด ๆ ในโลกนี้มนุษย์เป็นผู้สร้างและพัฒนา ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองดังจะเห็นได้จากการที่มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ในการที่จะทำให้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้นได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความสามารถ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทุกๆด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการอบรมสัมมนา ด้านการใช้ภาษา เป็นต้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540 - 2544 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สุขภาพพลานามัย มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ ทั้งการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองที่ พัฒนาศักยภาพของคนด้วยการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาจะช่วยให้ประชาชนมีร่างกาย แข็งแรง สุขภาพที่ดีมีน้ำใจนักกีฬา รู้จักเสียสละ ผ่อนคลายความเครียดมีคุณธรรมจริยธรรม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นในการพัฒนาศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากร ที่สำคัญที่สุด ส่วนทรัพยากรอื่น ๆ จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ ของบุคคล การพัฒนาศักยภาพจึงควรควบคู่ไปกับการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ แม้จะหาคนที่มีความรู้ความสามารถบรรจุหรือแต่งตั้งเข้าทำงาน ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคล เหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ผลตามที่ต้องการ ทุกช่วงเวลาเพราะ วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญ ก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ให้ทันกับเทคโนโลยีใน ยุคข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน

ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรก็คือ การพัฒนาคน เพื่อช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะความสามารถ แนวคิดเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคล การทำงาน และสถาบันนั้น ๆ ดังที่ อาภาพร สุขวาทะ (2531 : 67) ได้กล่าวว่าพัฒนาส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพสนับสนุนการศึกษาทุกระดับจัดอบรมอาจารย์พลศึกษา นอกจากนี้ยังอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการ จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการ นิเทศการศึกษา จัดสัมมนาผู้ฝึกสอนกีฬาอบรมกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำพัฒนางานสาธารณสุข มูลฐานในสถานศึกษา วิทยาการผู้นำการฝึกกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่วนภิญญา สาร (2519 : 161 - 162) ได้กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพหมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความ ชำนาญ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาศักยภาพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน ทุกหน่วยงาน เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนา

เป็นภัยต่อสังคมที่สุด ส่วนวิชย วงษ์ใหญ่ (2531 : 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพราะกระบวนการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นงานที่ สลับซับซ้อนมาก เมื่อการศึกษาเรื่องนี้ขยายขอบเขตของการศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลไปถึงบุคคล ในองค์กรความสลับซับซ้อนย่อมเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ การศึกษาจากประสบการณ์ ไม่สามารถให้ คำอธิบายลักษณะพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างเพียงพอและเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้อง อาศัยผลการวิจัยในภาพรวมที่เป็นระบบต่อเนื่องโดยการนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นกรอบความคิด สำหรับการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน และ เดชา เกียรติศิริ (2526 : 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาไว้ว่า เพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพและ วิทยฐานะของบุคลากรทางพลศึกษาทั้งนี้เพราะบุคลากรทางพลศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้ วิชาพลศึกษาสมบูรณ์และเป็นผู้ที่จะทำให้โครงการต่าง ๆ ทางพลศึกษาสมบูรณ์แบบที่สุด ทั้งทาง ด้านการสอน การปลูกฝังเจตคติที่ดีงามต่อการพลศึกษาทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

โรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาที่มีทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนบุคลากร เหล่านี้จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต่างกันตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นย่อมที่จะมีปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเช่นเดียวกับวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรในด้านพลศึกษาโดยตรงก็ย่อมมีปัญหาลักษณะที่เกี่ยวกับการ ทำงานเช่นเดียวกัน อาทิเช่น ปัญหาเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกันเมื่อมาทำงานร่วม กันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ยิ่งในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ได้เจริญ ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจตามไม่ทันในความเจริญก้าวหน้า นั้นๆ ซึ่งจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองให้มี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและนอกจากนี้อาจเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาด้วย เช่น ความสามัคคี ทศนคติ ตลอดจนความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นต้น

ปัญหาดังกล่าว เป็นปัญหาที่สำคัญของบุคลากร และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาลักษณะนี้อย่างรีบด่วน โดยสภาพการ ปฏิบัติงานที่แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษายังมีน้อยทั้งนี้เนื่องจากสภาพ ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองล้วนแต่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้จึงเป็นตัวแปร ที่สำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาและอิทธิพล ต่อสถาบันผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ซึ่งมีผลกระทบ ต่อการพัฒนาบุคลากรในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดแรงจูงใจที่จะศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาใน วิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงปัญหาและเป็นแนวทางที่จะช่วยกันแก้ปัญหา ดังกล่าว รวมทั้งจะเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้บุคลากรครูพลศึกษามีคุณภาพและกำลังสำคัญในการพัฒนาการด้าน การเรียนการสอน การปฏิบัติงานพลศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา
2. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาและตัวบุคลากรโดยตรงในการปรับปรุงแก้ไขครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษา คือ

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2544 จาก 17 วิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 713 คน แยกเป็นผู้บริหาร 102 คน จาก 713 คน และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 300 คนจาก 611 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 ผู้บริหาร
 - 2.1.2 ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร ด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวก ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนการสอน ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน และด้านการวัดและประเมินผล

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคลากรทั้งทางด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบของบุคลากรตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

ที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานทางด้านการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่ายและหัวหน้าภาควิชาพลศึกษา

ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง วิทยาลัยพลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทองวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดตรัง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษารัชนี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์
 - 1.6 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา
2. หลักการพัฒนาบุคลากร
3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า
 - 4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

1. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

"ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ " คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์การนั้น ควรจะมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบ อยู่มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และสายตาที่กว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้สามารถสร้างให้มีในตัวทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการพัฒนาบุคลากรจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ และการปรับปรุงสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้นและส่งผลสะท้อนให้องค์การหรือหน่วยงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของคำว่า " การพัฒนาบุคลากร " ไว้อย่างกว้างขวางดังนี้

การพัฒนาบุคคลในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น

ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี (ชาญชัย วลีตรังสิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. 2520 : 3)

ภิญโญ สาธร (2519 : 162) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคล

สุธีระ ทานตวนิช (2532 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้คนในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น

สมพงศ์ เกษมสิน (2513 : 531) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ นักบริหารทุกท่าน ที่จะต้องเอาใจใส่และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2535 : 80) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สุพจน์ สุภาพันธุ์ (2528 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเมธ เตียวอิศเรศ (2531 : 147) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัย เจตคติ และวิธีการทำงานที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต

สำราญ ถาวรยุศน์ (2518 : 12) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมนั้น มีความหมายใกล้เคียงกันมาก นักทฤษฎีนักบริหารบางคนก็ใช้คำทั้งสองนี้แทนกันโดย หมายถึง กิจกรรมอย่างเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีในปัจจุบันนักทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ถือว่าเป็นกิจกรรม คนละอย่าง แต่มีความสัมพันธ์และใกล้เคียงกัน” หรืออาจจะให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคล ได้เจริญในงานของตนติดต่อกันไปจนตลอดชีวิต

ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย ส่วนการฝึกอบรมหมายถึง “การสอนให้คนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ทักษะคิดความชำนาญ และความรู้ในการปฏิบัติงาน”

กัฟ (Guff.1975 : 8 - 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาการความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆในการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

เคสเตเตอร์ (Castetter. 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนาบุคลากร” ในวงการศึกษาหมายถึง การจัดเตรียมการต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

ชูเดน และเชอร์แมน(Churned and Cherman.1968:10-11) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะความรู้ทัศนคติ และบุคลิกภาพ และพัฒนาการอาจจะเป็นผล เนื่องจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์กรนอกแบบ หรือการบังเอิญอันเป็นจากการลองผิดลองถูกก็ได้

โทบิน และคนอื่นๆ (Tobin and others. 1974 : 3) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ อาจจะจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้

จากแนวคิดและความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวในทัศนะของนักการศึกษาทั้งของไทย ต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือความพยายามหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพ ที่จะสามารถทำงานได้อย่างดี

ภิญโญ สาร (2526 : 161) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้นอันมีผล

โดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ ความชำนาญ ย่อมลดลงเป็นธรรมดา หรือบางที การทำงานจำเจอยู่เสมอมานานๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความ เบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่นๆ เสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้การอบรมบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ทั้งภายใน และ ภายนอก สถาบันเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันทำให้บรรยากาศ ในการทำงานดีขึ้นกิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่องค์กร หรือสถาบันควรพิจารณาเพื่อพัฒนาให้ บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

ไพบูลย์ สวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 180 – 188) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็น ที่ต้องพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงาน ได้ทันทีเสมอไป จำต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้อง มีการอบรมถึงการทำงาน ให้ด้วย เพราะการศึกษาจากสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเรื่อง ของความรู้พื้นฐาน จึงมีงานอย่างที่ยังไม่ได้จัดสอนในโรงเรียน

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องจำเจกับ งานเก่า ๆ จึง จำต้องหาวิธีการต่างๆ ให้บุคคลในองค์กรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เช่น มีการ หมุนเวียนตำแหน่ง การ ฝึกอบรม ให้บุคลากรได้มีโอกาสไปพบปะกับบุคคลภายนอกเป็นการ เปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราว

3. เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระเบียบ แบบแผน หลักเกณฑ์ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อ ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

4. ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถของแต่ละคน การฝึกอบรมให้ เขาได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์กร โดยเฉพาะ อย่างยิ่งจะให้ประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ผลผลิตการทำงานสูง การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

4.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว เขาจะสามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาการปฏิบัติงานจะลดลงงานไม่ติดขัดหยุดชะงัก เพราะทุกคนเข้าใจดี

4.3 การควบคุมลดลง เพราะผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้ว จะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

4.4 อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน จะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีจะถือว่าเป็นการช่วยบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดีขึ้น การเกิดอุบัติเหตุก็จะลดน้อยลงหรืออาจจะไม่มีอีก

5. ถือหลักว่าพัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์กร จึงต้องมีตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นับตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

6. องค์กรมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมบุคคลไปรับหน้าที่ใหม่

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง เพื่อหวังผลในระยะยาว ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรมากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์กร

8. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถดี ทำงานได้ถูกต้องเขาก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและไม่แน่ใจ

9. ในหน่วยงานราชการของไทยนั้น หน่วยงานไม่สามารถจะสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานได้เองบุคลากรที่จะเข้าทำงานได้นั้น จะมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหาส่งมาให้หน่วยงานที่ได้รับจึงอาจจะต้องเพิ่มความรู้ความสามารถบางประการให้ จึงจะสามารถทำงานในหน่วยงานไปได้ด้วยดี

ประพันธ์ คำนับภา (2536 : 24) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา แล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสาร มาลากุล (2524 :15) กล่าวว่า สาเหตุจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาคณาจารย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจเช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของเราในการผลิตนักศึกษา หรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และรวดเร็ว จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสนการขัดแย้ง แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้เกิดความเจริญงอกงามทางปัญญา

สุเมธ เตียววิศเรศ (2531 : 147) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบัน ให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในระดับสูง

2. ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ที่เปลี่ยนแปลงนั้น

3. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติการฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สันทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่มเติม

อรพินท์ กุลประภา (2524 : 20) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้น ยังทำให้เกิดความกระตือรือร้นเพราะความกระตือรือร้นนั้นเป็นเสมือนโรคติดต่อถ้าบุคลากรในที่ทำงานแห่งใด มีจำนวนคนที่มีความกระตือรือร้นมาก ก็จะทำให้คนอื่นที่เฉื่อยชาอยู่ได้แรงตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้น มีความสำคัญและจำเป็น ที่จะทำให้อุบัติการณ์มีประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้จะนำมากล่าวพอสังเขปดังต่อไปนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2513 : 534 - 535) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

ทุกฝ่าย

- 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าทาง บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการทำงาน วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้ และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ดัทท์ (Dutt. 1961 : 12 - 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความมุ่งหมาย คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู ครูใหญ่ ศึกษาวิเคราะห์ ผู้บริหาร และบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มโรงเรียน ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ๆทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการสอน
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่ต้องเผชิญต่องานใหม่ครูบรรจุใหม่ยังต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตนเองประสบอยู่
3. เพื่อจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการฝึกอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน
4. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาให้เกิดเจตคติอันถึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพ

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ

7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา

9. เพื่อช่วยให้สถาบันผลิตครูปรับปรุงการฝึกอบรมทักษะในการเป็นครู ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถึงปรารถนา

ตามแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ปิญญู สาร (2523 : 363) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลทำได้หลายวิธีนับตั้งแต่การให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาเรื่อยไปจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งเป็นวิธีสามัญที่ทางราชการ และเอกชนจัดให้แก่ราษฎรทั่วไป การพัฒนาบุคคล วิธีแรกนี้จัดเป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงานหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติ (Pre-Service Training) การพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่ง คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In Service Training) หมายถึงการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งหนึ่งอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงาน และไม่ก่อความเสียหายให้แก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้นๆ ไปรับการฝึกอบรม หน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการ หรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกอบรมให้อย่างไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติด้วย หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนก็ได้ โดยจัดออกมาในรูปของการสัมมนา การประชุม หรือการอบรมที่สมาคมต่างๆ จัดให้มีขึ้นจัดเป็นการพัฒนาบุคคลในระหว่างปฏิบัติการ หรือการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการทั้งสิ้น การพัฒนาบุคคลวิธีที่สาม คือ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานปกติ โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือ

กัฟ (Guff. 1975 : 16) กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัวเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นเป็นอย่างมากที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้และเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรหรือสถานศึกษานั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523 : 14 - 15) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ ของผู้บริหารจะพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น ต้องมี องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย

1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาจะต้องเริ่มที่

บุคคลก่อน

1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือ

สนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จากสมาชิกทุกระดับ

จากความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ จะต้องประกอบไปด้วย บุคคล งบประมาณ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และส่วนประกอบอื่น ๆ ที่มีอีกหลายอย่าง เช่น การยอมรับ การมีน้ำใจเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกทุกระดับ

1.6 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

ไพทูร์ย์ สีนลาร์ตัน (2520 : 13 - 14) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับขอบเขตและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาไว้ดังนี้

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอน รวมทั้งทักษะ และความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ในการปฏิบัติ สถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมักจะเน้นในด้านการเรียน การสอนมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัย หรือวิทยาลัยชุมชน มักจะครอบคลุมงานด้านบริการชุมชน หรือการวิจัยรวม ไปด้วย

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดัง ต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการประสบการณ์ที่มีความหมาย และมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้ และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง
4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติข้อคิดเห็น และปัญหาที่เกี่ยวกับการสอนและปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

จุดมุ่งหมายดังกล่าวเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

การจัดโปรแกรมและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา

ได้กล่าวถึงการจัดซึ่งมีการดำเนินงานดังนี้

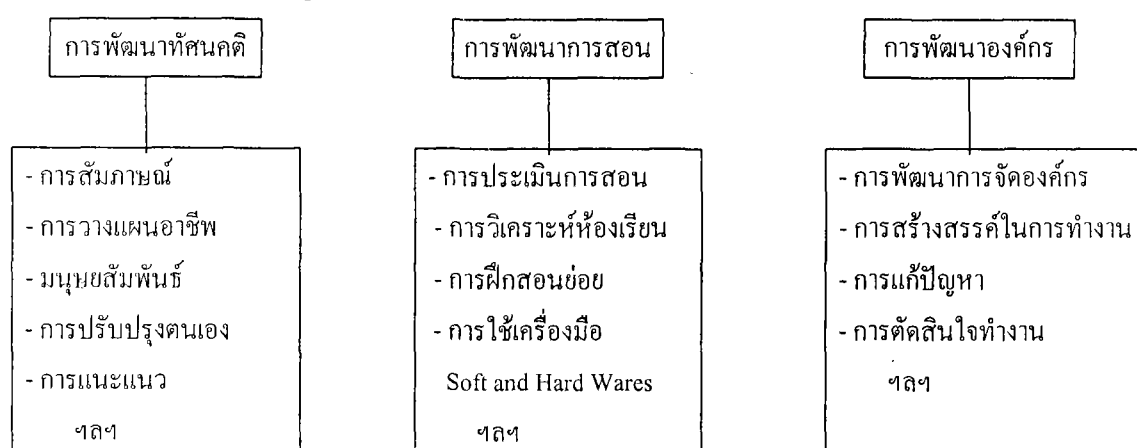
1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของอาจารย์
2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมคณาจารย์ที่จะต้องปรับปรุง ส่งเสริม และทดลองใช้เทคนิค และวิธีสอนใหม่ ๆ
3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ในระดับอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุม ตั้งแต่ข้อคิดเห็น คำบรรยายบทความ ไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีเอกสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ เมมโม ทู เดอะ แฟคัลตี (Memo to the Faculty) เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on learning and Teaching University of Michigan)

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ เพื่อการเรียนการสอนเช่นนี้ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจายอยู่ตามวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศแต่ละแห่ง ก็มีชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินนั้นมีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาก คือ เน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนรูปแบบกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อาจแบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยาย หรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาส เช่น ตอนปิดเทอม ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เป็นต้น และมักจะจัดในระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายมักจะเป็นผู้รู้ด้านนั้นจริง และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการ ด้านอื่น

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบ ทุกรูปแบบ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เมื่อมีบรรยายสัมมนาแล้ว ก็มักจะมีการพิมพ์เอกสาร เผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความ สำคัญแล้ว ก็จะต้องมีบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้อุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัด กิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมง จนถึง 1 - 2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบนี้แนวคิด ใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้น มักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่าเมื่อ อาจารย์มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นแล้วหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่ รวมทั้ง ทัศนคติของอาจารย์เองควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย รูปแบบของการพัฒนาแบบ สมบูรณ์ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์แบบสมบูรณ์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน คือ ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ การจัดโปรแกรมและกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการพัฒนาบุคลากร

ซุบ กาญจนประกร (2517 : 386) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าจะจัดการ ฝึกอบรมอย่างไรจึงจะสามารถให้ผลงานการศึกษาอบรมอำนวยผลสูงสุดต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร ที่หน่วยงานการศึกษาอบรมนั้นรวมทั้งแน่ว่าควรจะทำให้เกิดประสานงานในหน่วยงานระดับรองลงไป และการบริหารทั้งระบบด้วย ซึ่งจะต้องคำนึงถึงวิทยาการ ผู้เข้ารับการ อบรม เครื่องมือที่ใช้ สถานที่ การจัดงานและอื่นๆ

บุญชม ไชยโกษี (2513 : 22-23) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การศึกษาอบรมบุคลากรของครู ควรพิจารณาถึงความต้องการ และปัญหาของครูเป็นสำคัญ ครูควรจะได้ทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของตน มีความหมายสำหรับงาน และได้ผลซึ่งนำประโยชน์อย่างแท้จริงในการทำงาน เช่น การสอนการควบคุมชั้น การสนองความต้องการของนักเรียน การแก้ปัญหาของห้องเรียน ปัญหาของครูในโรงเรียน
2. การศึกษาระหว่างประจำการของครู ควรเกี่ยวข้องกับความต้องการปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ในท้องถิ่น เด็กนักเรียนและโรงเรียนจะแยกออกจากท้องถิ่นและชุมชนไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาวะท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง
3. ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกๆ ฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปรับปรุงการดำเนินงาน และการวัดผล
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย
5. การดำเนินงานศึกษาอบรมบุคลากร ควรพยายามเน้นความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหา
6. การศึกษาระหว่างประจำการของครู ควรจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการอย่างกว้าง ๆ มิใช่มุ่งเฉพาะแต่ด้านวิชาการเท่านั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาสังคมและอารมณ์ด้วย
7. ในการศึกษาอบรมบุคลากรครู ควรจะได้คิดถึงความแตกต่างของบุคลากรด้วย เช่น ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ประสบการณ์ ชั้นและวิชาที่สอน
8. การศึกษาอบรมครู ควรมีโครงการไว้เป็นที่แน่นอนและเป็นมาตรฐาน

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2525 : 394-395) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ ได้แก่

1. การจัดการอบรมเพิ่มเติม
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาดูงาน
4. การศึกษาต่อ
5. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว
6. การบรรยาย
7. การจัดให้มีวันพัฒนาบุคลากร

สตูพส์ และ ราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 445) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรควรตั้งอยู่ในหลักพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ครูทุกคนที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดี
2. ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดให้มีโอกาสในการปรับปรุงตัวเองอย่างเพียงพอ
3. การวางแผนโครงการในการพัฒนาบุคลากรครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้องตามแนวทางการคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 สนองความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน
- 3.2 ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
- 3.3 สนองความต้องการของบุคลากร
- 3.4 ควรเน้นกระบวนการแก้ปัญหา
- 3.5 ควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร
- 3.6 ควรสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคลและเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการอยู่ ซึ่งมีในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปแต่ละหน่วยงานตามความเหมาะสม

ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1974 : 375) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สามารถทำได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชาให้เรียน
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมปรึกษาหารือ

4. การจัดกลุ่มเพื่อการศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน

5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ที่กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน สุดแล้วแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสม และความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ วิธีการที่กล่าวมาแล้ว สรุป ได้ดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ เมื่อบุคลากรเข้ารับงานใหม่
2. การจัดบุคลากร ที่มีความชำนาญเป็นพี่เลี้ยง
3. การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน
4. การนิเทศจากศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายในโรงเรียน
5. การไปศึกษาดูงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมบุคลากร โดยการให้ศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ
7. ให้บุคลากรได้มีโอกาสสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่
8. จัดดำเนินการประชุมบุคลากรในโรงเรียน
9. เชิญวิทยากร จากภายนอกมาให้คำแนะนำ และสาธิตงานที่เกี่ยวข้อง
10. จัดให้มีการศึกษา อบรม ประชุมสัมมนา อย่างทั่วถึง
11. จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. จัดแหล่งวิชาการ ในโรงเรียนให้เพียงพอ
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมในการบริหารโรงเรียน
14. ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 139 - 151) กล่าวว่า กิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริม

บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานแบ่งออกได้อย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง (Individual Activities) กิจกรรมเหล่านี้อาจจะกระทำเองโดยความสมัครใจ หรือโดยการส่งเสริมจากหน่วยงานก็ตามหน้าที่ของครูใหญ่ในการส่งเสริมครูเป็นรายบุคคลก็คือการกระตุ้น ชี้แนะ และพยายามสนับสนุนให้ครูได้กระทำกิจกรรมนั้น ๆ トラบเท่าที่จะไม่เป็นผลเสียแก่โรงเรียนเป็นส่วนรวม เช่นการไปศึกษาต่อนั้นย่อมจะทำให้ครูนั้นเจริญขึ้นทั้งความรู้ความสามารถในการสอน ตลอดจนการทำงานและโดยมากก็มักจะหมายความว่าได้รับเงินเดือนสูงขึ้นด้วย โดยเหตุนี้ครูที่สามารถจะไปศึกษาได้ก็อยากจะไป ซึ่งจะต้องกระทบกระเทือนต่อการสอนและเพิ่มภาระให้แก่ผู้อื่นเป็นธรรมดา ดังนั้นครูใหญ่จึงควรมีนโยบายที่แน่นอนและเป็นการที่ยอมรับกันในโรงเรียนนั้นในอันที่จะอนุญาตให้ครูที่มีคุณสมบัติพอจะไปศึกษาต่อได้ไปศึกษาตามนโยบายที่ได้ตกลงกันไว้และไม่ขัดต่อระเบียบการอื่น ๆ แต่

การที่จะไม่ยอมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสออกไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยเกรงจะเกิดความไม่สะดวกในการบริหารงานของโรงเรียนนั้น ทั้ง ๆ ที่พอจะทำได้ ย่อมเป็นเครื่องแสดงความเห็นแก่ตัวและการขาดคุณธรรมของครูใหญ่เอง

กิจกรรมที่ครูอาจจะทำตามลำพัง คือ

1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถา การอภิปราย ในกรณีนี้การอ่านดูเหมือนจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเราย่อมจะทำได้เสมอเมื่อมีโอกาส ผิดกับการฟังปาฐกถาหรือการอภิปรายซึ่งจะต้องเป็นไปตามเวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้

1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการอาจจะทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การเขียนตำราหรือคำสอนขึ้นมาให้นักเรียนใช้ เพราะในการเขียนนั้นครูจำเป็นต้องค้นคว้าและรวบรวมจากตำราและเอกสารต่าง ๆ หรือจากการไต่ถามจากผู้อื่น ๆ การกระทำเช่นนี้จะทำให้ความรู้ของผู้เขียนขยายกว้างออกไปและตำราที่ได้ก็น่าจะตรงต่อความต้องการของนักเรียนในระดับที่ตนเองสอนเป็นอย่างมากและถ้าโรงเรียนมีพิมพ์ดีดและเครื่องอัดสำเนาด้วยแล้วกิจกรรมประเภทนี้ก็ควรจะได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้มากขึ้น

ยังมีการศึกษาเป็นส่วนตัวที่ครูใหญ่หรือผู้บริหารของโรงเรียนอาจจะสนับสนุนให้ประโยชน์ต่อตัวครูเป็นอย่างมากอีก คือ

1) การศึกษาภายใต้การควบคุม (Understudy) เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวเองภายใต้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ที่สูงกว่าในเรื่องนั้น ๆ วิธีการเช่นนี้ได้ประโยชน์ในแง่ที่ว่าสิ่งที่ครูได้เรียนรู้ขึ้นเป็นสิ่งที่ตัวเองจะต้องพบเห็นในสถานการณ์ที่เป็นจริง ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะเรียนรู้หรือการฝึกงานโดยเฉพาะเมื่อการศึกษาแบบนี้นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

2) การศึกษาในระยะสั้น (Short - Term Course) เป็นการจัดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังทำหรือจะต้องทำให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ยังขาดความสามารถบางอย่างหรือเป็นการปรับปรุงให้เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการศึกษาในระยะสั้นนี้อาจใช้วิทยากรจากภายนอก เช่นเมื่อต้องการใช้วิธีการวัดผลอย่างใหม่ก็จำเป็นต้องฝึกอบรมครูให้คุ้นเคยกับวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวัดผล เช่น การสร้างข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ การแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนที่แปลงแล้ว (Derived Score)

การจัดให้มีการศึกษาในระยะสั้นนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญในแขนงนั้น ๆ ข้อบกพร่องก็อาจมีอยู่ที่ว่าการศึกษาในลักษณะเช่นนี้มักจะก่อให้เกิดความหวังที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นแต่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาเรื่องการขาดแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้เสมอ โดยเฉพาะคนที่คิดว่าตัวเองแก่เกินเรียนแล้วและปล่อยตัวไปตามบุญตามกรรม วิธีการนี้จึงมักจะได้ผลน้อย โดยเฉพาะคนที่มีลักษณะเป็น dead wood ซึ่งมักจะมียุ่ไม่น้อยในระบบราชการของเรา

1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่นบ้าง วิธีนี้ทำให้คนได้ทราบความตื้นลึกหนาบางของตำแหน่งต่าง ๆ เข้าใจความยากลำบากของฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี เพราะตัวเองเคยประสบมาแล้วเช่น ลองให้ฝ่ายสอนลองไปทำงานในหน้าที่ของฝ่ายบริการ ชุรการ หรือฝ่ายกิจกรรมนักเรียนดูบ้าง จากการได้ปฏิบัติจริงจะทำให้ทราบถึงงานของแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี จึงทำให้การประสานกันทำได้ดีขึ้น นอกเหนือไปจากการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

1.4 การทดลองและวิจัย การวิจัยเป็นการแสวงหาความจริงจากข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เสาะหาเพื่อการที่จะสืบสาวลงไปจนพบความจริง การวิจัยนั้นมีหลายระดับ ตั้งแต่การเก็บข้อมูลเพื่อสรุปหาความเป็นไปจนถึงระดับยากที่ต้องใช้เทคนิคและเครื่องมือที่ซับซ้อนเพื่อเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 การไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่นกิจกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจกรรมในโรงเรียนอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตัวเอง

1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน เช่น การไปช่วยงานบวชนาค งานแต่ง เหล่านี้ย่อมจะได้ทราบถึงขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนความเชื่อและความคิดเห็นของคนในชุมชนนั้น ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตัวเองและยังเป็นหนทางที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น ๆ อีกด้วย

1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน นอกจากจะทำให้ครูได้ทราบถึงความตื้นลึกหนาบางของงานที่จะต้องรับผิดชอบแล้ว ยังเป็นการฝึกให้รู้จักการทำงานในฐานะผู้บริหาร ซึ่งย่อมจะเป็นของแน่นอนว่าในวันข้างหน้าเมื่อครูได้เลื่อนฐานะเป็นผู้บริหารแล้วย่อมจะได้รับประโยชน์จากงานที่เคยทำมาเป็นอย่างมาก ครูใหญ่ที่ไม่เคยผ่านงานมาก่อนจะรู้สึกตัวว่าไม่สบายใจนักเมื่อได้รับตำแหน่งนี้ใหม่ ๆ

1.8 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษา ผู้ที่ศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้วและมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป บางที่การกลับไปเป็นนักเรียนอีกครั้งจะรู้สึกกว่าชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจสภาพการณ์ของนักเรียนที่ตัวเองจะต้องไปสอนได้ดียิ่งขึ้น

1.9 การติดตามความเจริญก้าวหน้าของตัวเอง เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมากในระหว่างที่ทำงานนั้นทุกคนควรจะประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของตัวเองและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ

วิธีการที่จะประเมินดูความก้าวหน้าของตัวเองนั้นมีหลายประการ เช่น การสนทนาในเชิงวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน อันจะทำให้เรารู้สึกตัวว่าเราตามเขาไม่ทัน ประสิทธิภาพในการทำงานด้อยกว่าเขา หรืออาจจะได้แนวคิดในการทำงานนอกเหนือไปจากที่เคยกระทำอยู่แล้วหลักการที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นการประเมินตนเองด้วยวิธีไหนก็คือการพยายามอย่าเข้ากับตัวเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก แต่โดยอาศัยการฝึกตัวเอง ยอมรับฟังการวิจารณ์ของผู้อื่นแล้วนำมาคิดทบทวนให้รอบคอบ เหล่านี้ย่อมจะช่วยให้เราประเมินดูความก้าวหน้าของตัวเองได้ไม่น้อยเลย

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ กิจกรรมประเภทนี้ผู้บริหารมักจะเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเพื่อหวังที่จะปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสที่จะให้ครูผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้นได้ศึกษา ได้เข้าใจและสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติให้ได้ผลยิ่งขึ้น อันจะยังผลให้เกิดความเจริญทางด้านวิชาชีพของครูด้วย กิจกรรมประเภทนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร วิธีการนี้ผู้เข้าฟังไม่สู้จะมีโอกาสได้เข้าร่วมในกิจกรรมมากนัก นอกจากจะสอบถามข้อข้องใจอันเกิดขึ้นจากการฟัง ซึ่งก็มักจะถูกจำกัดด้วยเวลาที่ใช้ กิจกรรมประเภทนี้มี

2.1.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่วิทยากรเสนอความรู้ความคิดหรือข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง วิธีการนี้จัดได้ง่ายและสามารถบรรยายให้แก่ผู้ฟังได้เป็นจำนวนมาก ความสำเร็จในการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บรรยายที่จะจัดเรียงเนื้อหาให้สอดคล้องกันตามลำดับขั้นตอนและมีศิลปะในการพูดอยู่ในระดับสูงพอที่จะสร้างความกระจำและรักษาความสนใจของผู้ฟังให้ทรงอยู่ได้ตลอดเวลาที่บรรยาย ในตอนสุดท้ายผู้บรรยายอาจจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามข้อข้องใจในเรื่องที่บรรยายไปแล้วก็ได้

2.1.2 การบรรยายเป็นชุด (Symposium) เป็นการบรรยายโดยกลุ่มของวิทยากรซึ่งมีจำนวนระหว่าง 2-6 คน วิทยากรแต่ละคนจะพูดตามแขนงที่ตนถนัดหรือได้รับมอบหมายให้พูดโดยมุ่งตรงต่อเนื้อเรื่องและเจตนารมณ์ของเนื้อเรื่องที่ตั้งใจไว้และโดยที่เป็นการบรรยายเป็นคณะจึงต้องมีประธานหรือพิธีกรที่จะทำหน้าที่สรุปและเชื่อมโยงเรื่องที่วิทยากรแต่ละคนได้พูดมาแล้วเพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจด้วยการเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องที่วิทยากรแต่ละคนได้พูดมาแล้ว

2.1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายในหัวข้อที่กำหนดให้ โดยกลุ่มวิทยากรซึ่งโดยมากมีจำนวน 4-5 คน แต่ละคนอาจจะพูดแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันหรือคล้อยตามกันแต่ขยายรายละเอียดให้มากขึ้นก็ได้เช่นเดียวกับการบรรยายเป็นชุด พิธีกรมีหน้าที่สรุป เชื่อมโยงความคิดเห็นที่วิทยากรแต่ละคนได้แสดงออกมาเพื่อให้เกิดความเข้าใจแจ่มแจ้งขึ้น พิธีกรจึงต้องมีความสามารถในการสรุปประเด็นความได้อย่างครบถ้วนจริง ๆ

2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ปัญหา กิจกรรมประเภทนี้มี

2.2.1 การสัมมนา (Seminar) เป็นการจัดให้กลุ่มบุคคลที่มาด้วยกันช่วยกันศึกษาค้นคว้าเรื่องราวที่ได้กำหนดหัวเรื่องไว้แล้ว แต่ยังไม่มีการตอบที่แน่นอนให้ ผู้เข้าร่วมประชุมจะแบ่งกลุ่มกันไปศึกษาปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะศึกษา แล้วนำผลสรุปมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งจะมีการอภิปรายเพื่อลงมติเป็นข้อสรุปของกลุ่มหรือที่ประชุมใหญ่อีกครั้งหนึ่ง

2.2.2 การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) เป็นการที่คณะครูมาพบปะกันเพื่อปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา วางแผนงานที่จะทำต่อไป อาจกล่าวได้ว่าการประชุมแบบนี้เป็นการรวมประสบการณ์และความคิดเห็นของคนที่อยู่ในกลุ่มที่จะต้องทำงานร่วมกัน

2.2.3 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการอภิปรายกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มไม่โตนักโดยประมาณ 20 คน ในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกันการอภิปรายจะยุติลงด้วยการให้คำตอบหรือข้อตกลงใจจากการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้นอย่างกว้างขวางเท่าที่เวลาและโอกาสจะอำนวยให้

2.2.4 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คำว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการในที่นี้หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน เช่น ถ้าจะจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทางการสอนวิทยาศาสตร์ในชั้นประถมศึกษาส่วนใหญ่มักจะประกอบด้วยวิธีการสอน การจัดหาเครื่องมือการเตรียมการทดลองหรือการจัดอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่จะนำไปสอนได้ การประชุมเชิงปฏิบัติการมุ่งเน้นถึงการกระทำที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหานั้น ๆ ส่วนการนั่งฟังการบรรยายด้วยวิธีสอนวิธีจัดหาเครื่องมือ ฯลฯ แต่ถ้าไม่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นแล้วก็ไม่เรียกว่าการประชุมปฏิบัติการ

2.2.5 การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ (Faculty Committee) งานต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูใหญ่อาจจะแบ่งหน้าที่ให้คณะครูที่ร่วมกันเข้าเป็นกรรมการรับไปดำเนินการ เช่น กรรมการจัดทำประมวลการสอน กรรมการดูแลความปลอดภัยให้นักเรียนในการจัดเช่นนี้ คณะครูได้ลงมือกระทำเอง คิดวางแผนนโยบายกันเองจึงเป็นการฝึกหัดครูให้รู้จักการทำงานเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของตัวเองให้สูงขึ้น

2.2.6 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง ในสถานการณ์จริง ๆ โดยการแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ตามปกติแล้วการสาธิตมักจะใช้ควบคู่กันไปกับวิธีการอื่น ๆ เช่น การบรรยาย การทดลองปฏิบัติ การอภิปราย ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสสังเกตวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง

2.2.7 การนิเทศ (Supervision) ความจริงกิจกรรมนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารชั้นเหนือได้กระทำอยู่เป็นประจำต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า เช่น การแนะนำให้คำปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปรึกษาหารือการประชุมชี้แจง หรืออาจเป็นไปในลักษณะเป็นกันเอง เช่น การสนทนาในยามว่างงาน ในยามรับประทานอาหาร สิ่งที่จะต้องพึงระมัดระวังก็คือการนิเทศนั้นเป็นการดูแลเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ การนิเทศไม่ใช่เป็นการไปจัดผิดแล้วรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

2.2.8 การสั่งสอนหรือสอนแนะ (Coaching) หน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาก็คือ พยายามทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญขึ้น และวิธีการที่ได้ผลที่สุดตามความเห็นของ Mace ซึ่งสรุปผลจากการวิจัยของเขาว่า วิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการสร้างความเจริญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในงานอุตสาหกรรมก็คือการสั่งสอนของผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานนั้นที่สุด และในที่นี้การสั่งสอนหมายถึงคำแนะนำที่ผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การสั่งสอนไม่ใช่เป็นการบอกคำตอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่เป็นการช่วยให้เขาหาคำตอบได้ด้วยตัวของเขาเองจากการสังเกตการทำงาน ผู้บังคับบัญชาย่อมจะมองเห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาคำแนะนำที่ตรงต่อสถานการณ์ย่อมจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องได้เป็นอย่างดี

ถึงแม้ว่างานวิจัยของ Mace จะกระทำในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ก็คิดว่าคงจะไม่ผิดพลาดมากนักที่จะนำมาใช้ในวงการศึกษา ซึ่งควรจะถือได้ว่าหน้าที่ของทุกคนย่อมจะมุ่งตรงต่อการให้การศึกษาอยู่แล้ว

2.2.9 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกับความเป็นจริง ผู้จัดการฝึกอบรมจะกำหนดแนวทางหรือโครงการเรื่องอย่างย่อ ๆ แล้วให้ผู้ฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทที่ได้รับโดยไม่ให้เตรียมตัวล่วงหน้าหรือเตรียมตัวในระยะเวลาอันสั้น จึงเป็นการก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เห็นพฤติกรรมของผู้แสดงบทบาทคุณค่าสำคัญประการหนึ่งในการแสดงบทบาทก็คือช่วยเปลี่ยนเจตคติของผู้แสดงและผู้ชมได้เป็นอย่างดี

หลังจากการแสดงบทบาทก็ควรจะมีการอภิปรายความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด และเจตคติที่เกิดขึ้นใหม่หรือเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.2.10 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ในข้อ 1.4 ได้กล่าวถึงการศึกษาคณะกรณีในฐานะที่เป็นวิธีการหนึ่งที่ควรจะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจแต่วิธีการนี้อาจจะนำมาใช้การฝึกอบรมที่จัดทำเป็นกลุ่มได้โดยการเสนอเรื่องราวที่เกิดขึ้นในกรณีใดกรณีหนึ่ง แล้วให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษารายละเอียดโดยพิจารณาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์นั้น ๆ ขึ้น แล้วเสนอแนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์และขีดจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นจริง

2.2.11 Sensitivity Training วิธีการนี้เป็นวิธีการที่จะฝึกฝนความสำนึกตัวและความไวต่อการเข้าใจแบบฉบับแห่งพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ตัวเองจะต้องติดต่อย่างใกล้ชิดในวงงานเดียวกัน จุดประสงค์โดยเฉพาะของวิธีนี้มีอยู่ 7 ประการ คือ (1) เพิ่มความเป็นกันเองแก่ผู้อื่น (2) เพิ่มความเอาใจใส่ผู้อื่นยิ่งขึ้น (3) เพิ่มความอดทนให้แก่ความแตกต่างในตัวบุคคล (4) พยายามขจัดความลำเอียงอันเกิดขึ้นจากการถือพวกส่วนน้อย (Ethnic Prejudice) (5) ก่อให้เกิดความเข้าใจในขบวนการหมู่พวก (6) เพิ่มทักษะในการฟัง และ (7) เพิ่มพูนความไว้วางใจและการสนับสนุนวิธีการนี้ถือว่าเป็นวิธีการในห้องทดลองซึ่งผู้เข้ารับการฝึกจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง และเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นจริงยิ่งกว่าการแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) ตามปกติวิธีการนี้มักจะจัดขึ้นสำหรับบุคคลชั้นบริหารมากกว่า

สรุปได้ว่าวิธีการในการพัฒนาบุคลากร หรือกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธีซึ่งสามารถนำมาใช้ได้โดยพิจารณาถึงโอกาส ความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ

3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรจะสัมฤทธิ์ผลตรงตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะส่งเสริมกิจกรรมทางการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์ทั้งหลายให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สุมิตร คุณากร (2523 : 137) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาก้าวไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ แนวทางการจัดกิจกรรมหรือการสอนย่อมแตกต่างกันตามสภาพและลักษณะธรรมชาติของเนื้อหาวิชา ผู้สอนจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีสอนและอุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งนั้นจำเป็นต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแผนการสอนว่ามีจุดประสงค์ที่สำคัญอย่างไร ผู้สอนในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนควรจะได้พิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ และสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์นั้น ๆ ได้ง่ายที่สุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายมากที่สุด

มานิดา อุชชิน (2525 : 1) เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ครูต้องมีแนวทางในการสอนวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถภาพสามารถปฏิบัติงานของกิจกรรมการสอนได้
2. ครูต้องใช้วิธีการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดการเรียนรู้ เกิดประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. ครูต้องสอนแต่สิ่งที่จำเป็นตามลำดับของการจัดสภาพการณ์ในการสอนที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ โดยมีการวางแผนการสอนหรือโครงการสอนไว้เป็นอย่างดี
4. ครูต้องรู้จักใช้กลวิธีที่จะเร้าให้ผู้เรียนสนใจ โดยสร้างสภาพการสอนทั้งภายนอกและภายในให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เด็กเกิดความรู้หรือทักษะวิชาชีพนั้น ๆ

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ (2523 : 1) ให้ความเห็นว่าการสอนวิชาชีพจะสอนเน้นหนักแต่ทางทฤษฎีอย่างเดียวหาได้ไม่ ทางที่ถูกต้องการเรียนการสอนที่ดีควรจะได้มีอุปกรณ์ช่วยสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพไว้ใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนจำเป็นต้องใช้การศึกษาวิจัย โดยการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามัยใหม่เข้าช่วยจัดตั้งเป็นศูนย์หรือหน่วยงาน ผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นมาใช้และควรใช้อุปกรณ์ราคาถูกภายในประเทศ เพื่อช่วยแก้ปัญหาของครูผู้สอนเกี่ยวกับการขาดแคลนอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ

สุธีระ ทานดวนิช (2525 ก : 73) เห็นว่าการเรียนการสอนจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรได้มากยิ่งขึ้น ถ้าผู้สอนได้จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน สร้างประสบการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เรียนออกไปใช้ชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข รู้จักแก้ปัญหาของสังคมที่ตนมีส่วนร่วมอยู่ได้อย่างเหมาะสม

เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต (2528 : 1 - 7) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนว่าบุคคลแต่ละคนมีลักษณะแตกต่างกันในเรื่องภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะนิสัย และรูปแบบของการเรียนรู้ ฉะนั้นในเรื่องการเรียนรู้จึงควรให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความก้าวหน้าไปตามความสามารถของตน กิจกรรมที่เสริมให้การเรียนมีสมรรถภาพได้ส่วนหนึ่งคือการจัดหน่วยการเรียนการสอนสำเร็จรูปหรือโมดูล เพราะโมดูลการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนเรียนได้ด้วยตนเองซึ่งในโมดูลหนึ่ง ๆ จะมีความสมบูรณ์ในตัวของมันเอง ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าจากที่อื่นอีก หน่วยการเรียนการสอนแต่ละหน่วยจะมีคำแนะนำ จุดมุ่งหมายการทดสอบก่อนเรียนกิจกรรมการเรียน (จะมีสื่อพร้อมและมีให้เลือกหลายทาง) และการทดสอบหลังเรียน การจัดวัสดุไว้พร้อมแต่ละโมดูลนี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดความสะดวกในการเรียนและช่วยให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2523 : 151) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนว่า กิจกรรมที่จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนอกเหนือจากการสอนปกติคือการสอน ช่อมเสริมให้แก่ผู้เรียนที่เรียนช้าและการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ห้องสมุดอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาการศึกษาของตนเองอยู่เสมอ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิด การพัฒนาการ จึงประกอบไปด้วยการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดให้มีและใช้สื่อการเรียนการสอน การฝึกงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากร และแหล่งวิชาการ

สรุป การควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนคือการติดตามการปฏิบัติงานการ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนา อันได้แก่ การจัดประสบการณ์ ให้ผู้เรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดให้มีและใช้สื่อ การเรียนการสอน การฝึกงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรและแหล่งวิชาการ

การจัดทำแผนการเรียนการสอน

การจัดทำแผนการสอน

เป็นการขยายรายละเอียดของหลักสูตรให้ไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยการกำหนดกิจกรรม และเวลาไว้อย่างชัดเจนจนสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยมีลักษณะที่กล่าวมาแล้วการจัดทำแผน การสอนจึงมักกระทำกันเป็นรายวิชาหรือเป็นรายชั้น แผนการสอนมีคุณค่าต่อการจัดการเรียน การสอนของครูดังนี้ (สัจด์ อุทรานันท์. 2528 : 266 - 267)

สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสอนช่วยให้ความสะดวกแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรสามารถ ดำเนินการสอนให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

สำหรับใช้ให้ความสะดวกแก่ผู้บริหารระดับศึกษานิเทศก์ในการช่วยเหลือแนะนำและ ติดตามผลการเรียนการสอน

สำหรับชี้ให้เห็นแนวทางในการสร้างข้อสอบ เพื่อประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้มีความครอบคลุมกับเนื้อหาสาระที่ได้สอนไปแล้ว

แผนการสอนจะเป็นแนวทางในการใช้หลักสูตรของครู ถ้าหากไม่มีการจัดทำแผน การสอน การใช้หลักสูตรก็จะเป็นไปอย่างไม่มีจุดมุ่งหมายปลายทาง ก่อให้เกิดการเสียเวลาหรือ บกพร่องในการใช้หลักสูตรเป็นอย่างมาก อันส่งผลต่อความล้มเหลวของหลักสูตรในที่สุด

การจัดแผนการเรียน

แผนการเรียน หมายถึง การกำหนดรายวิชาให้เรียน มีวิชาบังคับ วิชาเลือก และวิชาเลือกเสรี (ถ้ามี) อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งนักเรียนและโรงเรียนได้พิจารณาร่วมกันแล้ว ตามความสามารถความสนใจ และความต้องการในอนาคตของนักเรียนว่าจะมุ่งไปในทางใด

โรงเรียนควรจัดแผนการเรียนให้นักเรียนได้เลือกหลาย ๆ แผนกว้างขวางพอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลักในการพิจารณาด้วยซึ่งได้แก่ บุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ในการจัดทำแผนการเรียน โรงเรียนจะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตร หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรและรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรให้เข้าใจโดยละเอียดเสียก่อน จึงจะจัดแผนการเรียนได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดแผนการเรียนในโรงเรียน คือฝ่ายวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารและครูแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ประสานงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะฝ่ายวิชาการจะทราบดีว่ารายวิชาใดมีความสัมพันธ์ต่อเนื้อหาวิชาใด มีครูพอที่จะเปิดสอนหรือไม่นักเรียนจะต้องเรียนวิชาใดบ้างที่จะต่อเนื่องกันตลอด 3 ปี ส่วนครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาจะได้มีส่วนร่วมในการจัดแผนการเรียนด้วย ในการจัดแผนการเรียนจะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรและรายวิชาต่าง ๆ ให้รายละเอียดและสำรวจความพร้อมของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เสียก่อนจึงจะจัดแผนการเรียนของโรงเรียนได้

รูปแบบการจัดแผนการเรียน

สวัสดี สุวรรณอักษร (2524 : 50-52) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นผู้กำหนดแผนการเรียนสำเร็จรูปนั้น เพราะเกรงว่านักเรียนอาจจะเลือกวิชาเรียนอย่างมีเป้าหมายและเมื่อโรงเรียนจัดเป็นแผนการเรียนแล้ว บางโรงเรียนจะให้นักเรียนสอบคัดเลือกเข้าแผนการเรียนที่นักเรียนเลือก บางโรงเรียนให้สอบเข้าเรียนได้ก่อนแล้วจึงให้เลือกแผนการเรียนในภายหลัง

มะดีเอ เสมา (2524 : 60 - 61) กล่าวว่า โรงเรียนสามารถจัดแผนการเรียนได้ 2 รูปแบบคือ

แบบแรก โรงเรียนเป็นผู้จัดการเรียนสำเร็จรูปไว้เรียบร้อยแล้วโดยคำนึงถึงเป้าหมายของแผนเป็นหลัก โรงเรียนที่จัดแผนการเรียนแบบนี้จะมีจำนวนแผนการเรียนที่ให้นักเรียนเลือกลงทะเบียนต่างกัน โรงเรียนที่มีความพร้อมมากสามารถจัดแผนการเรียนให้เลือกได้มาก โรงเรียนที่มีความพร้อมน้อยก็จัดแผนการเรียนให้เลือกน้อยบางโรงเรียนอาจจัดแผนการเรียนด้วย

แบบที่สอง โรงเรียนให้นักเรียนเป็นผู้จัดการเรียนของตนเอง

องค์ประกอบของการจัดแผนการเรียน

การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกคือ " แผนการเรียน " ลักษณะการจัดแผนการเรียนที่ดีควรจัดตามความถนัด ความสนใจของนักเรียน และความต้องการของท้องถิ่น การที่โรงเรียนจะจัดแผนการเรียนให้ตรงตามความถนัด ความสนใจของนักเรียน และความต้องการของท้องถิ่นนั้น กรมวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการจัดโครงการเรียนที่โรงเรียนควรพิจารณาก็คือ (กรมวิชาการ. 2521 : คำนำ)

1. จำนวนชั้นเรียนที่จะเปิดสอน
2. จำนวนครูผู้สอน
3. จำนวนผู้เรียน
4. ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์
5. ความต้องการของท้องถิ่น

สรุปการจัดแผนการเรียนการสอน หมายถึง การใช้หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติใช้สำหรับเป็นแนวทางการเรียนการสอนของผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

การจัดตารางเรียนและตารางสอน

การจัดตารางและตารางสอน คือ กำหนดการเรียนการสอนซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียน ซึ่งระบุวัน เวลา และรายวิชาที่จะใช้เรียนใช้สอนตลอดสัปดาห์

ในการจัดตารางเรียนและตารางสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ ค่าโครงสร้างหลักสูตร รายวิชา กิจกรรม จำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวนนักเรียนที่เรียนแต่ละรายวิชา จำนวนนักเรียนของแต่ละชั้น จำนวนนักเรียนแต่ละกลุ่ม จำนวนห้องเรียน ขนาดและชนิดของห้องที่มีอยู่ จำนวนครูที่จะสอนวิชาต่าง ๆ การจัดแบ่งเวลาประจำวัน ได้แก่ เวลาเริ่มเข้าเรียน พัก เลิกเรียน จำนวนคาบสอนของครูแต่ละคนในหนึ่งสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงของครูแต่ละคนที่ทำงานพิเศษอื่น ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูผู้สอน เช่น วุฒิ วิชาที่สอนได้ความสนใจ ข้อมูลพิเศษ เช่น เวลาที่ครูพิเศษจะสามารถสอนได้และกิจกรรมของโรงเรียน

หลักทั่วไปในการจัดตารางเรียนตารางสอน

1. จัดให้นักเรียนมีความสะดวกในกรณีที่นักเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนห้องเรียนบางวิชา
2. จัดให้มีการใช้ห้องเรียนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
3. การกระจายวิชาในหมวดเดียวกัน หมวดเดียวกัน 2 วิชาไม่ควรจัดในวันเดียวกัน

4. จัดให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของครูมากที่สุด

กนก จันทร์ขจร (2529 : 155 - 159) ได้กล่าวถึงการบริหารการจัดตารางเรียนและตารางสอนที่ดีคือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการด้านการเรียนการสอนตลอดภาคการศึกษา เพราะการจัดตารางเรียนและตารางสอนที่ดีเป็นการวางแผนงานวิชาการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จที่ดีกว่า และกล่าวถึงลำดับขั้นในการจัดตารางเรียนและการสอนดังนี้

1. แบบสรุปยอด จำนวนคาบเรียน จำนวนหน่วยการเรียน (คาบ - หน่วย) "การจัดแผนการเรียน"
2. แบบสรุปยอดจำนวนนักเรียนที่เรียนแต่ละรายวิชา

3. แบบสำรวจความพร้อมของครู อาจารย์ เพื่อพิจารณาจัดเข้าสอนตามแผนการเรียน

4. การคิดอัตราค่าจ้าง กำหนดตัว จัดครูเข้าสอนวิชาต่าง ๆ

5. การพิจารณากำหนดการใช้ห้องพิเศษ ห้องเรียน และการใช้สนาม

ข้อควรพิจารณาในการจัดรายวิชาลงในตารางเรียนและตารางสอน

1. รายวิชาที่ต้องใช้ห้องพิเศษให้จัดก่อน คือวิชาการทำงาน วิชาอาชีพ

วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาที่ใช้ห้องพิเศษต้องลงรายวิชา ใช้ห้องพิเศษก่อน

2. คาบกิจกรรมควรกำหนดจัดคาบกิจกรรมแต่ละระดับ จัดให้ตรงกัน

3. คาบการสอนซ่อมเสริมควรจัดคาบการสอนซ่อมเสริมให้ตรงกันในแต่ละ

ระดับชั้น

4. วิชาที่เรียนหลายคาบในสัปดาห์ต้องจัดก่อนวิชาที่เรียนน้อยคาบในสัปดาห์

5. การจัดรายวิชาลงในตารางเรียนและตารางสอน การจัดตารางแสดงเวลาเรียน

ของนักเรียน การจัดตารางแสดงเวลาสอนของครู และการจัดตารางแสดงการใช้ห้องเรียน

ควรจัดควบคู่กันไป มีตัวบุคคลคุมตารางทั้ง 3 โดยเฉพาะ

6. การจัดตารางสอนของครูแต่ละคนควรกระจายคาบการสอนออกไม่ควรจัดติดกันเกิน 2 คาบ นอกจากกรณีจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ควรจัดตารางสอนให้ครูมีเวลาว่างในแต่ละช่วง เพื่อเตรียมการสอน ตรวจการบ้านหรือพักผ่อน อย่าให้สอนติดต่อกันตลอดโดยไม่เว้นว่าง หรือเว้นว่างช่วงใด วันใดหลายคาบติดต่อกัน

7. รายวิชาในหมวดเดียวกันจะเป็นวิชาบังคับ วิชาเลือก ไม่ควรจัดในวันเดียวกัน ต้องไม่จัดรายวิชาเดียวกันไว้ใกล้กัน

8. โรงเรียนควรเตรียมแบบ "ตารางแสดงเวลาเรียนของนักเรียน" ตารางแสดงการใช้ห้องเรียนต่าง ๆ "ตารางเวลาสอนของครู" สำหรับใช้ในการจัดตารางเรียนและตารางสอนแสดงเวลาเรียนตลอดสัปดาห์ไว้มาก ๆ แบบตารางแสดงเวลาเรียนตลอดสัปดาห์นี้เมื่อจัดตารางเรียนและตารางสอนเสร็จจะใช้ลอกตารางสอนครูหรือแจกนักเรียนสำหรับลอกตารางสอนแสดงเวลาเรียนก็ได้

9. ข้อควรคิดในการจัดรายวิชาลงในตารางเรียนและตารางสอนการลงแต่ละวิชาควรจะดูรายวิชาที่สอนมากคาบต่อสัปดาห์เป็นอันดับแรก

สรุป การจัดตารางเรียนและตารางสอนคือการกำหนดการเรียนการสอนซึ่งเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งระบุวัน เวลา และรายวิชาที่ใช้เรียนใช้สอนตลอดสัปดาห์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยในต่างประเทศ

กอร์ดอน (Gordon. : 60 - 66) ได้กล่าวถึง การวิจัยในสหรัฐอเมริกาว่าในปี 1969 สมาคมแนะแนวการศึกษาแห่งมลรัฐฟลอริดาได้สร้างหลักเกณฑ์ในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของครูซึ่งสภาการศึกษาแห่งมลรัฐฟลอริดา ร่วมกับมหาวิทยาลัยฟลอริดา ได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าลักษณะหรือคุณสมบัติที่ครูควรมี คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงในอารมณ์ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ตั้งใจอุทิศเวลาเพื่อการศึกษา และการเรียนของนักเรียนทั้งในเวลา และนอกเวลา

2. ด้านความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการทางกายและทางสมองมีความเข้าใจในขบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ขบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจในการจัดการศึกษาของชาติ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ เข้าใจวิธีการวัดผลการปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนการสอน

3. ด้านทักษะและการสอน ได้แก่ ทักษะในการฟัง การพูด อ่านและเขียน การใช้สื่อทัศนูปกรณ์มีเทคนิคในการแก้ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมวินิจฉัย แก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องเรียน มีการแนะแนวและใช้แหล่งวิทยาการให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีการประสานงานกับครูร่วมงานส่งเสริมให้นักเรียนตัดสินใจ และประเมินตนเอง ฝึกให้นักเรียนหาความรู้ด้วยตนเอง

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยสอบถาม ผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงเนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธีให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหา การปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสลับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการให้ครูมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลและการเยี่ยมห้องเรียน

เม็นส์ และลีวินสัน (Menages and Levinson. 1980 : 78 - 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด” โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน

และการสอนแบบจุลภาค พบว่าผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภาระกิจที่จำเป็นวัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

วิลลาร์ด (Willard. 1975 : 101) ได้ทำวิจัยเรื่องลักษณะโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสหรัฐเทนเนสซี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาส่วนใหญ่มีเจตคติแตกต่างกันในเรื่องการจัดชั้นเรียน โปรแกรมการสอน อุปกรณ์การสอนสิ่งอำนวยความสะดวกและผู้บริหารไม่เข้าใจในโปรแกรมพลศึกษาเพียงพอ

มิสตรี้ (Mistry. 1987 : 703 - 704) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการจำลองโครงการพัฒนาคุณภาพ สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย - ยูนิทารี เมื่อปี ค.ศ. 1976 ผลการวิจัยปรากฏว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศที่ครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามจะมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Training) ประมาณ 30% ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพโดยเสนอให้จัดทั้งระยะสั้นและต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีการเสนอให้ทุกสถาบันควรมีการส่งเสริม การสอนหรือเปิดบริการแนะแนว โดยจัดโปรแกรม Under - Study เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

มานีท (Maneth. 1988 : 413 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะวิทยาลัยเคนซัส : วิเคราะห์ผลการรับรู้” โดยที่วิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอนการเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่
2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผล คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอนและกิจกรรมการฝึกอบรม
3. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น
4. วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกตการรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน
5. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูง จะไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติที่มีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่น ๆ

งานวิจัยภายในประเทศ

ทิพวรรณ สีดลรัศมี (2522 : 157 - 160) ได้ทำการวิจัยและศึกษาโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง เมื่อปี 2522 โดยสรุปผลการวิจัยในด้านการพัฒนาคณาจารย์ได้ดังนี้

1. อาจารย์จะมุ่งพัฒนาด้านการสอนและมีหลายสถาบันที่พัฒนาครอบคลุมบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
3. อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางอยู่ในเกณฑ์ที่มีปัญหามาก
4. ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทอยู่ในเกณฑ์มาก

อรพินทร์ กุลประภา (2524: 113 - 117) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันในการปรับปรุงนิเทศการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรจะได้รับ การสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในการการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้ มี การศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานโดยผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่อำนวยเนื่องจากการสอน 2 ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน

มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การปรับปรุงนิเทศการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย

2. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคนและความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์พบว่าขาดแคลนด้านงบประมาณ

3. ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านพบว่ามีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชูชัย รัตนิกญโญพงษ์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความและตำรา ด้านการบริหารสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน ส่วนความคิดเห็นทางด้านอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า อุปสรรคและปัญหาสำคัญ คือ นโยบายในเรื่องที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน และไม่นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคณาจารย์อีกด้วย

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสนใจแก่บทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างจากความคิดเห็นอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ ผู้บริหารเห็นว่า ระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ระดับของปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะนโยบายของวิทยาลัย ฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจน และไม่ต่อเนื่องไม่มีการดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ งบประมาณสำหรับการพัฒนาไม่เพียงพอ

สุวัฒน์ อันใจกล้า (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า การบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรครู เห็นว่า อธิบดี รองอธิบดี ตรวจเยี่ยมโรงเรียนน้อย ศึกษาพิเศษเขตฯ มาเยี่ยมโรงเรียนน้อย และการจัดให้ครูในระดับเดียวกัน สัมมนาด้วยกัน ดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ

กุศล กลเกม (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางอยู่ในระดับสูง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู อาจารย์ มีความตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วนตลอดจนขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

ประสาธน์ ด้านสกุลเจริญ (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จ.สิงห์บุรี พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา จ.สิงห์บุรี มีความต้องการพัฒนาทั้งด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศก์และการพัฒนาตนเองในเกณฑ์มากทุกด้าน

สกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จ.สมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้าง ๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและวางแผนอย่างมีระบบ กิจกรรมทางการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร และอาจารย์ต้องการให้มีการจัดมากที่สุด

สมควร อัสโย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จ.พิจิตร พบว่า การพัฒนาบุคลากร ประชากรทั้งหมดเห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับการจัดงบประมาณในการจัดการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆเป็นปัญหามากที่สุด

จิรา อ่อนไหว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ด้านที่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านที่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูระดับกลาง คือ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ ด้านการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาพัฒนาจิตใจ ส่วนความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 รวม 6 ด้าน มีความต้องการในการจัด กิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

โสภิต ภาโนมัย (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครรวม 5 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง ด้านการบริการด้านความรู้ อันดับสอง การลาศึกษาต่อ อันดับสาม การศึกษาดูงาน อันดับสี่ การปฐมนิเทศ อันดับห้า การสัมมนาและการฝึกอบรม

สรุป

วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้โดยพิจารณาถึงโอกาส ความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากร เป็นสำคัญ ฉะนั้นจากผลการวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมุ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนแม้จะประสบปัญหาและอุปสรรคนานาประการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมที่บุคลากรมีความต้องการ คือ ด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวก ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการทำแผนการเรียนการสอน ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้สถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษามีความคิดเห็นในปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยเสนอเป็นขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2544 ในวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 17 วิทยาลัย จำนวน 713 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 102 คน จาก 713 คน และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 300 คน จาก 611 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2544 ในวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 17 วิทยาลัยโดยแยกเป็นผู้บริหารจำนวน 102 คน และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 300 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร

2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. ด้านอุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน
4. ด้านการจัดทำตารางเรียนตารางสอน
5. ด้านการวัดและประเมินผล

3. นำขอบเขตด้านต่าง ๆ มาสร้างเป็นข้อย่อยของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไขเพื่อนำมาปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 5.1 อาจารย์วิชิต ชีเชิญ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการ
 - 5.2 อาจารย์สมศักดิ์ ศิริอนันต์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
 - 5.3 รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
6. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง
7. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ในแต่ละด้านจากผู้เชี่ยวชาญ
8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และผู้สอนวิชาพลศึกษาในสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมพลศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารครูผู้สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัดและของผู้วิจัยโดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

วิธีจัดกระทำข้อมูล

- ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
1. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของปัญหาการพัฒนานุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
 3. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนานุคลากรครูพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่ โดยใช้ไค-สแควร์ (chi-square)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

χ^2	=	ค่าไคร-สแควร์
f	=	ความถี่
%	=	ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าร้อยละเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในวิทยาลัย

พลศึกษา

ระดับปัญหาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

- 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหามาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาน้อย
- 2 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด
- 1 หมายถึง ไม่มีปัญหาเลย

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1. ชาย	91	89.3	234	78.0	325	80.8
2. หญิง	11	10.7	66	22.0	77	19.2
2. อายุ						
1. 21 - 30 ปี	-	-	18	6.0	18	4.5
2. 31 - 40 ปี	-	-	81	27.0	81	20.1
3. 41 - 50 ปี	80	78.5	162	54.0	242	60.2
4. 51 - 60 ปี	22	21.5	39	13.0	61	15.2
3. วุฒิการศึกษา						
1.ปริญญาตรี	48	47.1	234	78.0	282	70.1
2.ปริญญาโท	45	44.1	66	22.0	111	27.6
3.ปริญญาเอก	9	8.8	-	-	9	2.3
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง						
1. ผู้บริหาร	102	100	-	-	102	100
2. ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	-	300	100	300	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน						
1. 1 - 5 ปี	-	-	6	2.0	6	1.5
2. 6 - 10 ปี	-	-	36	12.0	36	9.0
3. 11 - 15 ปี	-	-	45	15.0	45	11.2
4. 16 - 20 ปี	40	39.3	81	27.0	121	30.0
5. 21 ปีขึ้นไป	62	60.7	132	44.0	194	48.3

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 102 คน ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 89.30 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 10.70 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 78.00 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 22.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม จำนวน 402 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 80.80 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.20

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 102 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.50 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.50 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.00 และ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.10

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 102 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.1 และวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 8.8 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมาวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.6 และวุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.3

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 102 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และตำแหน่งครูผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 102 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.30 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตั้งแต่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.00 และ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมา คือ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตั้งแต่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.20 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.00 และตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ตาราง 2 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา ด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
1. ด้านอุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก		102	45.8	30.8	12.6	10.8	-
1. อุปกรณ์ทางพลศึกษามีไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	21.1	28.9	33.1	16.9	-
2. อุปกรณ์ทางพลศึกษามีไม่ครบทุกประเภทตามกิจกรรมที่เปิดสอน	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102 300	52.5 19.2	23.3 26.9	10.8 38.9	13.4 15.0	- -
3. อุปกรณ์ทางพลศึกษาไม่ได้มาตรฐานและขาดคุณภาพ	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102 300	18.4 23.3	40.8 30.6	25.8 33.7	15.0 12.4	- -
4. ขาดวัสดุทัศนูปกรณ์ทางพลศึกษา เช่น สไลด์ รูปภาพ	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102 300	14.2 19.4	48.4 27.8	19.2 35.3	18.2 17.5	- -
5. สนามกีฬาในร่มสำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102 300	50.8 21.0	23.4 33.0	14.2 28.0	11.6 18.0	- -

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
6. สวมก๊ฬากลางแจ้ง สำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ	ผู้บริหาร	102	32.5	41.7	17.5	8.3	-
	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	20.8	25.0	35.6	18.6	-
รวมทั้งด้าน	ผู้บริหาร	102	35.7	34.7	16.7	12.9	-
	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	20.8	28.7	34.1	16.4	-

จากตาราง 2 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ด้านอุปกรณ์สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า ผู้บริหารเห็นว่า
มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่ามีปัญหา
อยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 34.1

ตาราง 3 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการจัดการเรียน
การสอน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1. ขาดคู่มือประกอบการ สอนวิชาพลศึกษา	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	25.8	40.0	22.6	11.6	-
		300	19.7	24.8	37.7	17.8	-
2. ครูพลศึกษาไม่มีความ ถนัดในการสอนบางรายวิชา	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	19.1	35.0	27.6	18.3	-
		300	23.0	34.2	27.8	15.0	-
3. งานรับผิดชอบสอนและ งานอื่นๆ ของครูพลศึกษามีมาก	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	34.2	42.5	19.1	4.2	-
		300	33.6	23.6	26.3	16.5	-
4. ครูพลศึกษาเข้าสอนและ เลิกสอนไม่ตรงเวลา	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	14.2	25.8	50.0	10.0	-
		300	20.3	34.7	25.0	20.0	-
5. ครูพลศึกษาขาดสอน บ่อยครั้ง	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	12.5	22.5	49.2	15.8	-
		300	22.2	25.0	31.7	21.1	-
6. จำนวนผู้เรียนในชั้นเรียน มากเกินไป	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	29.2	50.8	15.0	5.0	-
		300	21.1	32.2	26.4	20.3	-

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
7.ครูพลศึกษายังเคยชินกับ การสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	15.0	27.5	44.2	13.3	-
		300	19.2	30.3	35.5	15.0	-
รวมทั้งด้าน	ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	102	21.4	34.9	32.5	11.2	-
		300	22.7	29.3	30.1	17.9	-

จากตาราง 3 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาโดยแล้วปรากฏว่าผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ใน
ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.9 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
คิดเป็นร้อยละ 30.1

ตาราง 4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
3. ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน							
1. ขาดงบประมาณสนับสนุน	ผู้บริหาร	102	30.8	35.0	20.0	14.2	-
ด้านคำวัสดุครุภัณฑ์ในการจัดทำแผนการเรียนการสอน	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	19.7	26.7	36.9	16.7	-
2. ครูพลศึกษาบางท่านขาดความสนใจและไม่เห็นความสำคัญในการทำแผนการสอนมักจะสอนอย่างที่เคยปฏิบัติมา	ผู้บริหาร	102	40.0	26.7	17.5	15.8	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	20.3	33.3	30.6	15.8	-
3. ครูพลศึกษาบางท่านไม่ได้นำแผนที่ทำขึ้นไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเนื่องจากกิจกรรมมีมากและไม่เห็นความสำคัญ	ผู้บริหาร	102	25.9	35.9	20.8	17.4	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	18.6	31.4	34.7	15.3	-
4. เนื้อหาบางรายวิชามีมากทำให้การจัดทำแผนการสอนไม่สอดคล้องกับเวลาที่สอน	ผู้บริหาร	102	30.8	41.6	14.2	13.4	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	15.9	27.8	39.4	16.9	-
รวมทั้งด้าน	ผู้บริหาร	102	31.9	34.8	18.1	15.2	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	18.6	29.8	35.4	16.2	-

จากตาราง 4 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปรากฏว่าผู้บริหารเห็นว่า
มีปัญหายอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่าปัญหายอยู่
ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 35.4

ตาราง 5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
4. ด้านการจัดตารางเรียน							
ตารางสอน	ผู้บริหาร	102	43.3	30.0	16.7	10.0	-
1. รายวิชาที่เปิดสอนในแต่ละภาคเรียนมีจำนวนรายวิชามาก	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	36.4	23.9	27.2	12.5	-
2. ครูผู้สอนต้องรับภาระ ชั่วโมงสอนมาก	ผู้บริหาร	102	47.6	30.1	15.9	6.4	-
	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	42.5	19.4	23.6	14.5	-
3. อาจารย์ผู้สอนมีจำนวน ไม่เพียงพอต่อรายวิชาที่เปิด สอนแต่ละภาคเรียน	ผู้บริหาร	102	30.8	35.8	20.8	12.6	-
	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	32.5	20.0	26.5	21.0	-
4. การจัดทำตารางเรียน ตารางสอนมีความล่าช้าไม่สามารถ นำมาประกาศใช้ตามวันเวลาที่ กำหนด	ผู้บริหาร	102	50.8	26.6	14.2	8.4	-
	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	31.2	23.4	28.9	16.5	-
รวมทั้งด้าน	ผู้บริหาร	102	43.1	30.6	16.9	9.4	-
	ครูผู้สอนวิชา พลศึกษา	300	35.6	21.7	26.6	16.1	-

จากตาราง 5 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปรากฏว่าผู้บริหารและครูผู้สอนวิชา
พลศึกษา เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 และ 35.6 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาด้านการวัดและประเมินผล

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
5. ด้านการวัดและประเมินผล							
1.ครูพลศึกษาไม่ได้นำความรู้เกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างภาคและปลายภาคเรียน	ผู้บริหาร	102	30.8	44.2	15.8	9.2	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	20.5	25.2	41.8	12.5	-
2.ครูพลศึกษาไม่สามารถประเมินผลให้ครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และสมรรถภาพทางกาย	ผู้บริหาร	102	22.5	49.2	19.2	9.1	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	15.8	31.4	34.8	18.0	-
3. ครูพลศึกษาไม่ได้ชี้แจงรายละเอียดในการวัดและประเมินผลในแต่ละวิชาให้ผู้เรียนทราบ	ผู้บริหาร	102	30.9	50.9	10.9	7.3	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	11.4	26.1	37.8	24.7	-
4. ครูพลศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน	ผู้บริหาร	102	20.8	47.6	15.8	15.8	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	17.8	29.4	35.5	17.3	-
รวมทั้งด้าน	ผู้บริหาร	102	26.3	48.0	15.4	10.3	-
	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	300	16.4	28.0	37.4	18.2	-

จากตาราง 6 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาด้านการวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วปรากฏว่าผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.0 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.4

ตาราง 7 สัดส่วนของความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา					X^2
	1 f	2 f	3 f	4 f	5 f	
1. ด้านอุปกรณ์สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก						
- ผู้บริหาร	-	10	19	31	42	21.52*
- ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	30	93	104	73	
2. ด้านการจัดการเรียน การสอน						
- ผู้บริหาร	-	16	18	42	26	4.31
- ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	5	108	110	77	
3. ด้านการจัดทำแผนการ เรียนการสอน						
- ผู้บริหาร	-	6	21	40	35	31.15*
- ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	15	120	117	48	
4. ด้านการจัดตารางเรียน ตารางสอน						
- ผู้บริหาร	-	4	22	33	43	10.70*
- ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	3	98	77	122	
5. ด้านการวัดและประเมินผล						
- ผู้บริหาร	-	11	20	43	28	16.16*
- ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	12	133	98	57	
6. รวมทุกด้าน						
- ผู้บริหาร	-	10	15	43	34	11.38*
- ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา	-	9	118	100	73	

$$\alpha = .05$$

$$X^2 = 9.488$$

จากตาราง 7 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็น ต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านอุปกรณ์สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน ด้านการจัดตารางเรียนตารางสอน และด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนผู้บริหาร และครูผู้สอนวิชาพลศึกษา มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2544 ในวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 17 แห่ง จำนวน 713 คน โดยแยกเป็นผู้บริหาร 102 คน จาก 713 คน และครูผู้วิชาพลศึกษา จำนวน 300 คน จาก 611 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมพลศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัดและของผู้วิจัย โดยผู้วิจัยนำส่งเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ หาค่าคะแนนความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคร้ - สแควร์ (χ^2)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.30 และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.80

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.50 และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษา ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม จะมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.20

วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.90 และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.00

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 และครูผู้สอนวิชาพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.70 และกลุ่มครูผู้สอนวิชาพลศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.30 มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา สรุปได้ดังนี้

ด้านอุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก พบว่ามีปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.1

ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา โดยรวมแล้วผู้บริหารเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.9 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 30.1

ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.4

ด้านการจัดทำตารางเรียนตารางสอน พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 และ 35.6 ตามลำดับ

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.0 ส่วนครูผู้สอนวิชาพลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.4

รวมทุกด้าน พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ด้านอุปกรณ์สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน ด้านการจัดและประเมินผล และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษามีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก

ผลการศึกษาพบว่า มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาเพื่อเตรียมความพร้อมของอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนและงบประมาณ ฉะนั้นผู้บริหารต้องรับผิดชอบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำ จัดหา และเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้ได้ผลดี แต่เนื่องจากสภาพห้องเรียนหรือสถานที่ใช้เรียน ไม่เอื้ออำนวยต่อการใช้สื่อการเรียนการสอน ทำให้ประสบปัญหา ดังนั้นในการจัดตารางการใช้ห้องเรียนควรพิจารณาในการจะใช้ประโยชน์ของห้องเรียนและสถานที่ จึงจะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลการศึกษาพบว่า ในการจัดทำแผนการเรียนการสอนของครูไม่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน เคยสอนอย่างไรก็สอนอย่างนั้น เนื่องจากครูแต่ละคนสอนหลายวิชา มีคาบสอนมากและมีงานพิเศษนอกเหนือการสอน ทำให้ครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการสอนใหม่

ด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน

ผลการศึกษาพบว่า มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนงบประมาณ ดำเนินการจัดทำแผนการเรียนการสอนในรายวิชาที่เปิดสอนทุกภาคการศึกษาและรวบรวม เอกสารแผนการสอน ปัญหาที่พบอาจารย์ผู้สอนไม่เห็นความสำคัญของการทำแผนการเรียน การสอน เนื่องจากขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและขาดการติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ครูผู้สอนไม่นำแผนการเรียนการสอนไปใช้ปฏิบัติการสอนจริง ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังใช้ วิธีการสอนแบบเดิม เพื่อความสะดวกในการสอนครั้งต่อไป โดยไม่ต้องเตรียมการสอน เพราะมี เอกสารรูปแบบการสอนพร้อมอยู่แล้ว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การแก้ไข ปัญหาที่มีการประชุมคณะกรรมการวิชาการ หัวหน้าภาควิชา ร่วมปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหา ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและมอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาติดตามการปฏิบัติ การสอนของครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การนำแผนการเรียนการสอนของครูไปใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าหากไม่มีการจัดทำแผนการเรียนการสอน การเรียนการสอนจะเป็นไปอย่างไม่มีจุดหมาย อันจะส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวของการเรียน การสอนในที่สุด

ด้านการจัดทำตารางเรียนตารางสอน

ผลการศึกษาพบว่า มีการสำรวจรายวิชา ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องส่งรายวิชาที่เปิดทำการ สอนในแต่ละภาคเรียน ประกาศชื่อรายวิชาและครูผู้สอนดำเนินการจัดทำตารางเรียนตารางสอน ประกาศใช้ตารางเรียนตารางสอนในการจัดทำตารางเรียนตารางสอน ฝ่ายวิชาการแจ้งหัวหน้า ภาควิชาสำรวจรายวิชาที่เปิดสอน ให้ตรงกับแผนการเรียนการสอน ระบุจำนวนคาบสอน จัดอัตรา กำลังในการสอนในรายวิชา ปัญหาที่พบไม่สามารถดำเนินการ จัดทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีความซ้ำซ้อน ไม่สมบูรณ์ ใช้เวลาในการดำเนินการมาก เนื่องจากการส่งข้อมูลของหัวหน้าภาค วิชาแผนปฏิบัติงานไม่ชัดเจนและขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัด ซึ่งจะมีผลกระทบ ต่อการเรียนการสอน ในการบริหารการจัดตารางเรียนตารางสอนที่ดี ควรจะมีการวางแผนงาน วิชาการล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จทางด้านการเรียนการสอน

ด้านการวัดและประเมินผล

ผลการศึกษาพบว่า มีครูบางส่วนไม่ได้ศึกษาแนวปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและ ประเมินผล มีการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แต่บางรายวิชาถึงจะมีการวิเคราะห์ข้อสอบ แต่ไม่ได้นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงเครื่องมือวัดผลการวิเคราะห์ผลการประเมินผล ไม่ชัดเจน เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านวัดผลและเมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูล แล้ว ไม่ได้นำผลของการวิเคราะห์มาปรับปรุงและพัฒนางาน ดังนั้นบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องร่วม มือกันในการกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ที่สามารถวัดพฤติกรรมได้ นอกจาก นั้นจะต้องเข้าใจการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายแบบ เช่น การสัมภาษณ์การสอบถาม การสังเกต ผลงานหรือการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถตัดสินใจได้เองในระดับหนึ่ง ของงบประมาณและบุคลากรเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน และงานแต่ละฝ่ายควรจัดระบบประสานงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและควรปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น
3. ควรกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู อาจารย์ นำแผนการสอนมาใช้อย่างจริงจัง เพราะอาจจะมีเขียนแผนการสอนอย่างดี แต่ไม่มีการนำแผนการสอนมาใช้ และควรมีการนิเทศการสอนโดยฝ่ายวิชาการ
4. ควรมีการนิเทศการสอนเป็นรายวิชา ควรมีการอบรมการสร้างเครื่องมือ วัสดุผล ประเมินผล เพื่อเพิ่มทักษะให้บุคลากร
5. ควรนำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์ เพื่อสรุปแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างจริงจัง และควรมีการวางแผนและจัดระบบในการจัดทำแบบประเมิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนก จันทร์ขจร. (2529). คู่มือการเรียนการสอนและการสอนการบริหารงานวิชาการใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : เพชรสยามการพิมพ์, 2529.
- กนิฐา ธนสารศิลป์. (2529). การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พยาบาลของ
สภาวิชาชีพไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540 – 2544). แผนพัฒนาการศึกษา. ฉบับที่ 2.
- กุศล กลแกม. (2528). ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา) ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน. (2523). มโนทัศน์ด้านการพัฒนาคุณภาพ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางด้าน
การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา)
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จิรพจน์ สุนาณนิษฐ์กุล. (2532). สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามทัศนะ
ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา)
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จิรา อ่อนไสว. (2532). สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู
ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2532). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
รุ่งเรืองรัตน์.
- ชาญชัย วลีตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. (2521). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุบ กาญจนประกร. (2517). “การประสานงานฝึกอบรม,” การพัฒนาและการบริหารการฝึก
อบรม. หน้า 386 ; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

- ชูชัย รัตนบุญพงษ์. (2527). *การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยใน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.*
- เดชา เกียรติศิริ. (2526). *ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนในสาขาวิชาพลศึกษา ของโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.*
- ทิพวรรณ สิตลรัศมี. (2522). *การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.*
- เทวี เศรษฐภักดี. (2536). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- บุญชม ไชยโกษี. (2513). *การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถมศึกษา. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริพชภัณฑ์.*
- บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. (2523). "บทความทางวิชาการ," *ข่าว สจ.พ..* 2(3) : 1 ; ธันวาคม.
- ประพันธ์ คำนับภา. (2526). *ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.*
- ประสารณ์ ด่านสกุลเจริญ. (2530). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.*
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2524). *การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์. หน่วยพัฒนาอาจารย์ฝ่ายวิชาการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปรีชา คัมภีปกรณ. (2525). "การบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา," *เอกสารการสอนวิชาการจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 1 - 6. หน้า 372 – 410 ; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.*
- พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. (2527). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน . วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.*
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2520). *ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ : ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน.*
- ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. (2521). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- ภิญโญ สาร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2519). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2520). *รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- ภิญโญ สาร. (2523). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2526). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- มะเตือ เสม. (2524). "หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายกับการแนะแนว,"
สารพัฒนาหลักสูตร. 5(6) : หน้า 60-61 ; พฤศจิกายน.
- มัญญ พูนฤทธิ์วิทยากร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : แพร์พิตาอินเตอร์เนชั่นแนล.
- มานิดา อุสิน. (2525). *ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ เอกสารการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- มาลี วิชญกุล. (2525). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- วิชาการ, กรม. (ม.ป.ป.). *คู่มือการอบรมวิทยากรในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2531, มกราคม). "วารสารการวิจัยทางการศึกษา," ใน *การวิจัยทางการศึกษา*. 18 : 4.
- วิญญู อังคนารักษ์. (2518). "วิธีการประชุม," *คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล*.
พระนคร : สังฆิไพบูลย์การพิมพ์.
- วุฒิชัย จำรงค์. (2522). *นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศ ในประเทศ*.
กรุงเทพฯ : โอเดียน.
- เรืองวิทย์ ลิ้มปนาท. (2539). *รายงานการศึกษาค้นคว้า ความเป็นครูสถิติในหทัยราช*.
กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สกล รุ่งโรจน์. (2530). *การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร:การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2528). "การนิเทศภายในสถานศึกษา," ใน *การนิเทศภายในสถานศึกษา* หน้า 266-267, หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา.

- สวัสดี สุวรรณอักษร. (2524). “เด็กประถมปลายจะได้อะไร,” สารพัฒนาหลักสูตร.
9(13) : 50-53 ; ตุลาคม.
- สมควร อัสโย. (2530). ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา)
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. อัดสำเนา.
- สมคิด แก้วสนธิ. (2520). การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ. กรุงเทพฯ : ข่าวสาร
หน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2513). การบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2518). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2535). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 17.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สุธีระ ทานตวนิช. (2532). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุพจน์ สุภาพันธุ์. (2528). ความต้องการการพัฒนากุศลกรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัด
เมืองพัทยา. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม. (พลศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียวอิศเรศ. (2531). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สุวรรณดี สวัสดี. (2533). ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. (พลศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- สุวัฒน์ อันใจกล้า. (2527). การบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา)
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- เสาวนีย์ ลิกขาบัณฑิต. (2528). โมดูล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบัน
เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- โสภิต ภาโนมัย. (2539). ปัญหาการพัฒนากุศลกรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษา
อุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สำราญ ถาวรยุษฐ์. (2518). “การพัฒนากุศลกร,” วารสารข้าราชการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.

- อรพินทร์ กุลประภา. (2524). *การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- อาภาพร สุขาวรซ์. (2533, มิถุนายน-กรกฎาคม). "นโยบายการฝึกหัดครูกับการดำเนินงานในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6," *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 24 : 5.
- Bergevin, Paul and Dwight Morris. (1995). *Group Processes Abult Education*. Connecticut : The Seabury Press.
- Castetter, William, B. (1967). *The Personnel Function in Education Administration*. New York : Macmilliam Publishing.
- Chester, Noltle M. (1966). *An Introduction to School Admimistration : Selected Reading*. New York : Mcmillan.
- Chruden, herbert J. and Arthur W. Sherman (1968). "The Nature and Development of the Personnel field," *Personnel Management*. Cincinnatiohio : South – weht.
- Dutt, Benlah C. (1961). *Instruction and Reseach in Eaucation Administration*. New York : India, Cemtral Institute on Education Delhi University.
- Gordon, Lowrence. (n.d.). Measwing Teacher Competencies for the Middle Selwsl, *The national elememtary principal*.
- Guff, Jerry G. (1975). *Toward Paculty Renewal*. Calitornial : Jossey - Base.
- Likert , Rensis (1961). *New Patterns of Management*. New York : Mc Graw - Hill Book co.
- Maneth, Paul E. (1988, September). "Faculty developmemt Practices at Kansas Community collage : An Analysis of their Perceived effectiveness," *Dissertation AbstractsIntermatioal*. 49 : 413 - A ; ,
- Menges, Robert J. and Judy Levinson. (1980). *Teaching Improving andInstructional Quality*. Washington D.C. : America Assciationfor Higer Education.
- Mistry, Rummy. (1978). "Iproving College Teaching : Model Faculty Development Program for Tnclian Unitary University," *Dissertation Abstracts*.
- Rawins, R.L., J.R. (1986, May). *The Effect of goal-setting and effort attribution on intrinsic motivation and motor performance*. Ph.D. Dissertation Abtracts International. 47 : 1650-A.

- Stoops, Emery R. and M.L. Raffety, JR. (1961). *Practices and trends in school Administration*. Boston : Gin Press,
- Taylor, Boy S. and walter H. IWorth. (1964, July). "Organization Plans for Teaching Physical Education in Elamentary Schools," *The Alberta Haurnal of Education Research*. 10 (2) : 90.
- Wiles, Kimbell and John T. Lovell. (1974). *Supervision for Better School*. New Jersey: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จากความคิดเห็นของท่านขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบคำถามตามความเป็นจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผลการวิจัยคำตอบของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และจะนำไปใช้เพื่อการวิจัย ครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหาร
- () ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1 - 5 ปี
 - () 6 - 10 ปี
 - () 11 - 15 ปี
 - () 16 - 20 ปี
 - () 21 ปีขึ้นไป
-
-

ตอนที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ที่เป็นจริงว่ามีปัญหาหรือไม่ อยู่ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง
หลังข้อความในแต่ละข้อคำถาม

การกำหนดระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

5	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
4	หมายถึง	มีปัญหามาก
3	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
2	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด
1	หมายถึง	ไม่มีปัญหาเลย

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	1.ปัญหาด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก					
1	อุปกรณ์ทางพลศึกษามีไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน					
2	อุปกรณ์ทางพลศึกษามีไม่ครบทุกประเภทตามกิจกรรมที่เปิดสอน					
3	อุปกรณ์ทางพลศึกษาไม่ได้มาตรฐานและขาดคุณภาพ					
4	ขาดวัสดุทัศนูปกรณ์ทางพลศึกษา เช่น สไลด์ รูปภาพ					
5	สนามกีฬาในร่มสำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ					
6	สนามกลางแจ้งสำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ					

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	2. ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน					
1	ขาดคู่มือประกอบการสอนวิชาพลศึกษา					
2	ครูพลศึกษาไม่มีความถนัดในการสอนบางรายวิชา					
3	งานรับผิดชอบสอนและงานอื่น ๆ ของครูพลศึกษามีมาก					
4	ครูพลศึกษาเข้าสอนและเลิกสอนไม่ตรงเวลา					
5	ครูพลศึกษาขาดสอนบ่อยครั้ง					
6	จำนวนผู้เรียนในชั้นเรียนมากเกินไป					
7	ครูพลศึกษายังเคยชินกับการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง					
	3. ปัญหาด้านการจัดทำแผนการเรียนการสอน					
1	ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านค่าวัสดุครุภัณฑ์ในการจัดทำแผนการเรียนการสอน					
2	ครูพลศึกษาบางท่านขาดความสนใจและไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนการสอนมักจะสอนอย่างที่เคยปฏิบัติมา					
3	ครูพลศึกษาบางท่านไม่ได้นำแผนที่ทำขึ้นไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเนื่องจากกิจกรรมมีมากและไม่เห็นความสำคัญ					
4	เนื้อหาบางรายวิชาทำให้การจัดทำแผนการสอนไม่สอดคล้องกับเวลาที่ใช้สอน					

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	4. ปัญหาด้านการจัดตารางเรียนและตารางสอน					
1	รายวิชาที่เปิดสอนในแต่ละภาคเรียนมีจำนวนรายวิชามาก					
2	ครูผู้สอนต้องรับภาระชั่วโมงสอนมาก					
3	อาจารย์ผู้สอนมีจำนวนไม่เพียงพอ ต่อรายวิชาที่เปิดสอนแต่ละภาคเรียน					
4	การจัดทำตารางเรียนตารางสอนมีความล่าช้า ไม่สามารถนำมาประกาศใช้ตามวันและเวลาที่กำหนด					
	5. ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล					
1	ครูพลศึกษาไม่ได้้นำความรู้เกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างภาคและปลายภาค					
2	ครูพลศึกษาไม่สามารถประเมินผลให้ครอบคลุมพฤติกรรม ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และด้านสมรรถภาพทางกาย					
3	ครูพลศึกษาไม่ได้ชี้แจงรายละเอียดในการวัดและประเมินผลในแต่ละวิชาให้ผู้เรียนทราบ					
4	ครูพลศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายคมสันต์ วิเชียรพนัส
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 50 หมู่ 10 บ้านคำม่วง ตำบลทุ่งคล่อง อำเภอ คำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46180

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527	ประถมศึกษา โรงเรียนคำม่วงจรัสวิทย์ อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนขามแก่นนคร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2535	ป.กศ.สูง (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2537	กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2545	กศ.ม. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ