ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

โสภิต ภาโนมัย

15 ต.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา

มีนาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

B. 41170

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม พิมพา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียระนัย)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม พิมพา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียระนัย)

..... กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ...6... เดือน ...มีนาคม... พ.ศ. ...2551...

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุดม พิมพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แผน เจียระนัย ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นอย่างมากในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ การปรับปรุง แก้ไข พร้อมทั้งให้กำลังใจ จนสามารถทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เลิศลักษณ์ กลิ่นหอมที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และให้กำลังใจแก่ลูกศิษย์ด้วยดีเสมอ

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผาณิต บิลมาศ อาจารย์วรชาติ ชลาศัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขเค้าโครงแบบสอบถาม และช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ จันทบุรี หิมเวช อาจารย์ปรานม รอดทัศนา อาจารย์ วิชิต อิ่มอารมณ์ และอีกหลายท่านที่ไม่สามารถเอ่ยนามมา ณ ที่นี้ได้ ที่ได้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือโดยตลอดเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดามารดา และครูบาอาจารย์ ที่ให้แสงสว่างนำทางชีวิต

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณญาติพี่น้องทุกคน ที่กรุณาช่วยสนับสนุนให้กำลังใจ จนทำให้เกิดความสำเร็จด้วยดี

โสภิต ภาโนมัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของการศึกษาค้นคว้า	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	งานวิจัยในต่างประเทศ	20
	งานวิจัยภายในประเทศ	21
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	26
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มประชากร.....	26
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	26
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	27
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	29
	วิธีจัดกระทำกับข้อมูล	29
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	30
	สัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
	การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า	30
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31

บทที่ หน้า

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ 44
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า 44
วิธีดำเนินการวิจัย 44
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 44
การเก็บรวบรวมข้อมูล 45
การวิเคราะห์ข้อมูล 45
สรุปผลการค้นคว้า 46
อภิปรายผล 48
ข้อเสนอแนะ 57

บรรณานุกรม 60

ภาคผนวก 64

ประวัติย่อของผู้วิจัย 72

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา เป็นรายด้าน 33

2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ 34

3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม 36

4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน ... 38

5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการลาศึกษาต่อ ... 40

6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการบริการให้ความรู้ 42

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายที่นำมาใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำหรับทรัพยากรอื่น ๆ จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคล การพัฒนาบุคลากรจึงควรควบคู่ไปกับการทำงานขององค์การหรือหน่วยงาน ถึงแม้จะหาคนดีมีความรู้ความสามารถ บรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ผลตามต้องการทุกช่วงเวลา เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งในสมัยหนึ่ง ก็อาจเป็นที่หย่อนสมรรถภาพหรือความสามารถอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็โดยการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พุทธศักราช 2535 - 2539 ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคลมากขึ้น บนพื้นฐานแห่งความคาดหวัง เมื่อบุคลากรมีคุณภาพสูงขึ้นย่อมส่งผลให้ชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมมีคุณภาพดีขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อบุคลากรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมจะเห็นได้จากการที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2531 : 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพราะกระบวนการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นงานสลับซับซ้อน เมื่อการศึกษาเรื่องนี้ขยายขอบเขตของการศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ความสลับซับซ้อนย่อมเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ การศึกษาจากประสบการณ์ไม่สามารถให้คำอธิบายลักษณะพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างเพียงพอและเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องอาศัยผลการวิจัยในภาพรวมที่เป็นระบบต่อเนื่อง โดยการนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นกรอบความคิดสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง

ในปัจจุบันการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยคริสเตียน วิทยาลัยพยาบาลเซ็นต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยรังสิต ได้เล็งเห็นความสำคัญของวิชาพลศึกษาซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการศึกษาแขนงอื่น ทั้งนี้เพราะการที่นักศึกษาได้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจนั้น วิชาพลศึกษาได้เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องในการช่วยพัฒนาด้านนี้เป็นอย่างมาก

ในแง่ของการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาไว้นั้น อาภาพร สุขาวงษ์ (2533 : 67) ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ จัดอบรมอาจารย์พลศึกษา นอกจากนี้ยังอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการศึกษา จัดสัมมนาผู้ฝึกสอนกีฬา อบรมกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานในสถานศึกษา วิทยากรผู้นำการฝึกกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่วน เดชา เกียรติศิริ (2526 : 2) ได้กล่าวย้ำการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของบุคลากรทางพลศึกษา ทั้งนี้เพราะบุคลากรทางพลศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้วิชาพลศึกษาสมบูรณ์ และเป็นผู้ที่จะทำให้โครงการต่าง ๆ ทางพลศึกษาสมบูรณ์แบบที่สุด ทั้งทางด้านการสอนการปลูกฝังเจตคติที่ดีงามต่อการพลศึกษา ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป นอกจากนั้น วรศักดิ์ เพียรชอบ (2521 : 10) ได้เน้นความสำคัญของพลศึกษาไว้ว่า วิชาพลศึกษาเป็นวิชาการแขนงหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายเช่นเดียวกับการศึกษาอย่างอื่น คือเป็นวิชาที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม แตกต่างจากวิชาอื่น ๆ ก็ตรงที่วิธีการและสิ่งที่นำไปใช้ คือ พลศึกษาใช้กิจกรรมการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬาเป็นสื่อกลางของการเรียน โดยนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมพลศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิลันธนานนท์ (2524 : 14) ได้ให้แนวคิดว่าความสำคัญของการพลศึกษาในปัจจุบันมีมากขึ้นทำให้ความต้องการของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางพลศึกษาเพิ่มขึ้น ได้มีการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นสูงของไทยทั้งในระดับวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัย บุคคลซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการพลศึกษานับว่าสำคัญยิ่ง เนื่องจาก

สภาพปัจจุบันประสิทธิภาพของการศึกษาในระดับสูงนับว่าเพิ่มความสำคัญมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงภาวะต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ กอปรกับมีการขยายตัวของการอุดมศึกษามากขึ้น

จะเห็นได้ว่า วิชาพลศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพในการประกอบกิจการงาน เพื่อดำรงชีพในสังคม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเพิ่มสมรรถภาพของกำลังคนในการพัฒนาประเทศอีกด้วย

นอกจากนี้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้สอนวิชาพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง และเคยสอนวิชาพลศึกษามานานพอสมควร เห็นว่าการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นยังมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรอีกมาก จึงทำให้สนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน 9 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาสาเหตุ ตลอดจนแนวทางที่จะแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร และประกอบกับยังไม่มีนักวิจัยท่านใดทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจเป็นพิเศษ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3. เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา

4. เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุง พัฒนา วิธีการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษา คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2537 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยคริสเตียน วิทยาลัยพยาบาลเซ็นต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้บริหาร จำนวน 28 คน เป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 66 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มประชากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนวิชาพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมสร้างอุปนิสัยและวิธีการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านศึกษาของอาจารย์ที่บรรจุใหม่ ได้แก่ การให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของสถาบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ สภาพชุมชน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา มีการจัดหาคู่มือเอกสารประกอบหลักสูตร และการจัดหาพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

1.2 การสัมมนาและการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน

ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ทางการศึกษา เจตคติ ท่าที ความรู้สึกของผู้ข้ารับการสัมมนา และฝึกอบรมให้แก้ไขข้อบกพร่อง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การศึกษาดูงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ได้ศึกษาดูงาน เยี่ยมชนสถานที่ต่าง ๆ อาจเป็นสถานศึกษา สถานประกอบการต่าง ๆ หรือแหล่งวิทยาการ รวมทั้งการไปสังเกตการณ์สอนหรือสังเกตการทำงานในสถาบันการศึกษาเดียวกันหรือสถาบันอื่น

1.4 การลาศึกษาต่อ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ได้มีโอกาสศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพของตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ

1.5 การบริการให้ความรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ได้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริการทางวิชาการ ซึ่งสามารถจัดกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การทำวารสาร จุลสาร การออกข่าวสาร สรุปข่าวย่อ การบริการเผยแพร่งานวิจัยที่น่าสนใจ และการจัดสัปดาห์ความก้าวหน้าทางวิชาการ ในการจัดบริการในด้านนี้ส่วนใหญ่เน้นการให้ความรู้ หรือหลักการทางด้านการศึกษา

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานทางด้านการศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

4. สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัยของเอกชน ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ทำการสอนวิชาพลศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยคริสเตียน วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยรังสิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้หน่วยงานจะมีกระบวนการเลือกสรรบุคคลแล้วเป็นอย่างดี ก็มิได้หมายความว่าบุคลากรที่หน่วยงานได้มานั้นจะทำงานได้ทันทีและทำงานได้ทุกสถานภาพ จึงจำเป็นที่ต้องมีการแนะนำเบื้องต้นแก่บุคลากรบางกรณีจะต้องมีการปฐมนิเทศ อบรมถึงวิธีการปฏิบัติงานด้วย เพราะบุคคลที่จบการศึกษามาส่วนใหญ่จะมีความรู้เป็นไปในลักษณะพื้นฐานเท่านั้น และอีกประการหนึ่งเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไปนาน ๆ จะเกิดกความเบื่อหน่าย หรือขาดความเหมาะสมบางประการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรนั้น ไพบูลย์ สุวรรณไพธิ์ศรี (2521 : 180 - 188) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย เพราะการศึกษาสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน จึงมีงานหลายอย่างที่ยังไม่ได้จัดสอนในโรงเรียน

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องจำเจกับงานเก่า ๆ จึงจำต้องหาวิธีการต่าง ๆ ให้บุคคลในองค์การไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เช่น มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรม ให้บุคคลได้มีโอกาสไปพบปะกับบุคคลภายนอก เป็นการเปลี่ยนอิริยาบถชั่วคราว

3. เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

4. ผลการปฏิบัติงานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถของแต่ละคน การฝึกอบรมให้เขาได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ผลผลิตการทำงานสูง การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

4.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว เขาจะสามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาการปฏิบัติงานจะลดลง งานไม่ติดขัดหยุดชะงัก เพราะทุกคนเข้าใจดี

4.3 การควบคุมลดลง เพราะผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้ว จะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

4.4 อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานจะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีจะถือว่าเป็นการช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดีขึ้น การเกิดอุบัติเหตุก็จะลดน้อยลงหรืออาจไม่มีอีก

5. ถือหลักว่าพัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์การจึงต้องมีตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ นับตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

6. องค์การมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง เพื่อหวังผลในระยะยาว ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การมากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์การ

8. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้น กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถดี ทำงานได้ถูกต้องเขาก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและไม่แน่ใจ

9. ในราชการของไทยนั้น หน่วยงานไม่สามารถจะสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้เอง บุคคลที่จะเข้าทำงานได้นั้น จะมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหาส่งมาให้ บุคคลที่ได้รับจึงอาจจะต้องเพิ่มความรู้ความสามารถบางประการให้ จึงจะสามารถทำงานในหน่วยงานได้ด้วยดี

สุเมธ เดียวอิศเรส (2531 : 147) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคคลช่วยในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบัน ให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งการงานในระดับสูง

2. ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ที่เปลี่ยนแปลงนั้น

3. การพัฒนากำลังคนในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถ ทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัว นอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่มเติม

ประพันธ์ คำนับภา (2536 : 24) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ

และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็น ที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ความหมายของการพัฒนาบุคลากร</u>

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมากล่าวพอสังเขปดังต่อไปนี้

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

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

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

สุธีระ ทานตวณิช (2532 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้คนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดเตรียมวางแผนไว้เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความมุ่งหมายไว้จะนำมากล่าวพอสังเขป ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 534 - 535) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่
   - 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
   - 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
   - 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
   - 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
   - 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
   - 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
   - 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
   - 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ
   - 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่
   - 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
   - 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน

2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ

2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้ วินิจฉัยในการตัดสินใจ

2.5 เพื่อเรียนรู้ และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน

2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

เจริญ ไวรวัจนกุล (2523 : 151 - 152) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อให้บุคคลที่เพิ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่เข้าปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถร่วมทำงานกับคนอื่นในองค์การได้อย่างรวดเร็ว

2. เพื่อให้บุคคลในองค์การมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถและเจตคติในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นการเสริมสร้างน้ำใจในการทำงาน โดยเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลได้เปลี่ยนอิริยาบถจากการจำเจต่องานที่ต้องทำ ไปพักผ่อนเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น หรือได้มีโอกาสไปรับการฝึกอบรมดูงาน หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม

4. การพัฒนาบุคลากรบางครั้งก็เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อเตรียมบุคคลให้ไปรับหน้าที่หรือตำแหน่งใหม่

สุธีระ ทานตวณิช (2532 : 69 - 70) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายสำคัญของการพัฒนาบุคคล คือ ต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการทำงาน ทั้งนี้อาจพิจารณาแยกออกเป็นความมุ่งหมาย 2 ด้าน คือ

1. ความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน

1.1 เพื่อให้คนทำงานมีความสนใจการทำงานของตนยิ่งขึ้น

1.2 เพื่อแนะนำและสอนวิธีทำงานที่ดีที่สุด

1.3 เพื่อประหยัดทรัพยากรในการทำงาน

1.4 เพื่อกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

1.5 เพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

1.6 เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด

1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยยกระดับด้านการบริหารบุคคล

1.8 เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้สำหรับความก้าวหน้าของงาน และการขยายตัวขององค์การ

1.9 เพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้บริหาร

2. ความหมายที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลนี้เน้นหนักถึงจุดประสงค์ของแต่ละบุคคล เช่น

2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

2.2 เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน

2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน

2.4 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจเลือกในเรื่องต่าง ๆ

2.5 เพื่อเรียนรู้งาน

2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน

2.8 เพื่อให้เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การดียิ่งขึ้น

2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

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

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู ครูใหญ่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มโรงเรียน ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการสอน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครู เพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่ต้องเผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่

3. เพื่อจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะฝึกอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

4. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน

5. เป็นเครื่องหมายของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดเจตคติอันถึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพ

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิผล

7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้น ประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา

9. เพื่อช่วยให้สถาบันผลิตครูปรับปรุงการฝึกอบรมทักษะในการเป็นครู ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถึงปรารถนา

ตามแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>หลักการพัฒนาบุคลากร</u>

บุญชม ไชยโกษี (2513 : 22 - 23) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การศึกษาอบรมบุคลากรของครู ควรพิจารณาถึงความต้องการและปัญหาของครูเป็นสำคัญ ครูควรจะได้ทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่ตรงกับความสนใจของตน มีความหมายสำหรับงาน และได้ผลซึ่ง

นำประโยชน์อย่างแท้จริงในการทำงาน เช่น การสอน การควบคุมชั้น การสนองความต้องการของนักเรียน การแก้ปัญหาของห้องเรียน ปัญหาของครูในโรงเรียน

2. การศึกษาอบรมระหว่างประจำการของครู ควรเกี่ยวข้องกับความต้องการ ปัญหา และภาวะความเป็นอยู่ในท้องถิ่น เด็กนักเรียนและโรงเรียนจะแยกออกจากท้องถิ่นและชุมชนไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาวะท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง

3. ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุก ๆ ฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปรับปรุงการดำเนินงาน และการวัดผล

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย

5. การดำเนินงานศึกษาอบรมบุคลากร ควรพยายามเน้นความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหา

6. การศึกษาระหว่างประจำการของครู ควรจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการอย่างกว้าง ๆ มิใช่มุ่งเฉพาะแต่ด้านวิชาการเท่านั้น ควรจะส่งเสริมการพัฒนาสังคมและอารมณ์ด้วย

7. ในการศึกษาอบรมบุคลากรครู ควรจะได้คิดถึงความแตกต่างของบุคลากรด้วย เช่น ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ปัญหา ประสบการณ์ ชั้น และวิชาที่สอน

8. การศึกษาอบรมครู ควรมีโครงการไว้เป็นที่แน่นอนและเป็นมาตรฐาน

ชุบ กาญจนประกร (2517 : 386) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า จะจัดการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะสามารถให้ผลงานการศึกษาอบรมอำนวยผลสูงสุดต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การที่หน่วยงานการศึกษาอบรมนั้นสังกัด รวมทั้งแนะว่าควรจะให้เกิดประสานงานในหน่วยงานระดับรองลงไป และการบริหารงานทั้งระบบด้วย ซึ่งจะต้องคำนึงถึงวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม เครื่องมือที่ใช้ สถานที่ การจัดงาน และอื่น ๆ

ชาลส์ และคุชแมน (Charles and Cushman. 1954 - 422 - 423) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากรครูไว้ดังนี้คือ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับเป็นสำคัญ และจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว ต้องคำนึงถึงความต้องการ ปัญหา และความเป็นอยู่ของท้องถิ่น ในขณะเดียวกันต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงาน และการวัดผล ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

สตูพส์ และราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 445) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูนั้น ควรตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ครูทุกคนทั้งที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดี

2. ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดให้มีโอกาสในการปรับปรุงตนเองอย่างเพียงพอ

3. การวางโครงการในการพัฒนาบุคลากรครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง

ตามแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สนองความต้องการขององค์การหรือหน่วยงาน

2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. สนองความต้องการของบุคลากร

4. ควรเน้นกระบวนการของการแก้ปัญหา

5. ควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร

6. ควรสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์การหรือหน่วยงานดำเนินการอยู่ ซึ่งมีวิธีการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปแต่ละหน่วยงานตามความเหมาะสม

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

1. การจัดการอบรมเพิ่มเติม

2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การศึกษาดูงาน

4. การศึกษาต่อ

5. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว

สุพจน์ สุภาพันธ์ (2528 : 32) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศเพื่อมอบหมายงานใหม่
2. จัดครูเก่าเป็นพี่เลี้ยง
3. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
4. การนิเทศการศึกษาจากศึกษานิเทศก์หรือจากผู้บริหารภายในโรงเรียน
5. ให้มีการดูงานในโรงเรียนดีเด่น
6. ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ
7. ให้ครูได้มีโอกาสสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
8. ให้มีการสาธิตการสอนภายในกลุ่มโรงเรียน
9. ให้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกโรงเรียนมาให้คำแนะนำและสาธิตการสอน
10. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของครู
11. จัดให้มีการศึกษา อบรม และประชุมสัมมนาอย่างทั่วถึง
12. จัดให้มีห้องสมุดเพื่อบริการทางวิชาการ ทั้งในโรงเรียนและห้องสมุดเคลื่อนที่
13. จัดหาเอกสารทางวิชาการอย่างเพียงพอ
14. ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ
15. จัดให้ครูได้ประชุมปรึกษาหารือเรื่องงานในหน้าที่
16. เปิดโอกาาให้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน
17. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ
18. ให้ครูมีโอกาสได้พบปะกับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ
19. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ประชุมปรึกษาหารือกันในกลุ่มวิชาการที่ตนรับผิดชอบ
20. โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุ

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2531 : 155 - 156) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่ครูอาจารย์สามารถทำได้เองตามลำพัง
    1.1 การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เช่น การอ่าน การฟัง และการสัมมนา
    1.2 การศึกษาค้นคว้าทางวิชาชีพ
    1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง

1.4 การค้นคว้าวิจัย ทดลอง

1.5 การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ

1.6 การไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่น

1.7 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

1.8 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

1.9 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน

1.10 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อ

1.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. กิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้เป็นหมู่คณะ

2.1 การประชุมครูทั้งโรงเรียน

2.2 การประชุมปฏิบัติการ

2.3 การแต่งตั้งกรรมการเพื่อดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ

2.4 การจัดทำข่าวสารเผยแพร่ในโรงเรียน

2.5 การจัดให้ไปดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2.6 การจัดตั้งศูนย์วิชาการในโรงเรียน

2.7 การจัดกิจกรรมพิเศษและนิทรรศการต่าง ๆ

2.8 การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

2.9 การประเมินผลงานตามแผนและโครงการเป็นระยะ

สุธีระ ทานตวณิช (2532 : 70 - 72) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหน้าที่จำเป็นประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมถูกต้อง จึงมีความจำเป็นอย่างมาก วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อาจเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม คือ

1. การปฐมนิเทศ

2. การสอนงาน

3. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรับผิดชอบ

4. สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

5. หาพี่เลี้ยงให้

6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย

7. ให้รักษาการแทน

8. พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส

9. ส่งไปศึกษาดูงาน

10. จัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรม

11. มีการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมากขึ้น

12. ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ

13. ส่งเข้าประชุมในเรื่องเกี่ยวกับงาน

14. จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้ใช้เพียงพอ

15. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

16. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคคลอย่างจริงใจ

2. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคล เพราะถ้าผู้บริหารไม่มีการพัฒนาตนเองแล้ว การพัฒนาผู้ร่วมงานย่อมไม่ได้ผล มีหลายวิธีการที่ผู้บริหารจะเลือกใช้การพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง คือ

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง

2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กับผู้บริหารคนอื่น ๆ

3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางสื่อมวลชน

6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

7. หาโอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยายในบางโอกาส

8. เป็นสมาชิกทางองค์การทางวิชาการที่น่าสนใจ

9. หาโอกาสไปศึกษาดูงานที่อื่นบ้าง

10. หาโอกาสเข้าศึกษาในบางวิชาจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง

11. เป็นสมาชิกสมาคมซึ่งเป็นที่น่าสนใจ

สตูพส์ และราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 453) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้หลายวิธี คือ

1. การศึกษาจากสถาบันและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยวิธีการอภิปรายเป็นสำคัญ

2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อนหรือการศึกษาเป็นปี

3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. เยี่ยมเยียนระหว่างครูในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนของกันและกันให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือออกเผยแพร่

ไวลส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1974 : 375) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชาให้เรียน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การประชุมปรึกษาหารือ

4. การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน

5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา

6. การบรรยาย

7. การจัดให้มีวันพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน สุดแล้วแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสม และความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ วิธีการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศเมื่อบุคลากรเข้ารับงานใหม่
2. การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญงานเป็นพี่เลี้ยง
3. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
4. การนิเทศจากศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายในโรงเรียน
5. การไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมบุคลากรโดยการให้ศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ
7. ให้บุคลากรได้มีโอกาสสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่
8. จัดดำเนินการประชุมบุคลากรในโรงเรียน
9. เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้คำแนะนำและสาธิตกับงานที่เกี่ยวข้อง
10. จัดให้มีการศึกษา อบรม ประชุมสัมมนา อย่างทั่วถึง
11. จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. จัดแหล่งวิชาการในโรงเรียนให้เพียงพอ
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมในการบริหารโรงเรียน
14. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

1. งานวิจัยในต่างประเทศ

เทเลอร์ และวอลเตอร์ (Taylor and Walter. 1964 : 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนการสอนพลศึกษาในระดับประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการวางแผน

การสอน จำนวนครูสอนวิชาพลศึกษาไม่เพียงพอ ศึกษานิเทศก์ไม่ให้ความช่วยเหลือ ไนล์ และเวบบ์ (Nyrle and Webb. 1965 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนพลศึกษา พบว่า ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนพลศึกษา มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแผนการสอนของครูและความสามารถในการจัดบทเรียนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน และในปีต่อมา เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรม สาธิตวิธีสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหา การปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการให้ครูมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลและการเยี่ยมห้องเรียน หลังจากนั้น เฮนน์ (Hein. 1972 : 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดโปรแกรมพลานามัยในโรงเรียนมลรัฐสาวาย พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดการวางแผนที่ดี แต่เนื่องจากขาดครูที่มีวุฒิทางพลศึกษา ทำให้การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควรและขาดการสอนที่ดี

หลังจากนั้น วิลลาร์ด (Willard. 1975 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของมลรัฐเทนเนสซี่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาส่วนใหญ่มีเจตคติแตกต่างกันในเรื่องการจัดชั้นเรียน โปรแกรมการสอน อุปกรณ์การสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและผู้บริหารไม่เข้าใจในโปรแกรมพลศึกษาเพียงพอ

2. <u>งานวิจัยภายในประเทศ</u>

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรระดับประถมศึกษา ได้มีผู้ทำการวิจัยโดย สกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรมีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้าง ๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและวางแผนอย่างมีระบบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีการจัดมากที่สุดส่วน เอกชัย ผาบไชย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความสำคัญของกิจกรรม การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเห็นว่า กิจกรรมการเยี่ยมเยียนห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนการปฐมนิเทศครูใหญ่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด สมควร อัสโย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า การพัฒนาบุคลากร ประชากรทั้งหมดเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการจัดงบประมาณในการจัดการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เป็นปัญหามากที่สุด อนึ่ง ประสาธน์ ด่านสกุลเจริญ (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีความต้องการพัฒนาทั้งด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองในเกณฑ์มากทุกด้าน หลังจากนั้น สุวรรณดี สวัสดี (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน เมื่อแยกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาอันดับแรก โรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาอันดับสอง และโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาการจัดลำดับของปัญหา พบว่าปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดลำดับสอดคล้องกันในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด อันดับแรก คือ การศึกษาและการดูงานนอกสถานที่ และการไปเยี่ยมเยียนและสังเกตการสอนของเพื่อนครูได้รับการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน เช่น กีฬา นันทนาการ สังสรรค์ร่วมกัน อันดับสาม คือ การปฐมนิเทศในเรื่องการจูงใจ ครูในโรงเรียนมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และครูได้รับความรู้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจในการปฐมนิเทศโดยจังหวัด

การวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ได้แก่ สุวัฒน์ อ้นใจกล้า (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า การบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรครู เห็นว่า ผู้อำนวยการ รองอธิบดี ตรวจเยี่ยมโรงเรียนน้อย ศึกษานิเทศก์มาเยี่ยมโรงเรียนน้อย และการจัดให้ครูในระดับเดียวกันสัมมนาร่วมกัน ดำเนินการอยู่ระดับต่ำ ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความและตำรา ด้านการบริการสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน ส่วนความคิดเห็นทางด้านอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า อุปสรรคและปัญหาสำคัญ คือ นโยบายในเรื่องที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน และไม่นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคณาจารย์อีกด้วย ต่อมา กุศล กลแกม (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางอยู่ในระดับสูง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อการพิจารณาบุคลากรทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู อาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่า สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน ตลอดจนขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมส่วน จิรา อ่อนไหว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ด้านที่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านที่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูระดับปานกลาง คือ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการพัฒนาจิตใจ ส่วนความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 รวม 6 ด้าน มีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในระดับอุดมศึกษานั้น พบว่า งานวิจัยของ นัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสนใจแก่บทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างจากความคิดเห็นอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่า ระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ระดับของปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะนโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ งบประมาณสำหรับการพัฒนามีไม่เพียงพอและ สิงห์โต ชนวัฒน์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออก ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การพัฒนาและการบำรุงรักษาเป็นอันดับหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ข้อที่มีปัญหามากคือ การนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ และผู้ที่ได้รับอนุญาตศึกษาต่อมักลาออกเมื่อมีวุฒิสูงขึ้นส่วน สนธยา ไกรลาศสุวรรณ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบรรณารักษ์และผู้บริหารที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบรรณารักษ์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า ความคิดเห็นของบรรณารักษ์และผู้บริหารที่มีต่อรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาบรรณารักษ์ ลักษณะงานและสภาพภูมิศาสตร์ต่างกัน รูปแบบการพัฒนาบรรณารักษ์มี 9 รูปแบบ คือ การบรรยาย อภิปรายทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การเวียนงาน การผลิตผลงานทางวิชาการ การเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พบว่า บรรณารักษ์และผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาบรรณารักษ์โดยส่วนรวมในอันดับแรก สำหรับ วิรัตน์ มั่งคั่ง (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของวิทยาลัยพลศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการเป็นศูนย์บำรุงอนุรักษ์และส่งเสริม ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม สาเหตุเพราะขาดการประชุมสัมมนาและประสานงานในหน่วยงาน ขาดเอกสารในการสืบค้น นอกจากนั้น จิรพจน์ สุนากนิชย์กุล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า

ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีทัศนต่อการบริหารบุคลากรทั้งโดยส่วนรวมและในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยทั้งของไทยและของต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปของไทยมุ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอน แม้จะประสบปัญหาและอุปสรรคนานาประการ ผู้บริหารและอาจารย์ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรได้มีการพัฒนาบุคลากรในกิจการที่บุคลากรมีความต้องการมาก คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสัมมนา การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการบริการให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสามารถทำให้สถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำกับข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แหล่งข้อมูลและกลุ่มประชากร

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537 ซึ่งดำเนินการดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการปีการศึกษา 2537 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยคริสเตียน วิทยาลัยพยาบาลเซ็นต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้กลุ่มประชากร เป็นผู้บริหาร จำนวน 28 คน เป็นอาจารย์พลศึกษา จำนวน 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อการวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น

1. ด้านการปฐมนิเทศ
2. ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการลาศึกษาต่อ
5. ด้านการบริหารให้ความรู้

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดช่วงไว้ 4 ตัวเลือก มีระดับปัญหาดังนี้

<u>ระดับปัญหามากที่สุด</u> กำหนดคะแนนเท่ากับ 4 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 0 - 25%

<u>ระดับปัญหามาก</u> กำหนดคะแนนเท่ากับ 3 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 26 - 50%

<u>ระดับปัญหาน้อย</u> กำหนดคะแนนเท่ากับ 2 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 51 - 75%

<u>ระดับปัญหาน้อยที่สุด</u> กำหนดคะแนนเท่ากับ 1 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 76 - 100%

<u>การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล</u>

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร วารสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาขอบข่ายของข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

4. ร่างแบบสอบถาม ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

5. นำแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการที่ปรึกษา และกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขให้ครอบคลุมเนื้อหา และการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อความ ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 5 ท่าน ได้แก่

1. ดร.สืบแสง พรหมบุญ
2. รศ.เทเวศร์ พิริยะพฤนท์
3. ผศ.ผาณิต บิลมาศ
4. ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม
5. นายวรชาติ ชลาศัย

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าจำแนกเป็นรายข้อ

9. นำแบบสอบถามที่หาค่าจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

10. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูล

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงอธิการบดีหรืออธิการ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งในสถาบันต่าง ๆ ตามวันเวลานัดหมายด้วนตนเอง พร้อมกับนัดเวลาที่จะกลับมารับแบบสอบถามคืน

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำตามลำดับขั้น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับ ว่าการตอบแบบสอบถามใช้ได้หรือไม่

2. นำผลที่ได้จากแบบสอบถามชนิดตรวจคำตอบและปลายปิดมาวิเคราะห์คำถามแจกแจงความถี่ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดเรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้าน แล้วเปลี่ยนเป็นร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสัมมนาและการฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน
4. การลาศึกษาต่อ
5. การบริการให้ความรู้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดแบ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลเป็นๆ 4 ระดับ โดยวิธีการแบ่งจุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

3.50 - 4.00	หมายความว่า	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
0.01 - 1.49	หมายความว่า	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านต่อไปนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การสัมมนาและการฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน
4. การลาศึกษาต่อ
5. การบริการให้ความรู้

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์มีจำนวน 91 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถามของผู้บริหาร จำนวน 25 ชุด แบบสอบถามของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาจำนวน 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหาร

1.1 ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 56.0 เป็นหญิง ร้อยละ 44.0

1.2 ผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 44.0 อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 40.0 และอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.0

1.3 ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.0

1.4 ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 12.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 24.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 48.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.0

2. <u>อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา</u>

2.1 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 62.10 เป็นหญิง ร้อยละ 37.9

2.2 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 3.0 อายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 72.7 อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 24.3

2.3 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.4 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 16.6

2.4 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 51.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 48.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 15ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.0

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เป็นรายด้าน

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
1	การปฐมนิเทศ	2.56	0.15	4	มาก
2	การสัมมนาและการฝึกอบรม	2.54	0.13	5	มาก
3	การศึกษาดูงาน	2.66	0.15	3	มาก
4	การลาศึกษาต่อ	2.67	0.18	2	มาก
5	การบริการให้ความรู้	2.71	0.13	1	มาก
		2.66	0.12		มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวม 5 ด้าน มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับดังนี้ อันดับแรก การบริการให้ความรู้ อันดับสอง การลาศึกษาต่อ อันดับสาม การศึกษาดูงาน อันดับสี่ การปฐมนิเทศ และอันดับสุดท้าย การสัมมนาและการฝึกอบรม

ตาราง 2 ส่วนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
1	การถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ...	2.44	0.72	6	น้อย
2	การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	2.65	0.78	3	มาก
3	การให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรจุใหม่	2.42	0.62	8	น้อย
4	การชี้แจงระบบการปฏิบัติงานใหม่ให้บุคลากรในสถาบัน	2.41	0.58	9	น้อย
5	การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถาบัน	2.42	0.65	7	น้อย
6	การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร	2.76	0.75	2	มาก
7	การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	2.60	0.67	4	มาก
8	การแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ	2.82	0.68	1	มาก
9	บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจนโยบาย ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	2.54	0.72	5	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.56	0.15		มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ด้านการปฐมนิเทศ มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ดังนี้ อันดับแรก การแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อันดับสอง การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร อันดับสาม การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้าย การชี้แจงระบบการปฏิบัติงานใหม่ให้บุคลากรในสถาบัน

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
1	การจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบัน	2.74	0.76	1	มาก
2	การส่งเข้าประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร	2.51	0.62	7	มาก
3	การให้โอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย	2.70	0.82	3	มาก
4	บุคลากรขาดความสนใจในการฝึกอบรมสัมมนาหาความรู้	2.43	0.69	9	น้อย
5	การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการสัมมนา และฝึกอบรมสาขาวิชาการต่าง ๆ	2.49	0.78	8	น้อย
6	ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม	2.35	0.71	11	น้อย
7	การสำรวจบุคลากรก่อนที่จะจัดให้เข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม	2.57	0.72	5	มาก
8	การส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	2.36	0.77	10	มาก
9	งบประมาณในการดำเนินการสัมมนาและการฝึกอบรม ..	2.59	0.82	4	มาก
10	ความจำเป็นในการให้บุคลากรได้รับการสัมมนาและฝึกอบรม	2.73	0.79	2	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
11	ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	2.55	0.73	6	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.54	0.13		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเรียงตามลำดับ 3 อันดับดังนี้ อันดับแรก การจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบัน อันดับสอง ความจำเป็นในการให้บุคลากรได้รับการสัมมนาและการฝึกอบรม อันดับสาม การให้โอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย และอันดับสุดท้าย ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
1	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานในประเทศ	2.68	0.89	5	มาก
2	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.85	1.05	1	มาก
3	การจัดโครงการศึกษาดูงานในสถาบัน	2.68	0.68	6	มาก
4	การคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาดูงาน	2.69	0.68	4	มาก
5	ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรศึกษาดูงาน	2.35	0.74	8	น้อย
6	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน	2.64	0.89	7	มาก
7	งบประมาณในการดำเนินการศึกษาดูงาน	2.77	0.91	2	มาก
8	สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร	2.69	0.93	3	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.66	0.15		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน มีปัญหาเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เรียงตามลำดับ 3 อันดับ ดังนี้ อันดับแรก การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานต่างประเทศ อันดับสอง งบประมาณในการดำเนินการศึกษาดูงาน อันดับสาม สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร และอันดับสุดท้าย ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรศึกษาดูงาน

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการลาศึกษาต่อ

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
1	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศ	2.64	0.81	7	มาก
2	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อต่างประเทศ	2.93	0.88	1	มาก
3	การให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกในประเทศ	2.79	1.80	3	มาก
4	การให้การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกต่างประเทศ	2.75	0.80	5	มาก
5	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อภายในประเทศ ..	2.42	0.73	9	น้อย
6	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อต่างประเทศ	2.76	0.81	4	มาก
7	การสำรวจและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าศึกษาวิชาการต่าง ๆ	2.75	0.72	5	มาก
8	ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ	2.54	0.79	8	มาก
9	สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร	2.80	0.85	2	มาก
10	ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อของบุคลากร	2.34	0.75	10	น้อย
	รวมเฉลี่ย	2.67	0.18		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการลาศึกษาต่อมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เรียงลำดับ 3 อันดับ ดังนี้ อันดับแรก การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อต่างประเทศ อันดับสอง สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร อันดับสาม การให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกในประเทศ และอันดับสุดท้าย ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อของบุคลากร

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ด้านการบริการให้ความรู้

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
1	จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร	2.81	0.73	4	มาก
2	จัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่การสอนของบุคลากร	2.87	0.81	2	มาก
3	การส่งบุคลากรเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.48	1.75	12	น้อย
4	การจัดการส่งเสริมบุคลากรให้มีบทบาททางวิชาการ	2.77	0.75	6	มาก
5	การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กับบุคลากรอื่น ๆ ในสถาบัน	2.65	0.75	9	มาก
6	การเป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการที่น่าสนใจ	2.56	0.69	10	มาก
7	การให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.67	0.67	8	มาก
8	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่	2.51	0.74	11	มาก
9	การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงานและพัฒนางานในหน้าที่	2.87	0.91	1	มาก
10	การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญเพื่อให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.80	0.72	5	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการปัญหา	N = 91			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับปัญหา
11	การส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยภายในสถาบัน	2.84	0.78	3	มาก
12	การสำรวจบุคลากรก่อนจัดให้มีการบริการความรู้	2.76	0.75	7	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.71	0.13		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถาบันศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการบริการให้ความรู้ มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ผู้สอนพลศึกษาเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ดังนี้ อันดับแรก การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงานและพัฒนางานในหน้าที่ อันดับสอง จัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนของบุคลากร อันดับสาม การส่งเสริมให้บุคลากร ทำการวิจัยภายในสถาบัน และอันดับสุดท้าย การส่งบุคลากรเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

บทย่อ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านต่อไปนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การสัมมนาและการฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน
4. การลาไปศึกษาต่อ
5. การบริการให้ความรู้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537 ซึ่งดำเนินการดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2537 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต วิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาลัยพยาบาลเซ็นต์หลุยส์ ได้กลุ่มประชากรคือ เป็นผู้บริหาร จำนวน 28 คน เป็นอาจารย์พลศึกษา จำนวน 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ เกี่ยวกับปัญหา

การพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ได้แก่การปฐมนิเทศ การสัมมนาและการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ และการบริการให้ความรู้ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าจำแนกเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อขอแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร จำนวน 28 ฉบับ ได้รับคืน 25 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.28 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 66 ฉบับ ได้รับคืน 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวมแบบสอบถามจำนวน 94 ฉบับ เป็นฉบับสมบูรณ์ 91 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. แบบสอบถามปลายปิดแบบตรวจคำตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คะแนนเฉลี่ยรายด้าน คะแนนเฉลี่ยรายข้อ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับปัญหาพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการค้นคว้า

ในการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. **สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1.1 ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 56.0 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 44.0 ผู้บริหารอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 และอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 16.0 ผู้บริหารวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.0 ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.0

1.2 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 62.10 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.9 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 อายุต่ำระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.7 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.0

2. **ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมทุกด้าน มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า**

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับดังนี้ อันดับแรก การบริการให้ความรู้ อันดับสอง การลาศึกษาต่อ อันดับสาม การศึกษาดูงาน อันดับสี่ การปฐมนิเทศ และอันดับสุดท้าย การสัมมนาและการฝึกอบรม

3. <u>ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้</u>

3.1 ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ปรากฏว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน มาก คือ

อันดับหนึ่ง การแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ

อันดับสอง การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร

อันดับสาม การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่

อันดับสุดท้าย การชี้แจงระบบการปฏิบัติงานใหม่ ให้บุคลากรในสถาบัน

3.2 ด้านการสัมมนา และการฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ 3 อันดับ ปรากฏว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ

อันดับหนึ่ง การจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบัน

อันดับสอง ความจำเป็นในการให้บุคลากรได้รับการสัมมนาและฝึกอบรม

อันดับสาม การให้โอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย

อันดับสุดท้าย ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม

3.3 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 อันดับ ปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ

อันดับหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานต่างประเทศ

อันดับสอง งบประมาณในการดำเนินการศึกษาดูงาน

อันดับสาม สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร

อันดับสุดท้าย ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรศึกษาดูงาน

3.4 ด้านการลาศึกษาต่อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 อันดับ ปรากฏว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ

อันดับหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อต่างประเทศ

อันดับสอง สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร

อันดับสาม การให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกในประเทศ

อันดับสุดท้าย ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อของบุคลากร

3.5 ด้านการบริการให้ความรู้ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 อันดับ ปรากฏว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ

อันดับหนึ่ง การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงานและการพัฒนางานในหน้าที่

อันดับสอง จัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนของบุคลากร

อันดับสาม การส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยภายในสถาบัน

อันดับสุดท้าย การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

<u>อภิปรายผล</u>

ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมุ่งอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญที่ควรนำอภิปราย ดังต่อไปนี้

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวม มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

1. <u>ด้านการปฐมนิเทศ</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัญหาอันดับสี่ ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรา อ่อนไสว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ผู้บริหารมีปัญหาการจัดกิจกรรมด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งยังไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของประพันธ์ คำนับภา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับสาเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมากนั้น น่าจะเป็นเพราะการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาของอาจารย์ที่บรรจุใหม่ หรือย้ายโอนมาจากสถาบันอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ และทราบถึงนโยบายของสถาบัน จะเห็นได้ว่าการปฐมนิเทศของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะมาจากสาเหตุหลายสาขาวิชา การติดต่อประสานงานมีความละเอียดอ่อน ผู้บริหารมีภาระกิจหน้าที่มาก อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่บ่อยครั้ง จึงทำให้การปฐมนิเทศของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่ง คือ การแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน มีนโยบายจากฝ่ายบริหารให้ดำเนินการโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มเพื่อดำเนินการตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน จากการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาในตำแหน่งที่ตนเองมีความถนัดและมีความสามารถ ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีการปรับปรุงตัวเองและมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ แต่อาจมีอาจารย์บางส่วนที่มีภาระกิจส่วนตัว จึงทำให้การพัฒนาตนเองด้านความคิดริเริ่มไม่เป็นไปตามนโยบายและจุดประสงค์ของทางสถาบัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชาติ ชลาศัย (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษา คือ ไม่ปรับปรุงตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสอง คือ การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุใหม่ การโอนย้ายหรือการสับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ได้รับการแนะนำ ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบันไม่เพียงพอทำให้อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุใหม่ การโอนย้ายหรือการสับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน จึงควรดำเนินการอย่างมีระบบขั้นตอน โดยให้หัวหน้าภาคมาแนะนำข้อมูล ชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่และรับผิดชอบเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ จนกว่าอาจารย์ที่บรรจุใหม่หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ มีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้ตรงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตามหน้าที่ที่กำหนด ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก จึงน่านำมาอภิปรายให้เห็นได้ชัด เพราะการได้บุคลากรมาแล้วควรมีการพัฒนาเอาใจใส่ปรับปรุงในด้านการบริหาร ควรจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้อาจารย์มีทัศคติและค่านิยมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อันดับสุดท้าย คือ การชี้แจงระบบการปฏิบัติงานใหม่ให้บุคลากรในสถาบันที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากสถาบันการศึกษาได้จัดพิมพ์เอกสารการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขอบข่ายของการปฏิบัติงานและมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้การช่วยเหลือชี้แจงระบบการปฏิบัติงานใหม่ให้บุคลากรในสถาบันได้อย่างทั่วถึง

2. <u>ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นปัญหาอันดับห้า ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะการสัมมนาและการฝึกอบรมเป็นกระบวนการ

ในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนประจำในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงเจตคติท่าทีความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้แก้ไขข้อบกพร่องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ประพันธ์ คำนับภา (2536 : 5) ได้กล่าวว่า การสัมมนาและการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในสถาบันที่รับการสัมมนาและการฝึกอบรม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและเปลี่ยนแปลง เจตคติท่าทีความรู้สึกให้แก้ไขข้อบกพร่องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อ่อนไสว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูมีปัญหามาก คือ ด้านการสัมมนาและการประชุมเชิงวิชาการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่ง คือ การจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบันไม่สามารถดำเนินการจัดได้เนื่องจากมีบุคลากรในการปฏิบัติงานน้อยและบุคลากรมีภาระกิจในการปฏิบัติงานมาก รวมทั้งบประมาณในการดำเนินการจัดมีไม่เพียงพอและการการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ คำนับภา (2536 : 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของวิทยาลัยในบางสาขาวิชายังขาดการสนับสนุนในด้านเอกสาร ตำรา อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ และประการสำคัญวิทยาลัยมีงบประมาณจำนวนจำกัด

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสอง คือ ความจำเป็นในการให้บุคลากรได้รับการสัมมนาและการฝึกอบรม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ได้พิจารณาถึงประโยชน์ซึ่งทางสถาบันการศึกษาเอกชนจะได้รับมากที่สุดและจะพิจารณาถึงบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม เมื่อกลับมาแล้วจะทำคุณประโยชน์ให้กับสถาบันการศึกษามากที่สุด ซึ่งในการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ไม่สามารถดำเนินการตามความต้องการและความเป็นจริงได้ จึงทำให้เห็นว่าเป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ประพันธ์ สคำนับภา (2536 : 125) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า การคัดเลือกอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเป็นปัญหาอยู่ในอันดับสอง

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ การให้โอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากในการจัดการสัมมนาและการฝึกอบรมทางฝ่ายดำเนินการจัดแบบการให้วิทยากรบรรยายและมีเวลาในการดำเนินการน้อยหรือความสามารถของบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถจำกัด จึงทำให้การให้โอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยายมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อันดับสุดท้าย คือ ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก สถาบันการศึกษาเอกชนจัดส่งบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรมทางฝ่ายวิชาการได้ออกหนังสือเวียนเพื่อสำรวจความสนใจและความต้องการที่จะเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม เมื่อทราบบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วทางฝ่ายวิชาการได้วางแผนบุคลากรทำหน้าที่การสอนแทนหรือสับเปลี่ยนชั่วโมงสอน เมื่อบุคลากรกลับจากการสัมมนาและการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำความรู้จากการสัมมนาและการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

3. <u>ด้านการศึกษาดูงาน</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัญหาอันดับสาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาดูงานเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนได้ศึกษาดูงานในสายวิชาของตนเองหรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน อาจเป็นสถานศึกษาประกอบการต่าง ๆ หรือแหล่งวิทยาการ รวมทั้งการไปสังเกตการสอนหรือสังเกตการทำงานในสถาบันการศึกษาเดียวกันหรือสถาบันการศึกษาอื่น ซึ่งเป็นปัญหามาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ค่านับภา (2536 : 5) ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำได้ศึกษาดูงานในสายวิชาของตนเอง หรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน อาจเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยาการ รวมทั้งการไปสังเกตการสอน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อ่อนไหว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการดำเนินการให้บุคลากรศึกษาดูงานต่างประเทศ สถาบันการศึกษาเอกชนจะต้องพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการความพร้อมของบุคลากร ระยะเวลาในการศึกษาดูงาน งบประมาณ และการติดต่อสถานที่ที่จะขอศึกษาดูงาน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะรับผิดชอบจะต้องเป็นบุคคลที่ต้องเสียสละเวลา มีความรู้ด้านภาษาเป็นอย่างดี ไปดำเนินการติดต่อประสานงานและประการสำคัญระยะเวลาในด้านการเรียนการสอนมีน้อย หาเวลาที่จะไปศึกษาดูงานได้ยาก ถึงแม้จะเป็นช่วงระยะเวลาปิดภาคเรียน ผลที่ได้ไม่คุ้มกับผลที่เสีย และประการสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้งบประมาณมาก ซึ่งทางสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนขาดงบประมาณในด้านนี้

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสอง คือ งบประมาณในการศึกษาดูงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการออกไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ บุคลากรจำเป็นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ บุคลากรมีปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจจึงไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้ตลอดจนสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนมีงบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากหน่วยงาน ดังนั้น สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนจึงควรหาวิธีการให้ได้เงินอุดหนุนเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ได้ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาของตนเองไปศึกษาดูงาน แต่อย่างไรก็ตามมีบุคลากรบางส่วนมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อันดับสุดท้าย คือ ผลกระทบต่อการเรียนการสอน เมื่อบุคลากรศึกษาดูงานที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากทางสถาบันการศึกษาเอกชน จัดให้บุคลากรไปศึกษาดูงานโดยพิจารณาความพร้อมของบุคลากร ระยะเวลาในการศึกษาดูงาน และได้จัดประชุมวางแผนทางด้านการเรียนการสอนการมอบหมายผู้สอน การชดเชยการสอน การกำหนดช่วงระยะเวลาการศึกษาดูงาน จึงทำให้ผลกระทบต่อการเรียนการสอนมีปัญหาน้อย

4. <u>ด้านการลาศึกษาต่อ</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัญหาอันดับสอง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการลาศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนได้ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาของตนเอง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ คำนับภา (2536 : 5) ได้กล่าวว่า การศึกษาต่อหมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำได้ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพของตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อ่อนไหว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาครูที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการลาศึกษาต่อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาเฉลี่ยคู่ในระดับมาก อันดับหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องจากในการดำเนินการให้บุคลากรศึกษาต่อต่างประเทศ สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาของตนเอง โดยให้อิสระในการไปทำการสอบคัดเลือก และถ้าสามารถสอบได้ก็จะให้ไปทำการศึกษาต่อ แต่อย่างไรก็ตามมีอาจารย์บางส่วนที่มีปัญหาทางด้านงบประมาณและเวลาในการเตรียมตัวน้อยหรือเห็นว่าการศึกษาเพียงพอแล้ว เพราะในบางวิชาเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอันดับสอง คือ สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจากในการศึกษาต่อของบุคลากรนั้นค่าใช้จ่ายและงบประมาณในการศึกษาต่อจะต้องเป็นผู้ออกเองทั้งสิ้นและจะต้องใช้งบประมาณมาก ซึ่งทางสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนขาดด้านงบประมาณจึงต้องให้บุคลากรเป็นผู้ออกเงินเอง

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ การให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องจากทางสถาบันการศึกษาเอกชนได้มีนโยบายให้การสนับสนุนบุคลากรได้ศึกษาต่อหรือเป็นการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ โดยการให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกไปศึกษาต่อต่างประเทศ

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อันดับสุดท้าย คือ ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจากทางสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนมีนโยบายให้การสนับสนุนบุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ แต่จากที่เป็นจริงบุคลากรของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนได้รับการสอบบรรจุตามความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในสาขาวิชา ตลอดจนได้รับการสัมมนาและการฝึกอบรมเป็นประจำ จึงทำให้ในด้านการศึกษาต่อจึงเป็นปัญหาอันดับสุดท้าย

5. <u>ด้านการบริการให้ความรู้</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการบริการให้ความรู้เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำในสถาบันการศึกษาได้มีความรู้เกี่ยวกับการบริการทางวิชาการ ซึ่งสามารถจัดดำเนินการได้แก่ การทำวารสาร จุลสาร การออกข่าวสาร สรุปข่าวย่อย มีการบริการ เผยแพร่งานวิจัย การดำเนินการในด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษา แต่อาจเป็นเพราะมีปัญหาเกิดจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการดำเนินงาน ขาดเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับดำเนินการและขาดแคลนงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัตร สิทธิหล่อ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ปัญหาด้านการบริหารงานและการปฏิบัติงานวิชาการคือการขาดเงินงบประมาณ ปัญหาด้าน

บริหารบุคลากร คือบุคลากรมีคุณภาพไม่เพียงพอ ปัญหาด้านหลักสูตรและเอกสารการใช้หลักสูตร คือ การจัดเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรไม่เพียงพอ ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและห้องสมุด คือ ไม่จัดห้องสมุดของวิทยาลัยให้มีหนังสือ ตำรา และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอเนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษามีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่งคือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงาน และพัฒนางานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร นอกจากการสอนแล้ว บุคลากรแต่ละคนยังรับภาระหน้าที่ในการดำเนินตามนโยบายของสถาบัน มีหน้าที่ให้การศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้บริการแก่ชุมชน การปฏิบัติงานของบุคลากรจะประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบในการให้การสนับสนุนบุคลากร คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงานและพัฒนางานในหน้าที่

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสอง คือ จัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือ ในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนการบริการให้ความรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ได้มีความรู้การดำเนินการในด้านนี้ส่วนใหญ่เน้นให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษา แต่อาจเป็นเพราะอาจมีปัญหาเกิดจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ขาดเครื่องมือที่ใช้สำหรับการดำเนินงานและขาดงบประมาณในการจัดทำตำรา เอกสาร คู่มือ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่การสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล กลแกม (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครู อาจารย์ มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนขาดแคลนเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม คือ การส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยภายในสถาบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนแล้วบุคลากรแต่ละคนยังรับภาระหน้าที่ในการดำเนินการตามนโยบายของสถาบันการศึกษา มีหน้าที่ให้

การศึกษา และให้บริการชุมชน ทำให้บุคลากรมีภาระหน้าที่มาก ทำให้บุคลากรมีปัญหาในด้านการทำวิจัยในสถาบัน ทางสถาบันจึงต้องจัดประชุมวางแผน กำหนดแนวทางในการดำเนินการทำการวิจัยในสถาบันขึ้น

ข้อที่เป็นปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อันดับสุดท้าย คือ การส่งบุคลากรเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การส่งบุคลากรเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ได้พิจารณามอบหมายหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เข้าประชุมให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรที่ได้รับการมอบหมายมีความพึงพอใจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1. <u>ด้านการปฐมนิเทศ</u>

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ควรแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ และสร้างความมั่นใจ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติตนในหน้าที่ของบุคลากร

2. <u>ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม</u>

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ควรจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย

3. <u>ด้านการศึกษาดูงาน</u>

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ควรพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานต่างประเทศจัดงบประมาณในการดำเนินการศึกษาดูงาน

4. <u>ด้านการลาศึกษาต่อ</u>

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ควรพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อต่างประเทศจัดงบประมาณในการศึกษาต่อแก่บุคลากรและให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกในประเทศ

5. <u>ด้านการบริการให้ความรู้</u>

สถาบันการศึกษาเอกชน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงานและพัฒนางานในหน้าที่ ควรจัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือ ในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนและส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยภายในสถาบัน

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป</u>

1. ควรมีการศึกษารูปแบบกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน

3. ควรมีการศึกษาบทบาทที่ควรปฏิบัติของผู้บริหาร ในการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กุศล กลแกม. ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528. อัดสำเนา.

จิรพจน์ สุนาถนิชย์กุล. สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

จิรา อ่อนไสว. สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532. อัดสำเนา.

เจริญ ไวรวัจนกุล. การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์, 2532.

ชุบ กาญจนประกร. "การประสานงานฝึกอบรม," ใน พัฒนาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 386; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2517.

ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์. การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

เดชา เกียรติศิริ. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนในสาขาวิชาพลศึกษา ของโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

บุญชม ไชยโกษี. การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถมศึกษา. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริภัณฑ์, 2513.

ประพันธ์ ค่านับภา. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพลศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2536. อัดสำเนา.

ประสาธน์ ด่านสกุลเจริญ. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530. อัดสำเนา.

ปรีชา คัมภีปกรณ์. "การบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา," ใน เอกสารการสอนวิชาการจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 1-6. หน้า 372-410; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2525.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2522.

วรชาติ ชลาศัย. ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529. อัดสำเนา.

วารศักดิ์ เนียรชอบ. หลักและวิธีการสอนพลศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

วิชัย วงศ์ใหญ่. "วารสารการวิจัยทางการศึกษา," ใน การวิจัยทางการศึกษา. 18 : 4; มกราคม 2531.

วิรัตน์ มั่งคั่ง. ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของวิทยาลัยพลศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532. อัดสำเนา.

สกล รุ่งโรจน์. การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

สนธยา ไกรลาศสุวรรณ. การศึกษาความคิดเห็นของบรรณารักษ์และผู้บริหารที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบรรณารักษ์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

สมควร อัสโย. ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สิงห์โต ชนวัฒน์. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออก ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529. อัดสำเนา.

สุธีระ ทานตวณิช. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532.

สุพจน์ สุภาพันธ์. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528. อัดสำเนา.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531.

สุวรรณดี สวัสดี. ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.

สุวัฒน์ อันใจกล้า. การบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.

สุวัตร สิทธิหล่อ. การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

อาภาพร สุขาวงษ์. นโยบายการฝึกหัดครูกับการดำเนินงานในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 24 : 5 มิถุนายน-กรกฎาคม, 2533.

Charles, Prall E. and Leslic C. Cushman. Teacher Education In-Service. Washington D.C. : American Council on Education, 1954.

Chester, Noltle M. An Introduction to School Administration : Selected Reading, New York : McMillan, 1966.

Dutt, Benlah C. Instruction and Reseach in Education Administration. New York : India, Central Institute on Education Delhi University, 1961.

Hein, Wilma Speek. "A Survey to Determine the Status of the Sceondary Health and Physical Education Programs in the Districts and Islands in the State of Hawaii," Dissertation Abstracts International. 33 : 2149 A ; November, 1972.

Nyrlc, Iame J. and M. Webb Ida. "Why Girls Sit Out During Physical Education Llession : An Investigation," The Physical Education. 57 : 75-81 ; November, 1965.

Stoops, Emery R. and M.L. Rafferry, Jr. Practices and Trends in School Administration. Boston : Gin Press, 1961.

Taylor, Boys S. and Walter H. lWorth. "Organization Plans for Teaching Physical Education in Elementary Schools," The Alberta Hournal of Education Research. 10(2) : 90 ; July, 1964.

Wiles, Kimbell and John T. Lovell. Supervision for Better School. New Jersey : Prentice-Hall, 1974.

Willard, Hewssley Ralph. "An Assessment of Physical Education Program in Selected Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 36 : 765-A ; August, 1975.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของ

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน จากความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความ หรือเติมข้อความหรือตัวเลขในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 26-35 ปี

( ) 36-45 ปี ( ) สูงกว่า 45 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. สถานที่ท่านกำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน

.....

.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน)

( ) 1-5ปี ( ) 6-10 ปี

( ) 11-15 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป โปรดระบุ .....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยกาเครื่องหมาย ลงในช่องระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ระดับใดระดับเดียว และขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ จะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรง เป็นประโยชน์บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับปัญหามากที่สุด กำหนดคะแนนเท่ากับ 4 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 0 - 25 %

ระดับปัญหามาก กำหนดคะแนนเท่ากับ 3 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 26 - 50 %

ระดับปัญหาน้อย กำหนดคะแนนเท่ากับ 2 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 51 - 75 %

ระดับปัญหาน้อยที่สุด กำหนดคะแนนเท่ากับ 1 หมายความว่า สามารถดำเนินการตามรายการได้สำเร็จระหว่าง 76 - 100 %

1. ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	การถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	...	...	...	...
2	การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	...	...	...	...
3	การให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรจุใหม่	...	...	...	...
4	การชี้แจงระบบการปฏิบัติงานใหม่ให้บุคลากรในสถาบัน	...	...	...	...
5	การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถาบัน	...	...	...	...
6	การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร	...	...	...	...
7	การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	...	...	...	...
8	การแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ...	...	...	...	...
9	บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	...	...	...	...

2. ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	การจัดประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ภายในสถาบัน	...	...	...	...
2	การส่งเข้าประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร	...	...	...	...
3	การให้โอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย	...	...	...	...
4	บุคลากรขาดความสนใจในการฝึกอบรม สัมมนา หาความรู้	...	...	...	...
5	การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการสัมมนา และฝึกอบรมสาขาวิชาการต่าง ๆ	...	...	...	...
6	ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการสัมมนาและการฝึกอบรม	...	...	...	...
7	การสำรวจบุคลากรก่อนที่จะจัดให้เข้ารับการสัมมนาและการอบรม	...	...	...	...
8	การส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	...	...	...	...
9	งบประมาณในการดำเนินการสัมมนาและการฝึกอบรม	...	...	...	...
10	ความจำเป็นในการให้บุคลากรได้รับการสัมมนาและฝึกอบรม	...	...	...	...
11	ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ..	...	...	...	...

3. ด้านการศึกษาดูงาน

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานภายในประเทศ ..	...	...	...	...
2	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานต่างประเทศ	...	...	...	...
3	การจัดโครงการศึกษาดูงานในสถาบัน	...	...	...	...
4	การคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาดูงาน	...	...	...	...
5	ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรศึกษาดูงาน	...	...	...	...
6	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน	...	...	...	...
7	งบประมาณในการดำเนินการศึกษาดูงาน	...	...	...	...
8	สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร	...	...	...	...

4. ด้านการศึกษาต่อ

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อภายในประเทศ	...	...	...	...
2	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อต่างประเทศ	...	...	...	...
3	การให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกในประเทศ	...	...	...	...
4	การให้การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกต่างประเทศ	...	...	...	...
5	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อภายในประเทศ	...	...	...	...
6	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อต่างประเทศ	...	...	...	...
7	การสำรวจและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าศึกษาวิชาการต่าง ๆ .	...	...	...	...
8	ผลกระทบต่อการเรียนการสอนเมื่อบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ ...	...	...	...	...
9	สภาพเศรษฐกิจของบุคลากร	...	...	...	...
10	ความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อของบุคลากร	...	...	...	...

5. ด้านบริการความรู้

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร	...	...	...	...
2	จัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือ ในการปฏิบัติงาน หน้าที่การสอนของของบุคลากร	...	...	...	...
3	การส่งบุคลากรเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	...	...	...	...
4	การจัดการส่งเสริมบุคลากรให้มีบทบาททางวิชาการ	...	...	...	...
5	การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กับบุคลากรอื่น ๆ ในสถาบัน	...	...	...	...
6	การเป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการที่น่าสนใจ	...	...	...	...
7	การให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่	...	...	...	...
8	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่	...	...	...	...
9	การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงาน และพัฒนางานในหน้าที่	...	...	...	...
10	การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญเพื่อให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่	...	...	...	...
11	การส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยภายในสถาบัน	...	...	...	...
12	การสำรวจบุคลากรก่อนจัดให้มีการบริการความรู้	...	...	...	...

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายโสภิต ชื่อสกุล ภาโนมัย
เกิด	วันที่ 7 เดือน พฤศจิกายน 2503
สถานที่เกิด	อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64/182 ถนนสรงประภา ต.ทุ่งสีกัน
	เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าสำนักงานกิจกรรมนักศึกษาและกีฬา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยรังสิต ต.หลักหก ถนนพหลโยธิน
	อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2521	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5
	จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
พ.ศ. 2526	คบ.(วิชาเอกพลศึกษา)
	จากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2538	กศ.ม.(วิชาเอกพลศึกษา)
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

โสภิต ภาโนมัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา
มีนาคม 2539

การศึกษาครั้งนี้มีจุดหมาย เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาและการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการลาศึกษาต่อ และด้านการบริการให้ความรู้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 28 คน และอาจารย์พลศึกษา จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร รวม 5 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง ด้านการบริการให้ความรู้ อันดับสอง การลาศึกษาต่อ อันดับสาม การศึกษาดูงาน อันดับสี่ การปฐมนิเทศ และอันดับห้า การสัมมนาและการฝึกอบรม

Ploblems of Physical Education Personnel development in the Bangkok Metropolis Private Colleges and Universities

An abstract

by

Sopit Panomai

Presented in Partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Physical Education

at Srinakharinwirot University

March 1996

The purposes of this study was to investigate problems of physical education personnel development of Bangkok Metropolis colleges and universities under 5 topics, e.g. Orientation, Seminar and Training, Study Tour, Continuing Study, and Information Services. The subjects werre 28 administators and 66 physical education instructors who were asked to answer the questionnare for data collection.

After the data were statistically treated, it was found as follows:

1. The mean of all topics was rated as very high.

2. For the topic items, they were ated from the highest to the lowest as follows : Information Services, Continuing Study, Study, Tour. Orientation, and Seminar and Training, respectively.