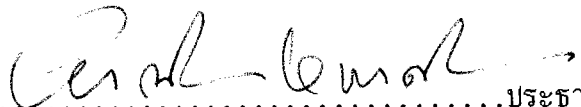
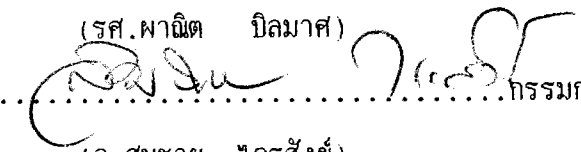


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

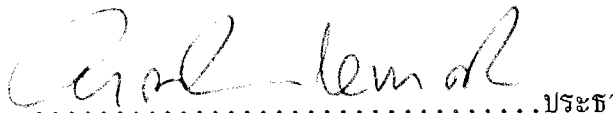
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

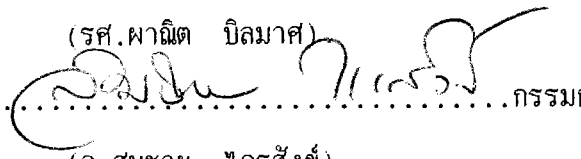
คณะกรรมการควบคุม

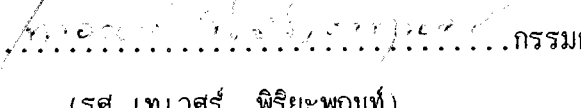
.....ประธาน

(รศ.พาดิต บิลมาศ)
.....กรรมการ
(อ.สมชาย ไกรสังข์)

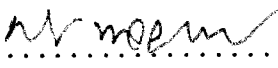
คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รศ.พาดิต บิลมาศ)
.....กรรมการ
(อ.สมชาย ไกรสังข์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.เทเวศร์ พิริยะพจน์ท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 13 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ผาณิต บิลมาศ ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์สมชาย ไกรสังข์ กรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพจน์ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพจน์ อาจารย์เสถียร สภาพงศ์ อาจารย์ทรงสวัสดิ์ ไวยมภู อาจารย์ชนินทร์ ยุกตะนันท์ อาจารย์คงศักดิ์ เจริญรักษ์ อาจารย์ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ และอาจารย์เสกสรร นาควงศ์ ที่กรุณาให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณอาจารย์ สราวุธ หมิ่นไธสง ที่ช่วยประสานงาน และให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอโน้มราลึกถึงพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณ คุณอรสา คติพจน์ และเพื่อนทุกคนที่ทำให้กำลังใจช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการท้าววิจัยครั้งนี้

เดิเบต คติพจน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
คำนำ	1
ความมุ่งหมายของการค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	5
ประวัติวิทยาลัยพลศึกษา	5
หน้าที่และความรับผิดชอบของวิทยาลัยพลศึกษา	7
แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร	10
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	10
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	14
องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์	14
การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	15
แผนพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา	18
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา	20
การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	30
การวิจัยในต่างประเทศ	30
การวิจัยในประเทศไทย	32
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	35

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	37
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	38
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	39
	วิธีจัดการกับข้อมูล	40
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	41
	ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล	41
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล	41
	ผลการศึกษาค้นคว้า	42
5	บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
	บทย่อ	114
	ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	114
	วิธีดำเนินการวิจัย	114
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	114
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	114
	การวิเคราะห์ข้อมูล	115
	สรุปผลการค้นคว้า	115
	อภิปรายผล	121
	ข้อเสนอแนะ	124
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	125

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	131
ประวัติย่อของผู้วิจัย	150

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษา	36
2 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม	42
3 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ	46
4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	49
5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	51
6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพของการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	53
7 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	55
8 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน	57
9 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน	59
10 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ	61
11 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	63

12	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	65
13	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	67
14	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ...	69
15	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน	71
16	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน	73
17	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามเพศ	75
18	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามอายุ	78
19	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	81
20	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง	84
21	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	87
22	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอนวิชาพลศึกษา	91
23	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามเพศ	95

24	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามอายุ	98
25	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	101
26	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง	104
27	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	106
28	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอนวิชาพลศึกษา	110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	การบริหารวิทยาลัยพลศึกษา กรมพลศึกษา	9
2	รูปแบบของการพัฒนาครูแบบสมบูรณ	18

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

กรมพลศึกษาเป็นส่วนราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านพลศึกษาของชาติ โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษา เยาวชน และประชาชน มีสุขภาพสมบูรณ์ รู้จักการออกกำลังกาย การพักผ่อน มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีระเบียบวินัยที่ดี มีความสามัคคีระหว่างชนในชาติ มีความสามัคคีในหน้าที่รับผิดชอบ ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมาย เช่น การกีฬา ลูกเสือ ยุวศาสตร์ การส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ ฯลฯ (กรมพลศึกษา. 2527 : 3) โดยแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองคลัง กองการลูกเสือ กองแผนงาน กองยุวศาสตร์ กองสารวัตรนักเรียน สำนักงานการกีฬา สำนักงานพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพและนันทนาการ วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง และโรงเรียนกีฬา 4 แห่ง จะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานมีความสำคัญตามความรับผิดชอบ โดยเฉพาะวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการผลิตบุคลากรด้านพลศึกษา สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาการความปลอดภัยส่งเสริมวิทยฐานะครูประจำการและบุคลากรทางพลศึกษา เป็นศูนย์ส่งเสริมกิจกรรมทางพลศึกษาการกีฬาสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพของเยาวชน ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรด้านสวัสดิศึกษา สวัสดิภาพ และวิทยาการความปลอดภัยและทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 1) โดยมีอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและมีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งการที่มีอาจารย์ดี มีตำราดี ก็ช่วยให้การศึกษามีคุณภาพ (รังสรรค์ ศีกรักรา. 2526 : 5 - 6)

ในการดำเนินงานทางด้านพลศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของกรมพลศึกษานั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น บุคลากรงบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ เป็นต้น ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง

คือ การพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ แนวคิดเพื่อทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคล การงาน และสถาบันนั้น ๆ ดังที่ ภิญญู สาธร (2519 : 161 - 162) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไน ไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด

วิทยาลัยพลศึกษาที่มีทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน บุคลากรเหล่านี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นไม่มากก็น้อย เช่น ปัญหาเรื่องภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ ปัจจุบันเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจตามไม่ทันในความเจริญก้าวหน้านี้ ซึ่งจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาอื่น ๆ เช่น ความสามัคคี ทศนคติ ตลอดจนความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของกรมพลศึกษาอย่างแท้จริง เป็นต้น

ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่สำคัญของบุคลากรและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาลงตัวอย่างรีบด่วน โดยสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษายังมีน้อย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองล้วนแต่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกระทันหัน สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาและอิทธิพลต่อสถาบันผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดแรงจูงใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อเป็นเครื่องชี้ให้เห็นปัญหาและเป็นแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ รวมทั้งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรพลศึกษามีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการพลศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการค้นคว้า

1. เพื่อทราบสภาพของการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
2. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาโดยตรงในการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับปรุงระบบการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ปีการศึกษา 2538 จำนวน 17 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 68 คน อาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน รวมทั้งหมด 433 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ (ผู้บริหาร/อาจารย์พลศึกษา) ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา
ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคลากร ทั้งทางด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต และประสิทธิภาพสูงขึ้น

สภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพและวิธีของการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาที่เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยและรักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย

อาจารย์พลศึกษา หมายถึง อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

บุคลากรพลศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติวิทยาลัยพลศึกษา
2. แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 - 2.4 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์
 - 2.5 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยสหรัฐอเมริกา
3. แผนพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา
4. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
5. การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ประวัติวิทยาลัยพลศึกษา

ในพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 ได้จัดตั้งกรมพลศึกษาขึ้น โดยเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงธรรมการ มีหน้าที่ในการจัดการพลศึกษาของชาติ มีสถาบันที่ตั้งอยู่ในบริเวณสนามกีฬาแห่งชาติ ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน โดยมีอำนวยการเอก พระยาประมวญ วิชาพล (วงศ์ บุญ-หลง) ปลัดทูลฉลองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2476 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2477 ต่อมา 1 เมษายน 2477 ถึง 30 เมษายน 2485 นาวาโทหลวงสุภลาสัย (บุ่ง สุภลาสัย) ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา ท่านได้ประกอบคุณงามความดีให้กับกรมพลศึกษาเป็นอันมาก เมื่อพ้นจากตำแหน่งอธิบดีแล้วจึงได้ใช้นามสกุลของท่านขนานนามสนามกีฬาว่า สนามสุภลาสัย

และท่านยังได้กำหนดเครื่องหมายรูปสามห่วง คือ สีเขียว สีขาว สีเหลือง เป็นสัญลักษณ์ของ
กรมพลศึกษา ซึ่งหมายถึงกรมพลศึกษา พุทธศึกษา และจริยศึกษา พ.ศ. 2478 ทำสัญญา
เช่าที่ดินตำบลวังใหม่ เขตปทุมวัน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสร้างตึกโรงเรียนพลศึกษา
กลาง พ.ศ. 2482 ย้ายโรงเรียนพลศึกษาจากบริเวณโรงเรียนสวนกุหลาบมาอยู่ที่ตึก
โรงเรียนพลศึกษากลาง พ.ศ. 2485 เกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา ได้ย้ายที่ทำงานข้าราชการ
กรมพลศึกษา และโรงเรียนพลศึกษากลางไปใช้สถานที่โรงเรียนวัดบวรนิเวศเพราะกองทัพญี่ปุ่น
ได้ใช้สถานที่เป็นที่ตั้งกองทัพ 1 พฤษภาคม 2485 ถึง 1 พฤษภาคม 2489 มหาเสวกโท
พระยาจินดารักษ์ (จำลอง สวัสดิ์ภูโต) ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา พ.ศ. 2485 ย้ายที่
ทำการกรมพลศึกษาจากวังจันทร์เกษมมาอยู่ที่อาคารสนามศุภชลาศัย 12 พฤษภาคม 2499 ถึง
13 มิถุนายน 2490 หลวงสวัสดิ์สารศาสตรพุทธิรักษาการในตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา 14
มิถุนายน 2490 ถึง 11 พฤษภาคม 2493 หลวงประกอบวุฒศึกษา (นายประเวศ จันทน์ยิ่งยง)
ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษาได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนพลศึกษากลาง เป็นโรงเรียนฝึกหัดครู
พลศึกษา และได้ปรับปรุงหลักสูตร 28 กุมภาพันธ์ 2494 ถึง 9 มีนาคม 2495 นายอภัย จันทรวิมล
ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา 9 เมษายน 2495 ถึง 22 เมษายน 2503 พลตรีเพ็ญ นิมนตร
ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา พ.ศ. 2498 กระทรวงศึกษาธิการ ได้รวมโรงเรียนฝึกหัดครู
ไว้วันสังกัดกรมฝึกหัดครูแห่งเดียว กรมพลศึกษาได้ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาขึ้นแทน โดยใช้หลักสูตร
2 ปี รับนักศึกษาที่สำเร็จ ม.ศ.5 หรือเทียบเท่า พ.ศ. 2501 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู (พลานามัย)
23 เมษายน 2503 ถึง 30 กันยายน 2510 นายกอง วิสุทธารมณ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา
พ.ศ. 2510 ยุบเลิกโรงเรียนฝึกหัดครู (พลานามัย 1 ตุลาคม 2511 ถึง 30 กันยายน 2523
นายแพทย์บุญสม มาร์ติน ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา พ.ศ. 2513 ยกระดับวิทยาลัยขึ้นเป็น
วิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา ผลิตครูระดับปริญญาตรี กศ.บ. วิชาเอกพลศึกษา

พ.ศ. 2514 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2515 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2516 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา

พ.ศ. 2517 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี

พ.ศ. 2518 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2519 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทองและจังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2520 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดสุโขทัย

พ.ศ. 2521 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ จังหวัดศรีสะเกษ และ

จังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ. 2522 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนพลศึกษากลางเป็นวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ

พ.ศ. 2523 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง

1 ตุลาคม 2523 ถึง 30 กันยายน 2529 นายสาอากค์ พ่วงบุตร ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพลศึกษา

พ.ศ. 2526 เปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จังหวัดตรัง และจังหวัดเพชรบูรณ์

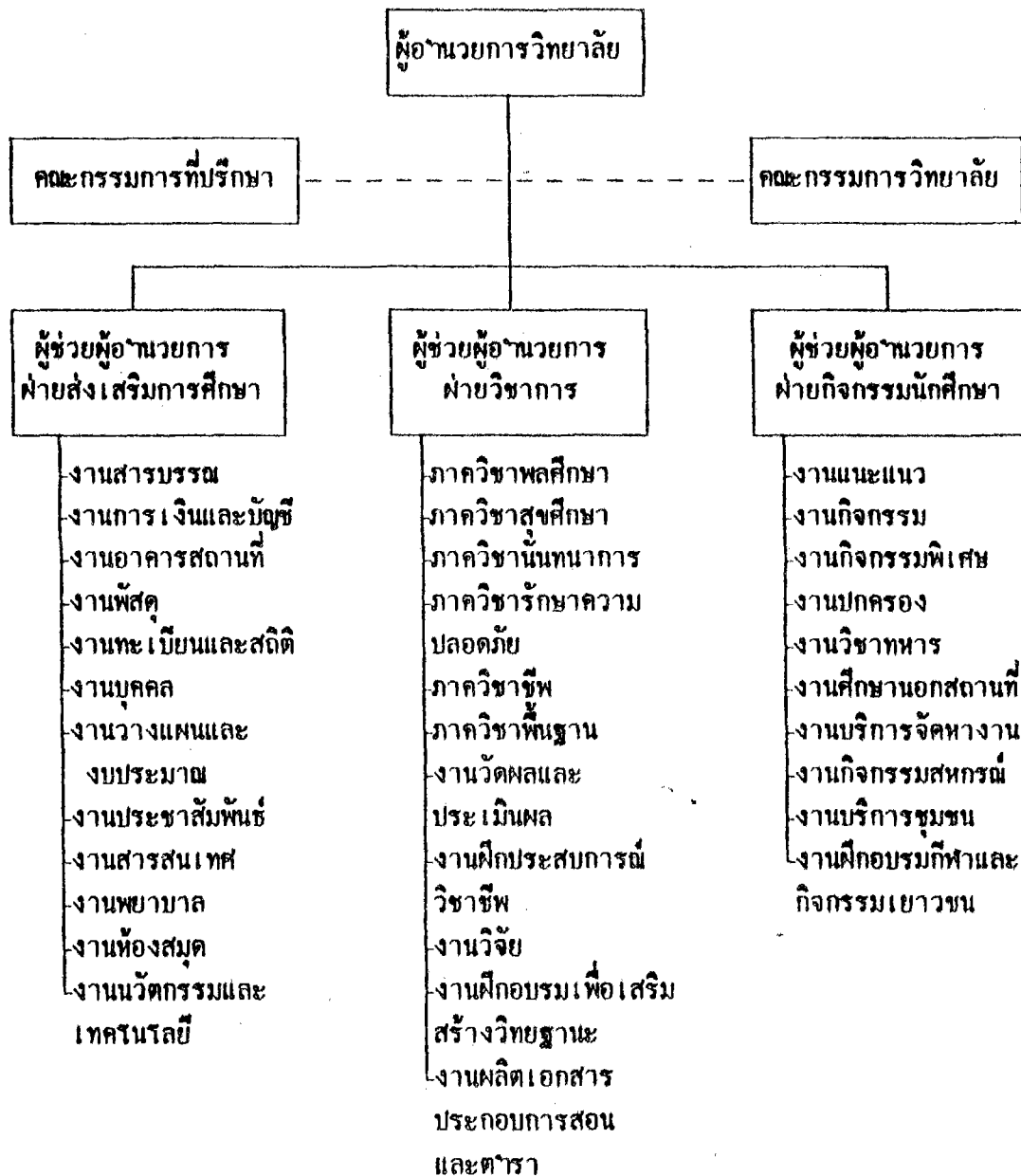
ในระยะแรก ทำการผลิตครูพลศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) จนกระทั่งในปีการศึกษา 2518 ได้ดำเนินการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (สุขศึกษา) อีกสาขาหนึ่ง พ.ศ. 2529 ได้เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (การรักษาความปลอดภัยและพลศึกษา) พ.ศ. 2532 กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิทยาศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ 2 โปรแกรม คือ โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึกและการจัดการกีฬา) และโปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ) จัดในลักษณะโครงการสมทบกับกรมการฝึกหัดครู

หน้าที่และความรับผิดชอบของวิทยาลัยพลศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2531 ให้วิทยาลัยพลศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ผลิตบุคลากรด้านพลศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การฝึก วิทยาศาสตร์สุขภาพ การเสริมสร้างลักษณะนิสัย การพัฒนาบุคลิกภาพ สวัสดิการ สวัสดิภาพ และวิทยาการความปลอดภัย
2. ส่งเสริมวิทยฐานะครูประจำการและบุคลากรทางพลศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการสอน และการจัดกิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างลักษณะนิสัย กลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพ พลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ ลูกเสือ และยุวภาษา

3. ให้วิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่งเป็นศูนย์ส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา การกีฬาสุขภาพ การพัฒนาคุณธรรมของเยาวชน โดยให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ตามภารกิจ และขอบข่ายงานของกรมพลศึกษา
4. ให้วิทยาลัยพลศึกษา เป็นศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และวิทยาการความปลอดภัยแก่กลุ่มสนใจและหน่วยงานต่าง ๆ
5. ศึกษาวิจัยโดยเน้นการวิจัยทางพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ สวัสดิการ การลูกเสือ ยุวกาชาด หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาการความปลอดภัย
6. ให้วิทยาลัยพลศึกษา เป็นศูนย์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเผยแพร่ อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในด้านการกีฬา และการละเล่นพื้นเมืองต่าง ๆ



ภาพประกอบ 1 การบริหารวิทยาลัยพลศึกษา กรมพลศึกษา

แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 531) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจรักงาน มีขวัญในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ นักบริหารทุกท่าน ที่จะต้องเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สำราญ ถาวรยุศน์ (2518 : 12) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม นั้น มีความหมายใกล้เคียงกันมาก นักทฤษฎีนักบริหารบางคนก็ใช้คำทั้งสองนี้แทนกันโดย หมายถึง กิจกรรมอย่างเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีในปัจจุบันนักทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ถือว่า เป็น กิจกรรมคนละอย่าง แต่สัมพันธ์ และใกล้เคียงกัน" หรืออาจจะให้ความหมายว่า

การพัฒนาบุคคลคือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตน ติดต่อกันไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

ส่วนการฝึกอบรม หมายถึง "การสอนให้คนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ และความรู้ในการปฏิบัติงาน"

สมาน รังสิโยภรณ์ (2535 : 80) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ชูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 10 - 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะความรู้ทัศนคติ และบุคลิกภาพ และพัฒนาการนี้อาจจะเป็นผล เนื่องจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกรูปแบบ หรือการบังเอิญอันเป็นจากการลองผิดลองถูกก็ได้

กัฟ (Guff. 1975 : 8 - 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสดำเนินตัวในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

เคสเตเตอร์ (Castetter. 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของ "การพัฒนาบุคลากร" ในวงการศึกษาว่าหมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

โทบิน และคนอื่น ๆ (Tobin and others. 1974 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถ และความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการจะต้องเป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องกันไป อาจจะจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานขึ้นก็ได้

จากแนวคิด และความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ในทัศนะของนักการศึกษาทั้งของไทย และต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือความพยายามหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพที่จะสามารถทำงานได้อย่างดี

วิญญู สาธร (2526 : 161) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ ความรู้ ความชำนาญย่อมลดลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่น ๆ เสียบ้าง อาจช่วยทำให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้การอบรมบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ทั้งภายใน และภายนอกสถาบันเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่องค์การ หรือสถาบันควรพิจารณา เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

ประสาร มาลากุล (2524 : 15) กล่าวว่า สาเหตุจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาคนากรย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของเราในการผลิตนักศึกษา หรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และรวดเร็ว จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสน การขัดแย้ง แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้เกิดความงอกงามทางปัญญา

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 20) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เพราะความกระตือรือร้นนั้น เป็นเสมือนโรคติดต่อ ถ้าตัวบุคลากรในที่ทำกรแห่งใดมีจำนวนคนที่มีความกระตือรือร้นมาก ก็จะทำให้คนอื่นที่น้อยชวอยู่ได้เร่งตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง

ในการเลือกสรรคนเข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์เป็นอย่างดี มีการทดลองปฏิบัติงานเสียระยะหนึ่ง เมื่อปรากฏว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว จึงจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป แม้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะมีประโยชน์แต่ก็หาเป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมกับทุกหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมต่าง ๆ ในวงการบริหารขององค์กรทั้งรัฐบาล และเอกชนต่างเปลี่ยนแปลง และขยายตัวออกไปตามวิวัฒนาการของเศรษฐกิจ และสังคมตลอดเวลา จำนวนองค์กร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรก็ขยายขึ้น อีกประการหนึ่งวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการ และกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้เป็นอย่างดี ทั้งคนที่เหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายตายในระยะเวลาต่อมา

ฉะนั้น เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูง จำเป็นจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และฝึกฝนให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลดีตามความมุ่งหมาย นอกจากนั้นจะทำให้คนในหน่วยงานได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลดีตามความมุ่งหมาย นอกจากนั้นจะทำให้คนในหน่วยงานได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีจิตใจรักงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และเกิดการพัฒนาความคิดริเริ่มขึ้นได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

กัฟ (Guff. 1975 : 16) กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัวเป็น การช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

วิทยุ สาส (2523 : 363) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลทำได้หลายวิธี นับตั้งแต่การให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาเรื่อยไปจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งเป็นวิธีสามัญที่ทางราชการ และเอกชนจัดให้แก่ราษฎรทั่วไป การพัฒนาบุคคล วิธีแรกนี้จัดเป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงานหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติการ (Pre - Service Training) การพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่ง คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In Service Training) หมายถึงการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งหนึ่ง อยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงาน และไม่ก่อความเสียหายให้แก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม หน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการ หรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกอบรมให้อย่างไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติด้วย หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนก็ได้ โดยจัดออกมาในรูปของการสัมมนา การประชุม หรือการอบรมที่สมาคมต่าง ๆ จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งแรก จัดเป็นการพัฒนาบุคคลในระหว่างปฏิบัติการ หรือการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการทั้งสิ้น การพัฒนาบุคคลวิธีที่สาม คือ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานปกติ โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเอง หรือการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ จัดเป็นการพัฒนาบุคคลด้วยเหมือนกัน

4. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523 : 14 - 15) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารจะพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานี้จะต้องเริ่มที่บุคคลก่อน
 - 1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
 - 1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง
2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ
3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา
4. การสื่อสารและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ
5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

5. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2520 : 13 - 14) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับขอบเขตและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา ไว้ดังนี้

ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอน รวมทั้งทักษะ และความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ในการปฏิบัติสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมักจะเน้นในด้านการเรียนการสอนมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัย หรือวิทยาลัยชุมชน มักจะครอบคลุมงานด้านบริการชุมชน หรือการวิจัยรวมไปด้วย

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการประสานการที่มีควมหมาย และมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ของสถาบัน

2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และพัฒนาด้านทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของสถาบัน
 3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้ และข้อมูล รวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง
 4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ข้อคิดเห็น และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่
- จุดมุ่งหมายดังกล่าวเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

การจัดโปรแกรมและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา

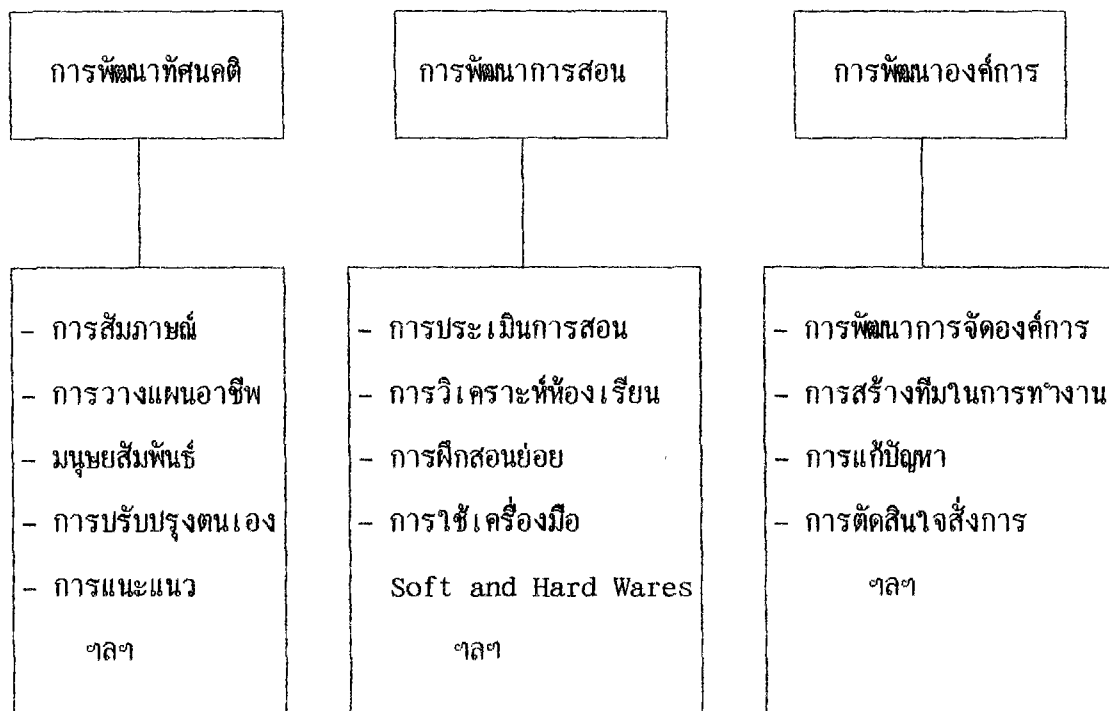
ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2520 : 15 - 21) ได้กล่าวถึงการ จัด ซึ่งมี การ ดำเนินงานดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่อง การปรับปรุงการสอน การประเมิน ผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการ ประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของอาจารย์
2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมคณาจารย์ที่จะ ต้องปรับปรุง ส่งเสริม และทดลองใช้เทคนิค และวิธีสอนใหม่ ๆ
3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความไปจนถึงงานวิจัย ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ เมมโม ทู เดอะ แฟคัลตี (Memo to the Faculty) เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on Learning and Teaching University of Michigan)

ประเทศสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อการเรียนการสอนเช่นนี้ ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจายอยู่ตามวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ

แต่ละแห่งก็มีชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินนั้นมีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาก คือ เน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนรูปแบบกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอาจารย์อาจจะแบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาส เช่น ตอนปิดเทอม ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เป็นต้น และมักจะจัดในระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายมักจะเป็นผู้รู้ด้านนั้นจริง และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น ๆ
2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เมื่อมีบรรยาย สัมมนาแล้วก็มักจะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมง จนถึง 1 - 2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด
3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบที่แนวคิดใหม่ของการพัฒนาคุณภาพ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้น มักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่า เมื่ออาจารย์มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่รวมทั้งทัศนคติของอาจารย์เอง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย รูปแบบของการพัฒนาแบบสมบูรณ์ ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของการพัฒนาคุณาจารย์แบบสมบูรณ์

แผนพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา

กรมพลศึกษา (2538 : 345 - 350) ได้กำหนดแผนแม่บทในการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการสังกัดกรมพลศึกษา ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยมีนโยบายดังนี้

กรมพลศึกษาจะ เน้นการพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสดำเนินงานทั้งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่ด้วยผลงานและระบบคุณธรรม ตลอดจนจัดหาสวัสดิการในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานของกรมพลศึกษา โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับมาตรการปรับเปลี่ยนโยกย้าย เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ และรวดเร็ว มีวิธีการทำงานที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น

2. พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการกรมพลศึกษา ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของกรมพลศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ ข้าราชการกรมพลศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่ในด้านพลศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ นันทนาการ การกีฬา วิทยาศาสตร์ การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ลูกเสือ ยุวกาชาด และสารวัตรนักเรียนนักศึกษา ฉะนั้น ข้าราชการกรมพลศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะสูงเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป

3. การนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาช่วยในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานหลักของกรมพลศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อช่วยลดจำนวนคนทำงานลง แต่งานมีคุณภาพสูงขึ้น

4. กระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจลงสู่หน่วยงานปฏิบัติในระดับภูมิภาค เพื่อลดขั้นตอนการประสานงานเชิงราชการให้น้อยลง หน่วยงานระดับภูมิภาคมีความสามารถในการตัดสินใจ ส่งการได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในแต่ละแห่งที่แตกต่างกันออกไป

5. ส่งเสริมให้ข้าราชการของกรมพลศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงทั้งโดยวิธีการตามปกติ และการฝึกอบรมทางไกลจากสื่อของรัฐที่มีคุณสมบัติของการให้บริการที่เหมาะสม ประหยัด แต่เป็นประโยชน์สูงสุด

มาตรการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพบุคลากรของกรมพลศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อรองรับการขยายตัวของกรมพลศึกษาต่อภารกิจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเมือง และในชนบทจะต้องดำเนินมาตรการตามกรอบความคิด และแนวทางดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหารและธุรการ โดยให้ใช้รูปแบบ หรือ กระบวนการฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) ของกรมพลศึกษาเอง หรือร่วมมือ

กับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สถาบันราชภัฏ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น

2. พัฒนารูปแบบการสร้างบุคลากรสำหรับอนาคต สำหรับข้าราชการของกรมพลศึกษาในสายวิชาการ หรือสายสอน โดยให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาของสถาบันการศึกษาระดับวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดสอนระดับปริญญาตรี จะเริ่มทดลองกับสถาบันราชภัฏในการจัดการศึกษาเพิ่มเติมเป็นปริญญาที่สอง (จากสายครูพลศึกษาไปสู่สาขาวิชาการอื่น ๆ เช่น บริหารธุรกิจการจัดการหรือนิเทศศาสตร์) ส่วนในระดับบัณฑิตศึกษาจะเริ่มทดลองกับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคที่ตั้งอยู่ใกล้กับวิทยาลัยพลศึกษาในแต่ละจังหวัด และภูมิภาค

3. พัฒนาข้าราชการทั้งสายบริหาร ตุลาการ และสายวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมบุคลากรของกรมพลศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้ข้าราชการได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันในระยะเวลายาวนาน ทั้งนี้ ในระยะเริ่มต้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพงาน และคุณธรรมของคนควบคู่กัน

วิธีการพัฒนาบุคลากร จะใช้ระบบผสมผสานจากการนิเทศ การสอนงานระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการให้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา การเพิ่มคุณวุฒิ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและการใช้สื่อทางไกลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเพื่อให้การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างชัดเจน จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 วิธี คือ

1. การเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการโดยการศึกษาต่อ
2. การฝึกอบรม
3. การประชุมสัมมนา
4. การวิจัยทดลองการฝึกปฏิบัติ การนิเทศและปฎิสัมพันธ์

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

1. การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกใหม่ขององค์การ ให้รู้จักโครงสร้างของ

องค์การเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่พนักงาน ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรขององค์การมีความรู้ความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้มากที่สุด

ชาลส์บี วสตรังสิมา และเจดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2521 : 161 - 162) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับองค์การที่เขาสมัครอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ในองค์การ บทบาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคล และสถานที่สำคัญ ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้สึกว่าเขาไม่ใช่คนแปลกหน้า หรือส่วนเกินขององค์การ การปฐมนิเทศที่ได้ผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์การนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การหาวิธีดึงดูดหรือบำรุงรักษาบุคคล ให้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจต่าง ๆ อาจเป็นวัตถุ การให้โอกาส สภาพการทำงาน การบำรุงขวัญเพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะแรกที่เข้ามาทำงาน เขาต้องการคำแนะนำทำความเข้าใจกับหน่วยงาน และบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อจะได้ปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่น ๆ (2523 : 238) ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่า ควรมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการปฐมนิเทศ จัดระบบงาน และกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยชี้แจงขอบเขตการดำเนินงานให้ทุกคนรู้งาน รู้หน้าที่ จัดทำรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติตามลำดับขั้นตามกระบวนการที่กำหนดให้ และติดตามประเมินผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่หลังผ่านการปฐมนิเทศมาแล้ว

ภิญโญ สารธร (2523 : 365) กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่าวิธีการปฐมนิเทศ (Vestibule Training and Orientation) หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ห้องเรียน คือ พอบรรจุคนงานเข้ามา ก่อนที่จะให้ปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง (Vestibule Training) อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากกันคราว

เดียวกัน หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการอบรม เพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะ หรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นมาช่วยฝึกก็ได้ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่า และมีความชำนาญในการอบรมมากกว่า

ลิกเคิร์ต (Likert. 1961 : 7) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎี "การบริหารระบบ 4" (System 4 Management) กิจการปฐมนิเทศว่า การปฐมนิเทศคนงาน (Employee Oreintation) หมายถึง พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือ (Suppertive) และให้ความสนใจเป็นส่วนตัว (Personal Interest) ในความเป็นอยู่ของคนงาน

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำเพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ทราบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย พร้อมทั้งกฎเกณฑ์เสนอความดีความชอบ และการลงโทษ ตลอดจนวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัว และมีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้มีความสามารถ และทันสมัยอันจะเป็นผลทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะหรือขององค์การหรือของหน่วยงานต่าง ๆ

วิทยุญ สาร (2517 : 442 - 443) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึงรวมถึงความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude)

วุฒิชัย จานงค์ (2522 : 127) กล่าวถึง การฝึกอบรมในวงการธุรกิจไว้ว่า การฝึกอบรมคือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลที่อยู่ในบริษัท เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ดี ตามที่บริษัทนั้นต้องการ ถึงแม้ว่าได้ประพฤติปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว บางบริษัทหรือหลายบริษัทยังต้องการ

จะให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานบริษัทนั้น ๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะฉะนั้น โดยทั่วไปแล้วกระบวนการวิธีการจัดการบุคคล มีหน้าที่อื่นหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติ คือ การพัฒนาตัวบุคคลที่นิยมปฏิบัติกันส่วนใหญ่ คือ เรื่องของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานขององค์การธุรกิจนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 181 - 182) กล่าวถึง หลักของการฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แบ่งความมุ่งหมายเป็น 2 ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) มีความมุ่งหมายที่เน้นหนักกันของส่วนรวม ได้แก่ การสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ เพื่อการสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาให้ปฏิบัติงานได้ผลสูงที่สุด ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน บุคคล พัฒนากับบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลโดยพยายามให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เพื่อฝึกฝนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายขององค์การ และสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือประชาชนผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทำที่บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้งาน และลดอัตราเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมเพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์วิธีสอน หลักวิธีการวัดผล และประเมินผล ทั้งยังทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสฝึกทักษะจากประสบการณ์ และเทคนิคใหม่ ๆ ในเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่บุคลากรขององค์การหรือ การทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนับเป็น การพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

มณูญ พูนฤทธิ์วิทยากร (2517 : 63) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการว่า ในฐานะหัวหน้างานควรจะตระหนักถึงว่าการบอก หรือแจ้งข่าวสาร ข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับรู้ และเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา บุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิดหลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าว สารข้อมูลอะไร ซึ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการ จากตัวเองหรือจากหนังสือในตำรา แต่ตน เห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์การแล้วก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับ รู้รับทราบเอาไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2518 : 225, 329) กล่าวถึงการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการให้บริการด้านการศึกษาค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบขึ้นเพื่ออุทิศให้แก่บุคลากรในองค์การเช่นเดียวกับบริการ ทางแพทย์และอื่น ๆ การจัดให้มีบริการห้องสมุด มีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้คนงาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและองค์การ
2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์การ มาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์การอื่น ๆ ภายนอกองค์การ โดยให้โอกาสบุคลากรขององค์การ ได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (Participation) อีกด้วย

สมคิด แก้วสนธิ (2520 : 9 - 10) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการไว้ว่า การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่งานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความ

สนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือ หลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ

นอกจากนี้ก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปทรทัศน์ (Vidio Tape) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำ อุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์เผยแพร่ ผลงานแสดงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ เช่น จัดทำจุลสาร สรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษา พร้อมทั้งการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปทรทัศน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ นอกจากนี้อาจจะให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามความต้องการของอาจารย์อีกด้วย

4. การสัมมนาทางวิชาการ

ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายคำว่า "สัมมนา" ว่าการสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

วิญญู อังคนารักษ์ (2518 : 146, 149) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาไว้ว่า การประชุมสัมมนา หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกัน เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

การประชุมสัมมนานี้ เป็นการประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างหนึ่ง ไปได้ ๓ ประการ เมื่อการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
2. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า
3. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย

4. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
5. เพื่อสรุปผลการวิจัย
6. เพื่อเสนอข่าวความรู้

เบอร์เกวิน และมอริส (Bergevin and Moris. 1955 : 65) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาว่า การสัมมนา หมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกัน เพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ

กล่าวโดยสรุป การสัมมนาทางวิชาการเป็นการจัดเพื่อกลุ่มอาจารย์ หรือนักศึกษา ผู้สนใจ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการเรียน การสอน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างเสริมเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียน การสอน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนโครงการเพื่อการดำเนินงานในปีต่อไป

5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ภิญโญ สาธร (2519 : 166) กล่าวถึง การศึกษาต่อเพิ่มเติม (upgrading) ว่าเป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทางานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลง การให้ไปศึกษา และดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทางานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็นหน่วยงาน จึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษา ระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษา ระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปดูงานก็ได้

ภิญโญ สาธร (2520 : 25) กล่าวถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษายอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ให้มีคุณภาพ "ปัญหาที่เคยได้ทราบมาก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทางงานการสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิ

ที่เรียนมา แต่ต่อไปคุณภาพ และความรู้จะลดลงเมื่อนานไปจะเหลือเพียงระดับขั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นผลตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการที่จะนำเทคนิค และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และสังคมที่เจริญก้าวหน้าอยู่เรื่อย ๆ

6. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 172) กล่าวว่า การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical Move) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้น และได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) กล่าวคือ จะต้องมียศตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณงาน และความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (2535 : 81) มาตรา 57 บัญญัติไว้ว่า การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน

ประมวล รุจนเสรี (2523 : 6 - 7) กล่าวว่า การสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนางานแล้วยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการ

ที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ "ได้รอบรู้งานด้านต่าง ๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนร่วม เพราะถ้าให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือ จะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นงานกิจวัตรประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่" และการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานานมักจะสำคัญคิดว่า ตนเป็นเจ้าของส่วนราชการนั้น และข้าราชการในสังกัดของตน ผลที่ตามมาก็คือ จะมีการสร้างอำนาจ สร้างอาณาจักร ขยายหน่วยงาน และขยายอัตรากำลังคนของหน่วยงานตน หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการพวกของตนเข้ามา นอกจากนี้ถ้าเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น เมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานานก็อาจจะทำให้เกิดการสร้างอิทธิพลขึ้นมากในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นการมุ่งหวังเพื่อประโยชน์เฉพาะคนมากกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และประเทศชาติ

ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 277) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในองค์การนั้น บางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ภายหลังประสบปัญหาว่าได้บรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพของคนผิดไปหรือบุคคลผู้นั้นเกิดเปลี่ยนทัศนคติไป จนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเสียใหม่ให้เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เป็นกิจกรรมการพัฒนากุศลกร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร และเป็นการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน แต่อย่างไรก็ดีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ควรกระทำอย่างมีแผน มีกฎเกณฑ์วางไว้แน่นอน เพราะจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน

7. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

หน่วยงานใด แม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตามแต่เพราะวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการแก้ปัญหาก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้น และการปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

1. การให้ไปฝึกงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 189) กล่าวว่า

"วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship) และการสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to Assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Reading) ก็เป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมนำแพร่หลาย นั่นคือ การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานที่ได้ผลดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาในวิทยาลัยไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผล ในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวัดผลการศึกษา เป็นต้น หรือจัดให้มีการเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่าง หน่วยงานเป็นการชั่วคราว การส่งบุคลากรไปฝึกงานนี้ จะทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ ย่อมแล้วแต่ความต้องการ และความจำเป็นของหน่วยงาน

2. การพาไปดูงาน โดยผู้บริหารได้พาศึกษาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือไปดูการแสดง การ จัดนิทรรศการ หรือกิจการที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยทำให้ บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด และเห็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้าง และทำให้เกิดทัศนคติ ในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

เนื่องจากการปฏิบัติราชการนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้าราชการที่มี ความรู้ ความชำนาญ และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี และโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้อง ปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรม ทั้งก่อนเข้าทำงาน และระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ ข้าราชการปฏิบัติงานได้ดีอีกวิธีหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกฝนและปรับปรุงตัวเอง ให้มีประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ และไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในต่างประเทศ

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเป็นกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรที่ทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นและนำสิ่งนั้นมาใช้ ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ปรากฏดังนี้คือ

การวิจัยในต่างประเทศ

กอร์ดอน (Gordon. n.d. : 60 – 66) ได้กล่าวถึง การวิจัยในสหรัฐอเมริกา ว่าในปี 2512 สมาคมแนะแนวการศึกษาแห่งมลรัฐฟลอริดา ได้สร้างหลักเกณฑ์ในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของครู ซึ่งสภาการศึกษาแห่งมลรัฐฟลอริดาร่วมกับมหาวิทยาลัยฟลอริดาได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าลักษณะหรือคุณสมบัติที่ครูควรมี คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงในอารมณ์ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ตั้งใจอุทิศเวลาเพื่อการศึกษา และการเรียนของนักเรียนทั้งในเวลา และนอกเวลาเรียน
2. ความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการทางกายและทางสมอง มีความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ ขบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจในการจัดการศึกษาของชาติ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ เข้าใจวิธีการวัดผล การปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนการสอน
3. ด้านทักษะ การสอน ได้แก่ ทักษะในการฟัง การพูด อ่านและเขียน การใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ มีเทคนิคในการแก้ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมวินิจฉัย แก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องเรียน มีการแนะแนวและให้แหล่งวิทยาการให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีการประสานงานกับครูร่วมงานส่งเสริมให้นักเรียนตัดสินใจ และประเมินตนเอง ฝึกให้นักเรียนหาความรู้ด้วยตนเอง

มิสตรี้ (Mistry. 1978 : 703 - 704) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการจำลอง โครงการพัฒนาคณาจารย์ สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ยูนิทาร์ เมื่อปี ค.ศ. 1976 ผลการวิจัยปรากฏว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศที่ครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามจะมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Training) ประมาณ 30% ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์โดยเสนอให้จัดทั้งระยะสั้นและต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีการเสนอให้ทุกสถาบันควรมีการส่งเสริม การสอนหรือเปิดบริการแนะแนว โดยจัดโปรแกรม Under - Study เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

เม็นส์ และลีวินสัน (Menges and Levinson. 1980 : 78 - 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด" โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอนและการสอนแบบจุลภาค พบว่า

ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสมและการลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

มานีท (Maneth. 1988 : 413-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะวิทยาลัยเคนซัส : วิเคราะห์ผลการรับรู้" โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบันการทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมชมสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่
2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน และกิจกรรมการฝึกอบรม
3. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4. วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกตการรายงาน เป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน

5. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับ กระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงจะไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียน การสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่ เห็นว่าการปฏิบัติที่มีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนก การสอน และผู้บริหารอื่น ๆ

การวิจัยในประเทศไทย

ทิพวรรณ สีตลรัศมี (2522 : 157 - 160) ได้ทำการวิจัยและศึกษาโครงการพัฒนา คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง เมื่อปี 2522 โดยสรุปผลการวิจัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ ได้ดังนี้

1. อาจารย์จะมุ่งพัฒนาด้านการสอน และมีหลายสถาบันที่พัฒนาครอบคลุมบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาท และความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
3. อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง อยู่ในเกณฑ์ที่มีปัญหามาก
4. ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุก บทบาทอยู่ในเกณฑ์มาก

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 113 - 117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันในการอบรมพิเศษ การฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษา วิจารณ์ และสังเกตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรจะได้รับ การสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มี

การศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานโดยผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาที่ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนในด้านปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่พอเหมาะ เนื่องจากการสอน 2 ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน

มาลี วิษณุกุล (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ด้านการพัฒนา บุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการสังเกตเยียนเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับน้อย
2. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ
3. ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนิษฐา ธารสารศิลป์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาการพยาบาล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าร้อยละของจำนวนผู้บริหารทางการแพทย์ที่รับรู้ว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลทุกข้อมีมากกว่าค่าร้อยละของจำนวนพยาบาลประจำการที่รับรู้ว่าได้รับกิจกรรมเหล่านั้น
2. ผู้บริหารทางการแพทย์ส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร
3. สัดส่วนจำนวนผู้บริหารทางการแพทย์ที่ตอบว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ตรงกันกับสัดส่วนจำนวนพยาบาลประจำการที่ตอบว่าได้รับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ผู้บริหารทางการแพทย์และพยาบาลประจำการมีสัดส่วนความถี่การรับรู้ต่อการได้ปฏิบัติกิจกรรมและได้รับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตรงกัน"
4. ผู้บริหารทางการแพทย์มีระดับการรับรู้ปัญหาการพัฒนาบุคลากร พยาบาลแตกต่างจากพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า "การรับรู้ปัญหาในการจัดการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการแตกต่างกัน"

เทวี เศรษฐภักดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคคลทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ กรมตำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรแต่แผนงานนั้น ขาดความชัดเจน และวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร มีความชัดเจนปานกลาง ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร คือ ฝ่ายวิชาการในการจัดทำปีก่อนนั้น ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร แต่งบที่จัดสรรให้นั้นไม่เพียงพอมีการประเมินผลหลังจากแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรได้เสร็จสิ้นแล้ว
2. การนำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเกิดจากบุคลากรที่เข้ารับการอบรมและพัฒนาไม่เห็นความสำคัญ และ

ไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร นอกจากนี้ขาดความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารประกอบคำบรรยายมีไม่เพียงพอ การนำโครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติทั้ง 4 โครงการ ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาวิชาการ การลาศึกษาต่อ และการจัดแหล่งบริการความรู้ด้านวิชาการนั้นพบว่า การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม และการจัดแหล่งความรู้ด้านวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. การติดตามผล พบว่า หลังจากบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

งามจิต อ่อนเมือง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ

ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครู-อาจารย์มีความเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่มีปัญหา ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาแตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจะเสนอขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 68 คน และอาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน รวม 433 คน จากวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ 17 วิทยาลัย โดยใช้ประชากรทั้งหมด

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ที่	วิทยาลัยพลศึกษา	ประชากร		
		ผู้บริหาร	อาจารย์พลศึกษา	รวม
1	กรุงเทพ	4	20	24
2	เชียงใหม่	4	32	36
3	มหาสารคาม	4	22	26
4	ยะลา	4	20	24
5	ชลบุรี	4	28	32
6	อุดรธานี	4	26	30
7	ชุมพร	4	20	24

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	วิทยาลัยพลศึกษา	ประชากร		
		ผู้บริหาร	อาจารย์พลศึกษา	รวม
8	อ่างทอง	4	23	27
9	สุพรรณบุรี	4	27	31
10	สุราษฎร์	4	27	31
11	กระบี่	4	16	20
12	ศรีสะเกษ	4	20	24
13	สมุทรสาคร	4	24	28
14	ลำปาง	4	20	24
15	ชัยภูมิ	4	14	18
16	ตรัง	4	16	20
17	เพชรบูรณ์	4	10	14
รวม		68	365	433

ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมพลศึกษา ปีการศึกษา 2538

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาคณาจารย์พลศึกษาในทัศนะของ ผู้บริหารและ อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ครอบคลุมออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ (ผู้บริหาร/อาจารย์พลศึกษา) ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนามุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามุคลากรจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการพัฒนามุคลากร แล้วนำมาประมวลเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไข แล้วปรับแก้

3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพูนท์ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.2 นายเสถียร สภาพงศ์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมพลศึกษา

3.3 นายทรงสวัสดิ์ ไชยมณี ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ และนันทนาการ กรมพลศึกษา

3.4 นายชนินทร์ ยุทธะนันท์ ศึกษานิเทศก์ 8 กรมพลศึกษา

3.5 นายคงศักดิ์ เจริญรักษ์ หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมมาตรฐานกีฬานักเรียน ส่วนพัฒนาการกีฬา สำนักงานการกีฬา กรมพลศึกษา

3.6 นายทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรม ส่วนพัฒนาการกีฬา สำนักงานการกีฬา กรมพลศึกษา

3.7 นายเสกสรรค์ นาควงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่

4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาทางด้านต่าง ๆ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

5. นำด้านต่าง ๆ มาสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมสภาพและปัญหาในแต่ละด้าน

6. นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน อีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทฯ ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

8. หาคความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ในแต่ละด้านจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน

9. การหาคความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำมาหาคความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2527 : 171)

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมพลศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา คีษานิเทศก์ และเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์พลศึกษาตอบแบบสอบถาม

2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมแบบหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัดและของผู้วิจัย โดยทางไปรษณีย์ ถึงวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ 17 แห่ง พร้อมทั้งติดแสตมป์เพื่อให้ส่งกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่แจ้งไว้หลังแบบสอบถาม ภายในเวลา 1 เดือน

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน นำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

วิธีจัดการกับข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของสภาพการพัฒนานุเคราะห์การศึกษา
3. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของปัญหาการพัฒนานุเคราะห์การศึกษา
4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์การศึกษา โดยการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของความถี่โดยใช้ ๒๓ - สแควร์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

X^2 = ค่าไค - สแควร์

f = ความถี่

% = ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยและกลุ่มอาจารย์พลศึกษา คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนามูลฐานพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนามูลฐานพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ระดับสภาพและปัญหาการพัฒนามูลฐานพลศึกษา

- 1 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติเลยและไม่มีปัญหา
- 2 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงน้อยที่สุดและมีปัญหาน้อยที่สุด
- 3 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงน้อยและมีปัญหาน้อย
- 4 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงมากและมีปัญหามาก
- 5 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุดและมีปัญหามากที่สุด

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัย และกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การสอนวิชาพลศึกษา เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา รวม					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1. ชาย	65	95.6	262	71.8	327	75.5
2. หญิง	3	4.4	103	28.2	106	24.5
2. อายุ						
1. 21-30 ปี	–	–	28	7.7	28	6.5
2. 31-40 ปี	9	13.2	173	47.4	182	42
3. 41-50 ปี	45	66.2	153	41.9	198	45.7
4. 51-60 ปี	14	20.6	11	3	25	5.8
3. วุฒิการศึกษา						
1. ปริญญาตรี	14	20.6	182	49.9	196	45.3
2. ปริญญาโท	52	76.5	183	50.1	235	54.3
3. ปริญญาเอก	2	2.9	–	–	2	0.5
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง						
1. ผู้บริหาร	68	100	–	–	68	100
2. อาจารย์พลศึกษา	–	–	365	100	365	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา รวม					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน						
1. 1-5 ปี	-	-	27	7.4	27	6.2
2. 6-10 ปี	1	1.5	26	7.1	27	6.2
3. 11-15 ปี	6	8.8	149	40.8	155	35.8
4. 16-20 ปี	33	48.5	122	33.4	155	35.8
5. 21 ปีขึ้นไป	28	41.2	41	11.2	69	15.9
6. ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา						
1. 1-5 ปี	-	-	42	11.5	42	9.7
2. 6-10 ปี	2	2.9	23	6.3	25	5.8
3. 11-15 ปี	12	17.6	160	43.8	172	39.7
4. 16-20 ปี	39	57.4	105	28.8	144	33.3
5. 21 ปีขึ้นไป	15	22.1	35	9.6	50	11.5

จากตาราง 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อ 1 เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 68 คน ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 95.60 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.40 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 71.80 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 28.20 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม จำนวน 433 คน ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 75.50 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 24.50

ข้อ 2 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 68 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.20 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.60 และอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.20 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.90 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.70 และ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.00 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.50 และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.80

ข้อ 3 วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 68 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมาวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.60 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.90 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.10 และวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.40 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาเป็นวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.30 และวุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.50

ข้อ 4 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 68 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และตำแหน่งอาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อ 5 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 68 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.20 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.80 และ ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.50 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.40 ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.20 ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.40 และระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.20 และ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.20 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.9

ข้อ 6 ประสิทธิภาพในการสอนวิชาพลศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 68 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษาระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.10 ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.60 และระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.90 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมา คือ ระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.80 ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.60 และระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.30

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ตาราง 3 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. การปฐมนิเทศ							
1. วิทยาลัยของท่านเห็น	ผู้บริหาร	68	-	7.4	20.6	42.6	29.4
ความสำคัญของ	อาจารย์พลศึกษา	364	11	10.2	28.7	23.9	26.1
โครงการปฐมนิเทศ	รวม	432	9.3	9.7	27.5	26.9	26.6
อาจารย์พลศึกษาที่							
บรรจุใหม่							
2. วิทยาลัยของท่านได้							
ส่งอาจารย์พลศึกษา	ผู้บริหาร	68	5.9	1.5	19.1	32.4	41.2
ที่บรรจุใหม่เข้ารับ	อาจารย์พลศึกษา	364	3.3	9.9	20.6	28.6	37.9
การปฐมนิเทศที่กรม	รวม	432	3.7	8.6	20.4	29.2	38.2
พลศึกษาที่จัดขึ้น							

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพการพัฒนามูลฐาน	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
3. การบูรณาเทคโนโลยีที่กรม พลศึกษาจัดได้บรรจุ เนื้อหาครอบคลุมสิ่ง ที่เป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงานของ อาจารย์พลศึกษา	ผู้บริหาร	68	2.9	4.4	22.1	45.6	25
	อาจารย์พลศึกษา	364	5.8	10.2	33.2	34.1	16.8
	รวม	432	5.3	9.3	31.5	35.9	18.1
4. การบูรณาเทคโนโลยี การแนะนำและจูงใจ ให้อาจารย์พลศึกษา ที่บรรจุใหม่มีกำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร	68	4.4	4.4	22.1	47.1	22.1
	อาจารย์พลศึกษา	364	8	9.9	29.9	32.7	19.5
	รวม	432	7.4	9	28.7	35	19.9
5. วิทยาลัยของท่านได้จัด อาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอย ช่วยเหลือแนะนำให้แก่ อาจารย์พลศึกษาที่ บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	68	7.4	10.3	30.9	33.8	17.6
	อาจารย์พลศึกษา	364	17	23.1	27.2	23.4	9.3
	รวม	432	15.5	21.1	27.8	25	10.6

จากตาราง 3 แสดงว่าสภาพการพัฒนาศูนย์กลางรพศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และข้อ 5 มีค่าร้อยละ 42.6 และ 33.8 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์รพศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 28.7 และ 27.2 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์รพศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ
พัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	68	7.4	2.9	44.1	36.8	8.8
1. วิทยาลัยของท่านได้จัด ให้มีการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์พลศึกษา	365	8.2	18.1	40.8	26.3	6.6
	รวม	433	8.1	15.7	41.3	27.9	6.9
2. การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัย จัดขึ้น อาจารย์พลศึกษา ได้มีส่วนร่วม	ผู้บริหาร	68	2.9	5.9	25	52.9	13.2
	อาจารย์พลศึกษา	365	6.8	15.9	33.4	34	9.9
	รวม	433	6.2	14.3	32.1	37	10.4
3. วิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้ อาจารย์พลศึกษา เข้าร่วมฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กรมพลศึกษาหรือหน่วย งานอื่นจัดขึ้น	ผู้บริหาร	68	-	7.4	29.4	36.8	26.5
	อาจารย์พลศึกษา	365	5.5	16.4	30.1	38.1	9.9
	รวม	433	4.6	15	30	37.9	12.5

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาศูนย์คลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. อาจารย์พลศึกษาได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	68	–	13.2	23.5	51.5	11.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	4.9	18.6	28.5	39.2	8.8
	รวม	433	4.2	17.8	27.7	41.1	9.2
5. หลังการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้มีการติดตามผล และประเมินผลการนำไปใช้	ผู้บริหาร	68	7.4	19.9	44.1	26.5	2.9
	อาจารย์พลศึกษา	365	11.8	23.6	37.8	22.2	4.7
	รวม	433	11.1	22.9	38.8	22.9	4.4

จากตาราง 4 แสดงว่าสภาพการพัฒนาศูนย์คลากรพลศึกษาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ
พัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	68	7.4	10.3	48.5	30.9	2.9
1. วิทยาลัยของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษาไว้	อาจารย์พลศึกษา	365	10.7	23.6	32.3	27.1	6.3
	รวม	433	10.2	21.5	34.9	27.7	5.8
2. วิทยาลัยของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาการพลศึกษา เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา	ผู้บริหาร	68	5.9	16.2	42.6	33.8	1.5
	อาจารย์พลศึกษา	365	9.6	26.3	36.4	21.1	6.6
	รวม	433	9	24.7	37.4	23.1	5.8
3. วิทยาลัยของท่านมีนโยบายเสนอข่าวสารทางวิชาการพลศึกษาสู่หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ	ผู้บริหาร	68	8.8	10.3	42.6	35.3	2.9
	อาจารย์พลศึกษา	365	11.8	21.9	40	20.3	6
	รวม	433	11.3	20.1	40.4	22.6	5.5

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพการพัฒนานุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. วิทยาลัยของท่านจัดตั้ง	ผู้บริหาร	68	8.8	14.7	33.8	36.8	5.9
คณะกรรมการเผยแพร่	อาจารย์พลศึกษา	365	11.8	24.1	35.6	23.8	4.7
ข่าวสารทางวิชาการ	รวม	433	11.3	22.6	35.3	25.9	4.8
พลศึกษาแล้วให้การ							
สนับสนุน							

จากตาราง 5 แสดงว่าสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 4 มีค่าร้อยละ 36.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 35.6 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของ
การพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. การสัมมนาทางวิชาการ							
1. วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	68	13.2	7.4	32.4	38.2	8.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	11	22.2	38.4	23.8	4.7
	รวม	433	11.3	19.9	37.4	26.1	5.3
2. วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น	ผู้บริหาร	68	5.9	7.4	29.4	32.4	25
	อาจารย์พลศึกษา	365	7.4	18.9	33.4	30.1	10.1
	รวม	433	7.2	17.1	32.8	30.5	12.5
3. อาจารย์พลศึกษาชื่นชอบในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการพลศึกษาโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการสัมมนา	ผู้บริหาร	68	5.9	14.7	32.4	36.8	10.3
	อาจารย์พลศึกษา	365	7.9	19.2	38.4	26.3	8.2
	รวม	433	7.6	18.5	37.4	27.9	8.5

ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาคณาการ	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. วิทยาลัยของท่านได้นำ ผลจากการสัมมนาใช้ ประโยชน์ในการเรียน การสอนและพัฒนาการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่	ผู้บริหาร	68	5.9	10.3	26.5	42.6	14.7
	อาจารย์พลศึกษา	365	7.1	18.6	36.2	30.4	7.7
	รวม	433	6.9	17.3	34.6	32.3	8.8
5. หลังการสัมมนาแล้วได้มี การติดตามผล และ ประเมินผลเพื่อปรับปรุง แก้ไขในการสัมมนาครั้ง ต่อไป	ผู้บริหาร	68	5.9	14.7	47.1	20.6	11.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	9	24.1	41.6	19.7	5.5
	รวม	433	8.5	22.6	42.5	19.9	6.5

จากตาราง 6 แสดงว่าสภาพการพัฒนาคณาการพลศึกษาด้านการสัมมนาทางวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 38.2, 32.4, 36.8 และ 42.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 38.4, 33.4, 38.4 และ 36.2 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 5 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 7 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ
พัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ							
1. วิทยาลัยของท่านได้จัด	ผู้บริหาร	68	5.9	7.4	20.6	45.6	20.6
บริการข่าวสารเกี่ยวกับ	อาจารย์พลศึกษา	365	6.3	15.9	33.7	26	18.1
สถาบันและแหล่งความรู้	รวม	433	6.2	14.5	31.6	29.1	18.5
เพื่อการศึกษาต่อให้แก่							
อาจารย์พลศึกษาได้ทัน							
เหตุการณ์และทั่วถึง							
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้	ผู้บริหาร	68	2.9	8.8	20.6	32.4	35.3
อาจารย์พลศึกษาได้มี	อาจารย์พลศึกษา	365	5.8	7.7	29.3	30.4	26.8
โอกาสศึกษาต่อในราย	รวม	433	5.3	7.9	27.9	30.7	28.2
วิชาที่เป็นประโยชน์ต่อ							
สถานศึกษา							
3. ท่านยินดีสอนแทน	ผู้บริหาร	68	1.5	7.4	16.2	57.4	17.6
อาจารย์ซึ่งได้มีโอกาส	อาจารย์พลศึกษา	365	5.8	10.1	26.3	32.3	25.5
ไปศึกษาต่อ	รวม	433	5.1	9.7	24.7	36.3	24.2

ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการพัฒนามูลสาร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษา ต่อจนแล้วได้นักวิชาการ ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการ เรียนการสอนและพัฒนา การทำงานที่ตนรับผิดชอบ	ผู้บริหาร	68	-	17.6	27.9	39.7	14.7
	อาจารย์พลศึกษา	365	3.8	14.2	30.4	35.6	15.9
	รวม	433	3.2	14.8	30	36.3	15.7
5. อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษา ต่อจนแล้วได้รับผิดชอบ งานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	67	1.5	13.4	37.3	37.3	10.4
	อาจารย์พลศึกษา	365	6.8	12.3	29.9	36.7	14.2
	รวม	432	6	12.5	31	36.8	13.7

จากตาราง 7 แสดงว่าสภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษา
 ต่อตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 มีค่าร้อยละ 45.6 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่
 อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 33.7 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยในข้อ 5
 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 37.3 และ 37.3 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย และระดับ
 มาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 36.7 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมากส่วนข้อ
 อื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 8 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ
การพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
6. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน							
1. ในวิทยาลัยของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของอาจารย์พลศึกษากันตามระยะเวลาอันสมควร	ผู้บริหาร	68	4.4	13.2	25	39.7	17.6
	อาจารย์พลศึกษา	365	11.2	15.6	36.4	29	7.7
	รวม	433	10.2	15.2	34.6	30.7	9.2
2. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า	ผู้บริหาร	68	8.8	11.8	25	44.1	10.3
	อาจารย์พลศึกษา	365	12.9	20.8	35.9	24.7	5.8
	รวม	433	12.2	19.4	34.2	27.7	6.5
3. เมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกหัดอบรม และศึกษางาน เพื่อให้อาจารย์พลศึกษา มีความรู้ เข้าใจในหน้าที่ก่อนรับงาน	ผู้บริหาร	68	5.9	10.3	39.7	36.8	7.4
	อาจารย์พลศึกษา	365	14	26.6	34.5	19.2	5.8
	รวม	433	12.7	24	35.3	21.9	6

สภาพการพัฒนาคณากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. การโยกย้ายสับเปลี่ยน	ผู้บริหาร	68	2.9	7.4	27.9	45.6	16.2
หน้าที่การงานกระทำ	อาจารย์พลศึกษา	365	11.2	17.8	38.1	25.8	7.1
เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ	รวม	433	9.9	16.2	36.5	28.9	8.5
การปฏิบัติงานของอาจารย์							
พลศึกษา และปรับปรุง							
การเรียนการสอนให้ดีขึ้น							

จากตาราง 8 แสดงว่าสภาพการพัฒนาคณากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 39.7, 44.1 และ 45.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 36.4, 35.9 และ 38.1 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยส่วนข้อ 3 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 9 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ
การพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
7. การศึกษาดูงานและสังเกต วิธีทำงาน							
1. วิทยาลัยของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้ อาจารย์พลศึกษาทำงาน เป็นทีมโดยการสอนร่วม หรือทำงานร่วมกับ อาจารย์พลศึกษาที่มี ประสบการณ์	ผู้บริหาร	68	2.9	11.8	32.4	35.3	17.6
	อาจารย์พลศึกษา	365	11	21.9	30.7	26	10.4
	รวม	433	9.7	20.3	30.9	27.5	11.5
2. วิทยาลัยของท่าน ส่งเสริมให้อาจารย์พล ศึกษา ศึกษาวิธีการสอน ของอาจารย์พลศึกษาที่มี ความสามารถ และ ประสบผลสำเร็จในการ สอน ลักษณะเป็นการ นิเทศภายใน	ผู้บริหาร	68	4.4	10.3	38.2	38.2	8.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	12.1	21.6	37.	21.4	7.9
	รวม	433	10.9	19.9	37.2	24	8.1

ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาศูนย์กลาง	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
3. วิทยาลัยของท่านมี นโยบายสนับสนุนให้ อาจารย์พลศึกษามี โอกาสศึกษาดูงานเพื่อ ประโยชน์ทางด้านการ สอน และการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	68	4.4	11.8	30.9	29.4	23.5
	อาจารย์พลศึกษา	365	13.2	17.3	37.5	24.1	7.9
	รวม	433	11.8	16.4	36.5	24.9	10.4
4. อาจารย์พลศึกษาที่ไป ศึกษาดูงานแล้วได้นำ ความรู้และประสบการณ์ มาปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอน	ผู้บริหาร	68	7.4	20.6	23.5	39.7	8.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	14.2	20.3	32.1	26	7.4
	รวม	433	13.2	20.3	30.7	28.2	7.6

จากตาราง 9 แสดงว่าสภาพการพัฒนาศูนย์กลางพลศึกษาด้านการศึกษาดูงานและสังเกต
วิธีทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 35.3 และ 39.7
ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 30.7
และ 32.1 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยในข้อ 2 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีค่า
ร้อยละ 38.2 และ 38.2 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยและระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามี
ความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 37 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยส่วนข้อ 3 ผู้บริหารและอาจารย์
พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ตาราง 10 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
1. ปัญหาการปฐมนิเทศ							
1. การบรรจุอาจารย์พลศึกษาในแต่ละปี	ผู้บริหาร	68	5.9	19.1	30.9	32.4	11.8
ไม่พร้อมกัน ทำให้การ	อาจารย์พลศึกษา	364	11.5	17	34.1	23.9	13.5
ปฐมนิเทศไม่พร้อม	รวม	432	10.6	17.4	33.6	25.2	13.2
เพียงอย่างเดียว							
2. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศถือว่าไม่ใช่หน้าที่ของวิทยาลัย	ผู้บริหาร	68	17.6	22.1	39.7	8.8	11.8
	อาจารย์พลศึกษา	364	12.4	24.5	31	22.5	9.6
	รวม	432	13.2	24.1	32.4	20.4	10
3. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พลศึกษา	ผู้บริหาร	68	7.4	27.9	47.1	10.3	7.4
	อาจารย์พลศึกษา	364	10.2	27.5	35.4	18.7	8.2
	รวม	432	9.7	27.5	37.3	17.4	8.1

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยให้ความสนใจน้อยและไม่ให้ความร่วมมือในการประชุมในเทศ	ผู้บริหาร	68	8.8	35.3	29.4	19.1	7.4
อาจารย์พลศึกษาใหม่ไม่เห็นความสำคัญทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจ	อาจารย์พลศึกษา	364	12.6	23.9	34.9	20.3	8.2
	รวม	432	12	25.7	34	20.1	8.1

จากตาราง 10 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาด้านการประชุมในเทศ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 มีค่าร้อยละ 32.4 และมีปัญหาในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 34.1 และมีปัญหาในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 11 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการ
พัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. ปัญหาการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ							
1. ขาดการวางแผนและ การเตรียมการในการ พัฒนาอาจารย์พลศึกษา ในด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา รวม	68 365 433	5.9 4.4 4.6	13.2 15.1 14.8	48.5 37.8 39.5	20.6 28.2 27	11.8 14.5 14.1
2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัด ฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการอย่างแท้จริง	ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา รวม	68 365 433	5.9 6.3 6.2	22.1 16.2 17.1	47.1 33.2 35.3	14.7 31.5 28.9	10.3 12.9 12.5
3. ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความ รู้และประสบการณ์ เฉพาะสาขาวิชามาให้ ความรู้ในการอบรมทาง ด้านวิชาการพลศึกษา	ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา รวม	68 365 433	7.4 6.3 6.5	23.5 16.7 17.8	32.4 34 33.7	30.9 29.9 30	5.9 13.2 12

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. เมื่อส่งอาจารย์พลศึกษา	ผู้บริหาร	68	2.9	17.6	42.6	26.5	10.3
ไปอบรมหรือประชุมเชิง	อาจารย์พลศึกษา	365	4.7	15.9	33.2	29	17.3
ปฏิบัติการทางวิชาการ	รวม	433	4.4	16.2	34.6	28.6	16.2
แล้วขาดการติดตาม							
ประเมินผล							

จากตาราง 11 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาคณากรพลศึกษาด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 12 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
3. ปัญหาการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ							
1. งบประมาณในการจัดหาเอกสารตำรา วารสาร จุลสารและสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ไม่เพียงพอ	ผู้บริหาร	68	2.9	14.7	38.2	23.5	20.6
	อาจารย์พลศึกษา	365	4.7	16.7	22.2	32.6	23.8
	รวม	433	4.4	16.4	24.7	31.2	23.3
2. อาจารย์พลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการน้อย	ผู้บริหาร	68	4.4	19.1	36.8	25	14.7
	อาจารย์พลศึกษา	365	5.2	16.4	31.5	32.3	14.5
	รวม	433	5.1	16.9	32.3	31.2	14.5
3. ขาดศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	68	5.9	19.1	30.9	32.4	11.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	1.9	16.2	35.1	31.8	15.1
	รวม	433	2.5	16.6	34.4	31.9	14.5

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
4. วิทยาลัยของท่านส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ พลศึกษาให้เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำไปลงในวารสาร ต่าง ๆ	ผู้บริหาร	68	5.9	30.9	35.3	23.5	4.4
	อาจารย์พลศึกษา	365	7.9	19.5	35.9	23	13.7
	รวม	433	7.6	21.2	35.8	23.1	12.2

จากตาราง 12 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และข้อ 2 มีค่าร้อยละ 38.2 และ 36.8 ตามลำดับและมีปัญหในระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 32.6 และ 32.3 ตามลำดับและมีปัญหในระดับมากส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 13 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา
การพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. ปัญหาการสัมมนาทางวิชาการ							
1. ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการ	ผู้บริหาร	68	2.9	16.2	50	22.1	8.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	6.6	13.2	37	28.5	14.8
	รวม	433	6	13.6	39	27.5	13.9
2. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้พลที่ได้รับจากการสัมมนาทางวิชาการมาปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	68	2.9	19.1	47.1	16.2	14.7
	อาจารย์พลศึกษา	365	4.9	13.2	37.3	30.4	14.2
	รวม	433	4.6	14.1	38.8	28.2	14.3
3. บุคลากรไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ที่ได้รับจากการสัมมนาทางวิชาการยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	ผู้บริหาร	68	-	22.1	42.6	16.2	19.1
	อาจารย์พลศึกษา	365	8.2	15.6	40.3	22.2	13.7
	รวม	433	6.9	16.6	40.6	21.2	14.5

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. วิทยาลัยของท่านไม่ได้	ผู้บริหาร	68	10.3	19.1	42.6	11.8	16.2
จัดสัมมนาทางวิชาการ	อาจารย์พลศึกษา	365	9	17.3	34.8	23.8	15.1
เพราะถือว่า เป็นหน้าที่	รวม	433	9.2	17.6	36	21.9	15.2
ของกรมพลศึกษา							

จากตาราง 13 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาคณากรพลศึกษาด้านการสัมมนาทางวิชาการ
 ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 14 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
5. ปัญหาการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ							
1. การส่งบุคลากรไปศึกษาต่ออาจทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	68	7.4	19.1	44.1	25	4.4
	อาจารย์พลศึกษา	365	10.7	18.1	31	26.3	14
	รวม	433	10.2	18.2	33	26.1	12.5
2. วิทยาลัยของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อการศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	68	10.3	23.5	33.8	16.2	16.2
	อาจารย์พลศึกษา	365	6.8	16.7	35.6	24.7	16.2
	รวม	433	7.4	17.8	35.3	23.3	16.2
3. อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยของท่านได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปีมากเพียงใด	ผู้บริหาร	68	8.8	20.6	47.1	20.6	2.9
	อาจารย์พลศึกษา	363	4.7	25.3	41.9	20.1	8
	รวม	431	5.3	24.6	42.7	20.2	7.2

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. ผู้บริหารได้เปิดโอกาส	ผู้บริหาร	68	13.2	27.9	32.4	16.2	10.3
ให้อาจารย์พลศึกษาที่จบ	อาจารย์พลศึกษา	365	7.4	21.6	34.5	26.3	10.1
มาแล้วงานวิชาการใหม่ๆ	รวม	433	8.3	22.6	34.2	24.7	10.2
มาปรับปรุงการเรียน							
การสอน							

จากตาราง 14 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
 ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 15 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา
การพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
6. ปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน							
1. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานอาจทำให้เสียเวลาในการศึกษา	ผู้บริหาร	68	5.9	16.2	48.5	22.1	7.4
	อาจารย์พลศึกษา	365	4.1	15.1	43	25.8	12.1
	รวม	433	4.4	15.2	43.9	25.2	11.3
2. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานโดยระบบพรรคพวกไม่คำนึงถึงความเหมาะสมและความสามารถและความถนัดของบุคคล	ผู้บริหาร	68	2.9	22.1	50	13.2	11.8
	อาจารย์พลศึกษา	365	4.7	16.2	33.7	26.3	19.2
	รวม	433	4.4	17.1	36.3	24.2	18
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานทำให้เกิดความแตกแยก และขาดความสามัคคี	ผู้บริหาร	68	1.5	2.5	41.2	19.1	13.2
	อาจารย์พลศึกษา	365	6.8	18.1	32.6	29	13.4
	รวม	433	6	19.2	33.9	27.5	13.4

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. การโยกย้ายสับเปลี่ยน	ผู้บริหาร	68	7.4	19.1	41.2	17.6	14.7
หน้าที่การงานไม่มีหลัก	อาจารย์พลศึกษา	365	6.8	14	32.3	31.5	15.3
เกณฑ์ที่แน่นอนทำให้เกิด	รวม	433	6.9	14.8	33.7	29.3	15.2
ความไม่เป็นธรรม							

จากตาราง 15 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 16 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา
การพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
7. ปัญหาการศึกษาดูงาน และ สังเกตวิธีทำงาน							
1. ขาดงบประมาณสนับสนุน	ผู้บริหาร	68	7.4	11.8	27.9	33.8	33.8
ในการไปศึกษาดูงาน	อาจารย์พลศึกษา	365	3.6	10.7	29	33.4	23.3
และสังเกตวิธีทำงาน	รวม	433	4.2	10.9	28.9	33.5	22.6
เพื่อปรับปรุงการเรียน							
การสอน							
2. บุคลากรที่ส่งไปศึกษาดู	ผู้บริหาร	68	2.9	19.1	39.7	26.5	11.8
งานและสังเกตวิธี	อาจารย์พลศึกษา	365	6	16.2	36.2	24.4	17.3
ทำงานไม่มีความ	รวม	433	5.5	16.6	36.7	24.7	16.4
สามารถพอที่จะนำสิ่งที่							
ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้							
ในการเรียนการสอน							
3. ผู้บริหารไม่เห็นความ	ผู้บริหาร	68	10.3	22.1	38.2	13.2	16.2
สำคัญของการไปศึกษา	อาจารย์พลศึกษา	365	5.8	16.2	40.3	22.7	15.1
ดูงานและสังเกตวิธีการ	รวม	433	6.5	17.1	40	21.2	15.2
ทำงานนอกสถานที่							

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหา				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีการทำงาน แล้วขาดการติดตาม ประเมินผลว่าได้ผล คุ้มค่าเพียงใด	ผู้บริหาร	68	5.9	14.7	42.6	20.6	16.2
	อาจารย์พลศึกษา	365	2.7	14.8	35.9	31	15.6
	รวม	433	3.2	14.8	37	29.3	15.7

จากตาราง 16 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาด้านการศึกษาดูงาน และ
สังเกตวิธีทำงานของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับปัญหา
เหมือนกัน

ตาราง 17 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลสารผลึกษาในวิทยาลัยผลึกษา
จำแนกตามเพศ

สภาพการพัฒนามูลสาร	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	χ^2
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- เพศชาย	6 (1.8)	38 (11.7)	95 (29.1)	142(43.6)	45(13.8)	13.93*
- เพศหญิง	3 (2.8)	16 (15.1)	48 (45.3)	29(27.4)	10 (9.4)	
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ						
- เพศชาย	16(4.9)	57 (17.4)	106(32.4)	134(41.0)	14 (4.3)	11.25*
- เพศหญิง	1 (0.9)	21 (19.8)	46(43.4)	38(35.8)	0 (0.0)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ						
- เพศชาย	29(8.9)	79 (24.2)	131(40.1)	78(23.9)	10 (3.1)	7.17
- เพศหญิง	8 (7.5)	39 (36.8)	39(36.8)	18(17.0)	2 (1.9)	
4. ด้านการสัมมนา ทางวิชาการ						
- เพศชาย	14(4.3)	67 (20.5)	136(41.6)	95(29.1)	15 (4.6)	4.81
- เพศหญิง	3 (2.8)	21 (19.8)	53(50.0)	28(26.4)	1 (0.9)	

ตาราง 17 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาคูคลอง	ระดับการปฏิบัติจริง					x ²
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
5. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ						
- เพศชาย	5 (1.5)	47 (14.4)	88(27.0)	141(43.3)	45(13.8)	5.76
- เพศหญิง	0 (0.0)	13 (12.3)	39(36.8)	44(41.5)	10 (9.4)	
6. ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน						
- เพศชาย	27(8.3)	92 (28.1)	117(35.8)	77 (23.5)	14 (4.3)	3.47
- เพศหญิง	6 (5.7)	25 (23.6)	47 (44.3)	22 (20.8)	6 (5.7)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน						
- เพศชาย	24(7.3)	89 (27.2)	114(34.9)	89 (27.2)	11 (3.4)	21.50*
- เพศหญิง	5 (4.7)	20 (18.9)	63 (59.4)	14 (13.2)	4 (3.8)	
รวมทุกด้าน						
- เพศชาย	4 (1.2)	49 (15.1)	154(47.4)	111(34.2)	7 (2.2)	5.79
- เพศหญิง	0 (0.0)	16 (15.1)	60(56.6)	30(28.3)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 3.841$$

จากตาราง 17 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุเคราะห์ผลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชายและเพศหญิง ด้านการบรมนันท, ด้านการฝึกอบรมหรือประชุม
เชิงปฏิบัติการ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จำแนกตามอายุ

สภาพการพัฒนามูลากร	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	x ²
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- อายุ 21-30 ปี	0 (0.0)	6 (21.4)	12 (42.9)	7 (25.0)	3 (10.7)	16.62
- อายุ 31-40 ปี	3 (1.6)	19 (10.4)	62 (34.1)	78 (42.9)	20(11.0)	
- อายุ 41-50 ปี	3 (3.0)	27 (13.7)	66 (33.5)	72 (36.5)	26(13.2)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	2 (8.0)	3 (12.0)	14 (56.0)	6 (24.0)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	5 (17.9)	13 (46.4)	8 (28.6)	1 (3.6)	11.27
- อายุ 31-40 ปี	7 (3.8)	24 (13.2)	71 (39.0)	72 (39.6)	8 (4.4)	
- อายุ 41-50 ปี	8 (4.0)	45 (22.7)	60 (30.3)	80 (40.4)	5 (2.5)	
- อายุ 51-60 ปี	1 (4.0)	4 (16.0)	8 (32.0)	12 (48.0)	0 (0.0)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชา การ						
- อายุ 21-30 ปี	4(14.3)	9 (32.1)	10 (35.7)	3 (10.7)	2 (7.1)	12.20
- อายุ 31-40 ปี	9 (4.9)	50 (27.5)	71 (39.0)	47 (25.8)	5 (2.7)	
- อายุ 41-50 ปี	22(11.1)	53 (26.8)	79 (39.9)	39 (19.7)	5 (2.5)	
- อายุ 51-60 ปี	2 (8.0)	6 (24.0)	10 (40.0)	7 (28.0)	0 (0.0)	

ตาราง (18) ต่อ)

สภาพการพัฒนาคูคลอง	ระดับการปฏิบัติจริง					x ²
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	9 (32.1)	10 (35.7)	7 (25.0)	1 (3.6)	23.99*
- อายุ 31-40 ปี	9 (4.9)	27 (14.8)	84 (46.2)	56 (30.8)	6 (3.3)	
- อายุ 41-50 ปี	6 (3.0)	45 (22.7)	92 (46.5)	46 (23.2)	9 (4.5)	
- อายุ 51-60 ปี	1 (4.0)	7 (28.0)	3 (12.0)	14 (56.0)	0 (0.0)	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	2 (7.1)	7 (25.0)	13 (46.4)	5 (17.9)	8.90
- อายุ 31-40 ปี	2 (1.1)	24 (13.2)	53 (29.1)	79 (43.4)	24 (13.2)	
- อายุ 41-50 ปี	1 (0.5)	28 (14.2)	62 (31.5)	83 (42.1)	23 (11.7)	
- อายุ 51-60 ปี	1 (4.0)	6 (24.0)	5 (20.0)	10 (40.0)	3 (12.0)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน						
- อายุ 21-30 ปี	3 (10.7)	11 (39.3)	7 (25.0)	4 (14.3)	3 (10.7)	17.67
- อายุ 31-40 ปี	10 (5.5)	44 (24.2)	80 (44.0)	40 (22.0)	8 (4.4)	
- อายุ 41-50 ปี	18 (9.1)	53 (26.8)	72 (36.4)	49 (24.7)	6 (3.0)	
- อายุ 51-60 ปี	2 (8.0)	9 (36.0)	5 (20.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	

ตาราง 18 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาศูนย์กลาง	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	x ²
7. ด้านการศึกษางาน และสังเกตวิธี ทำงาน						
- อายุ 21-30 ปี	4 (14.3)	6 (21.4)	11 (39.3)	5 (17.9)	2 (7.1)	15.90
- อายุ 31-40 ปี	11 (6.0)	42 (23.1)	79 (43.4)	45 (24.7)	5 (2.7)	
- อายุ 41-50 ปี	12 (6.1)	57 (28.8)	81 (40.9)	41 (20.7)	7 (3.5)	
- อายุ 51-60 ปี	2 (8.0)	4 (16.0)	6 (24.0)	12 (48.0)	1 (4.0)	
รวมทุกด้าน						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	5 (17.9)	13 (46.4)	8 (28.6)	1 (3.6)	22.62*
- อายุ 31-40 ปี	2 (1.1)	20 (11.0)	91 (50.0)	66 (36.3)	3 (1.6)	
- อายุ 41-50 ปี	1 (0.5)	33 (16.8)	106 (54.1)	53 (27.0)	3 (1.5)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	7 (28.0)	4 (16.0)	14 (56.0)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 7.815$$

จากตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์กลาง
พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี
และ 51 - 60 ปี ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาคณากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพการพัฒนาคณากร	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	x ²
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- ปรินญาตรี	3 (1.5)	17 (8.7)	71 (36.2)	75 (38.3)	30(15.3)	22.34*
- ปรินญาโท	6 (2.6)	37 (15.8)	72 (30.8)	96 (41.0)	23(9.8)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ						
- ปรินญาตรี	5 (2.6)	34 (17.3)	74 (37.8)	75 (38.3)	8 (4.1)	6.47
- ปรินญาโท	12(5.1)	44 (18.7)	78 (33.2)	95 (40.4)	6 (2.6)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชา การ						
- ปรินญาตรี	17(8.7)	50 (25.5)	80 (40.8)	47 (24.0)	2 (1.0)	12.48
- ปรินญาโท	20(8.5)	68 (28.9)	90 (38.3)	47 (20.0)	10(4.3)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	

ตาราง 19 (ต่อ)

สภาพการพัฒนามูลฐาน	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x ²
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- ปรินญาตรี	7 (3.6)	34 (17.3)	103(52.6)	45 (23.0)	7 (3.6)	25.00*
- ปรินญาโท	10(4.3)	54 (23.0)	86 (36.6)	77 (32.8)	8 (3.4)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
- ปรินญาตรี	2 (1.0)	22 (11.3)	62 (31.8)	80 (41.0)	29(14.9)	6.60
- ปรินญาโท	3 (1.3)	38 (16.2)	65 (27.7)	103(43.8)	26(11.1)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่						
การงาน						
- ปรินญาตรี	15(7.7)	61 (31.1)	67 (34.2)	45 (23.0)	8 (4.1)	45.02*
- ปรินญาโท	18(7.7)	56 (23.8)	97 (41.3)	54 (23.0)	10(4.3)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	

ตาราง 19 (ต่อ)

สภาพการพัฒนานุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x^2
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธี ทำงาน						
- ประเมินาตรี	10(5.1)	62 (31.6)	77 (39.3)	42 (21.4)	5 (2.6)	15.38
- ประเมินาโท	19(8.1)	47 (20.0)	100(42.6)	59 (25.1)	10(4.3)	
- ประเมินาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	
รวมทุกด้าน						
- ประเมินาตรี	2 (1.0)	25 (12.8)	100(51.3)	66 (33.8)	2 (1.0)	6.63
- ประเมินาโท	2 (0.9)	40 (17.1)	114(48.7)	73 (31.2)	5 (2.1)	
- ประเมินาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 5.991$$

จากตาราง 19 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้านการปฐม
นิเทศ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญการสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์ผลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จําแนกตามตำแหน่ง

สภาพการพัฒนาศูนย์	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x^2
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- ผู้บริหาร	1 (1.5)	5 (7.4)	15 (22.1)	33 (48.5)	14 (20.6)	10.37*
- อาจารย์พลศึกษา	8 (2.2)	49 (13.5)	128 (35.2)	138 (37.9)	41 (11.3)	
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ						
- ผู้บริหาร	1 (1.5)	9 (13.2)	17 (25.0)	39 (57.4)	2 (2.9)	10.94*
- อาจารย์พลศึกษา	16 (4.4)	69 (18.9)	135 (37.0)	133 (36.4)	12 (3.3)	
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ						
- ผู้บริหาร	2 (2.9)	13 (19.1)	31 (45.6)	21 (30.9)	1 (1.5)	8.99
- อาจารย์พลศึกษา	35 (9.6)	105 (28.8)	139 (31.1)	75 (20.5)	11 (3.0)	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- ผู้บริหาร	3 (4.4)	7 (10.3)	25 (36.8)	28 (41.2)	5 (7.4)	12.46*
- อาจารย์พลศึกษา	14 (3.8)	81 (22.2)	164 (44.9)	95 (26.0)	11 (3.0)	

ตาราง 20 (ต่อ)

สภาพการพัฒนามุคกลาง	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x ²
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
5. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ						
- ผู้บริหาร	1 (1.5)	4 (6.0)	17 (25.4)	37 (55.2)	8 (11.9)	6.98
- อาจารย์พลศึกษา	4 (1.1)	56 (15.3)	110(30.1)	148(40.5)	47(12.9)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยก ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน						
- ผู้บริหาร	2 (2.9)	11 (16.2)	26 (38.2)	24 (35.3)	5 (7.4)	12.58*
- อาจารย์พลศึกษา	31(8.5)	106(29.0)	138(37.8)	75 (20.5)	15(4.1)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธี ทำงาน						
- ผู้บริหาร	2 (2.9)	7 (10.3)	29 (42.6)	27 (39.7)	3 (4.4)	17.65*
- อาจารย์พลศึกษา	27(7.4)	102(27.9)	148(40.5)	76 (20.8)	12(3.3)	
รวมทุกด้าน						
- ผู้บริหาร	0 (0.0)	7 (10.4)	24 (35.8)	33 (49.3)	3 (4.5)	15.53*
- อาจารย์พลศึกษา	4 (1.1)	58 (15.9)	190(52.2)	108(29.7)	4 (1.1)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 3.841$$

จากตาราง 20 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์ผลศึกษา
ในวิทยาลัยผลศึกษาของผู้บริหาร และอาจารย์ผลศึกษาด้านการปฐมวัย, ด้านการฝึกอบรมหรือ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและ
ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาคณากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพการพัฒนาคณากร	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1 f (%)	2 f (%)	3 f (%)	4 f (%)	5 f (%)	x^2
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	3 (11.1)	12 (44.4)	5 (18.5)	7 (25.9)	21.16
- 6-10 ปี	0 (0.0)	6 (22.2)	10 (37.0)	9 (33.3)	2 (7.4)	
- 11-15 ปี	4 (2.6)	13 (8.4)	55 (35.5)	66 (42.6)	17 (11.0)	
- 16-20 ปี	2 (1.3)	25 (16.1)	48 (31.0)	60 (38.7)	20 (12.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	3 (4.4)	7 (10.3)	18 (26.5)	31 (45.6)	9 (13.2)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ						
- 1-5 ปี	2 (7.4)	2 (7.4)	11 (40.7)	10 (37.0)	2 (7.4)	15.17
- 6-10 ปี	1 (3.7)	5 (18.5)	11 (40.7)	10 (37.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	5 (3.2)	27 (17.4)	62 (40.0)	54 (34.8)	7 (4.5)	
- 16-20 ปี	8 (5.2)	33 (21.3)	44 (28.4)	66 (42.6)	4 (2.6)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (1.4)	11 (15.9)	24 (34.8)	32 (46.4)	1 (1.4)	

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงานจริง					
	1	2	3	4	5	x ²
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
3. ด้านการเผยแพร่						
ข่าวสารทางวิชาการ						
- 1-5 ปี	4 (14.8)	3 (11.1)	14 (51.9)	5 (18.5)	1 (3.7)	35.21*
- 6-10 ปี	5 (18.5)	6 (22.2)	10 (37.0)	6 (22.2)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	7 (4.5)	56 (36.1)	57 (36.8)	30 (19.4)	5 (3.2)	
- 16-20 ปี	16(10.3)	47 (30.3)	51 (32.9)	38 (24.5)	3 (1.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	5 (7.2)	6 (8.7)	38 (55.1)	17 (24.6)	3 (4.3)	
4. ด้านการสัมมนาทาง						
วิชาการ						
- 1-5 ปี	1 (3.7)	6 (22.2)	9 (33.3)	10 (37.0)	1 (3.7)	9.50
- 6-10 ปี	1 (3.7)	6 (22.2)	11 (40.7)	9 (33.3)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	6 (3.9)	29 (18.7)	73 (47.1)	41 (26.5)	6 (3.9)	
- 16-20 ปี	7 (4.5)	38 (24.5)	66 (42.6)	38 (24.5)	6 (3.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (2.9)	9 (13.0)	30 (43.5)	25 (36.2)	3 (4.3)	

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงานจริง					
	1	2	3	4	5	x ²
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
5. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	2 (7.4)	5 (18.5)	15 (55.6)	5 (18.5)	19.12
- 6-10 ปี	1 (3.7)	3 (11.1)	9 (33.3)	11 (40.7)	3 (11.1)	
- 11-15 ปี	2 (1.3)	20 (12.9)	43 (27.7)	76 (49.0)	14 (9.0)	
- 16-20 ปี	1 (0.6)	28 (18.1)	53 (34.2)	50 (32.3)	23 (14.8)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (1.5)	7 (10.3)	17 (25.0)	33 (48.5)	10 (14.7)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยก ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน						
- 1-5 ปี	2 (7.4)	8 (29.6)	10 (37.0)	6 (22.2)	1 (3.7)	19.73
- 6-10 ปี	1 (7.3)	9 (33.3)	11 (40.7)	4 (14.8)	2 (7.4)	
- 11-15 ปี	9 (5.8)	35 (22.6)	66 (42.6)	40 (25.8)	5 (3.2)	
- 16-20 ปี	19 (12.3)	46 (29.7)	56 (36.1)	27 (17.4)	7 (4.5)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (2.9)	19 (27.5)	21 (30.4)	22 (31.9)	5 (7.2)	

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาศูนย์กลาง	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x^2
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธี ทำงาน						
- 1-5 ปี	3 (11.1)	5 (18.5)	11 (40.7)	7 (25.9)	1 (3.7)	22.52
- 6-10 ปี	4 (14.8)	6 (22.2)	10 (37.0)	5 (18.5)	2 (7.4)	
- 11-15 ปี	9 (5.8)	32 (20.6)	68 (43.9)	43 (27.7)	3 (1.9)	
- 16-20 ปี	10(6.5)	53 (34.2)	60 (38.7)	28 (18.1)	4 (2.6)	
- 21 ปีขึ้นไป	3 (4.3)	13 (18.8)	28 (40.6)	20 (29.0)	5 (7.2)	
รวมทุกด้าน						
- 1-5 ปี	1 (3.7)	3 (11.1)	11 (40.7)	12 (44.4)	0 (0.0)	15.54
- 6-10 ปี	0 (0.0)	5 (18.5)	13 (48.1)	9 (33.3)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	2 (1.3)	18 (11.6)	83 (53.5)	49 (31.6)	3 (1.9)	
- 16-20 ปี	1 (0.6)	32 (20.6)	76 (49.0)	43 (27.7)	3 (1.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	7 (10.4)	31 (46.3)	28 (41.8)	1 (1.5)	

$$\alpha = .05 \quad X^2 = 9.488$$

จากตาราง 21 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์กลางพลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี,
16-20 ปีและ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุเคราะห์ผลึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์การสอนวิชาพลศึกษา

สภาพการพัฒนานุเคราะห์	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	χ^2
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- 1-5 ปี	1 (2.4)	8 (19.0)	18 (42.9)	8 (19.0)	7 (16.7)	24.59
- 6-10 ปี	1 (4.0)	5 (20.0)	11 (44.0)	7 (28.0)	1 (4.0)	
- 11-15 ปี	4 (2.3)	14 (8.1)	54 (31.4)	81 (47.1)	19(11.0)	
- 16-20 ปี	3 (2.1)	24 (16.7)	44 (30.6)	52 (36.1)	21(14.6)	
- 21 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	3 (6.1)	16 (32.7)	23 (46.9)	7 (14.3)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ						
- 1-5 ปี	2 (4.8)	8 (19.0)	15 (35.7)	15 (35.7)	2 (4.8)	20.34
- 6-10 ปี	1 (4.0)	4 (16.0)	15 (60.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	7 (4.1)	28 (16.3)	65 (37.8)	64 (37.2)	8 (4.7)	
- 16-20 ปี	6 (4.2)	33 (22.9)	41 (28.5)	62 (43.1)	2 (1.4)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	5 (10.0)	16 (32.0)	26 (52.0)	2 (4.0)	

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาศูนย์กลาง	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x ²
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
3. ด้านการเผยแพร่						
ข่าวสารทางวิชาการ						
- 1-5 ปี	4 (9.5)	10 (23.8)	20 (47.6)	7 (16.7)	1 (2.4)	37.75*
- 6-10 ปี	5 (20.0)	9 (36.0)	9 (36.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	9 (5.2)	57 (33.1)	65 (37.8)	36 (20.9)	5 (2.9)	
- 16-20 ปี	17(11.8)	40 (27.8)	46 (31.9)	38 (26.4)	3 (2.1)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (4.0)	2 (4.0)	30 (60.0)	13 (26.0)	3 (6.0)	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- 1-5 ปี	1 (2.4)	12 (28.6)	14 (33.3)	14 (33.3)	1 (2.4)	13.69
- 6-10 ปี	1 (4.0)	5 (20.0)	15 (60.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	8 (4.7)	33 (19.2)	76 (44.2)	47 (27.3)	8 (4.7)	
- 16-20 ปี	6 (4.2)	33 (22.9)	61 (42.4)	40 (27.8)	4 (2.8)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	5 (10.0)	23 (46.0)	118(36.0)	3 (6.0)	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
- 1-5 ปี	2 (4.8)	5 (11.9)	6 (14.3)	20 (50.0)	8 (19.0)	37.3*
- 6-10 ปี	1 (4.0)	1 (4.0)	15 (60.0)	8 (32.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	1 (0.6)	27 (15.7)	41 (23.8)	79 (45.9)	24(14.0)	
- 16-20 ปี	0 (0.0)	24 (16.7)	51 (35.4)	53 (36.8)	16(11.1)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	3 (6.1)	14 (28.6)	24 (49.0)	7 (14.3)	

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับการปฏิบัติงานจริง					x ²
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน						
- 1-5 ปี	3 (7.1)	13 (31.0)	13 (31.0)	10 (23.8)	3 (7.1)	17.36
- 6-10 ปี	1 (4.0)	9 (36.0)	14 (56.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	12(7.0)	42 (24.4)	70 (40.7)	41 (23.8)	7 (4.1)	
- 16-20 ปี	15(10.4)	40 (27.8)	52 (36.1)	30 (20.8)	7 (4.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (4.0)	13 (26.0)	15 (30.0)	17 (34.0)	3 (6.0)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน						
- 1-5 ปี	3 (7.1)	10 (23.8)	14 (33.3)	12 (28.6)	3 (7.1)	16.88
- 6-10 ปี	4 (16.0)	4 (16.0)	13 (52.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	10(5.8)	39 (22.7)	79 (44.2)	42 (24.4)	5 (2.9)	
- 16-20 ปี	9 (6.3)	45 (31.3)	54 (37.5)	33 (22.9)	3 (2.1)	
- 21 ปีขึ้นไป	3 (6.0)	11 (22.0)	20 (40.0)	12 (24.0)	4 (8.1)	

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพการพัฒนานุเคราะห์	ระดับการปฏิบัติจริง					
	1	2	3	4	5	x^2
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
รวมทุกด้าน						
- 1-5 ปี	1 (2.4)	8 (19.0)	17 (40.5)	16 (38.1)	0 (0.0)	19.75
- 6-10 ปี	0 (0.0)	5 (20.0)	17 (68.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	
- 11-15 ปี	3 (1.7)	20 (11.6)	88 (51.2)	57 (33.1)	4 (2.3)	
- 16-20 ปี	0 (0.0)	27 (18.8)	72 (50.0)	43 (29.9)	2 (1.4)	
- 21 ปีขึ้นไป	0 (0.0)	5 (10.4)	20 (41.7)	22 (45.8)	1 (2.1)	

$$\alpha = .05 = 9.488$$

จากตาราง 22 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จำนวนตามเพศ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	χ^2
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- เพศชาย	22(6.7)	103(31.6)	126(38.7)	64 (19.6)	11(3.4)	0.46
- เพศหญิง	8 (7.5)	30 (28.3)	43 (40.6)	21 (19.8)	4 (3.8)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ						
- เพศชาย	11(3.4)	64 (19.6)	151(46.2)	71 (21.7)	30 (9.2)	12.61
- เพศหญิง	1 (0.9)	17 (16.0)	45(42.5)	39 (36.8)	4 (3.8)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ						
- เพศชาย	11(3.4)	61 (18.7)	129(39.4)	104(31.8)	22 (6.7)	3.36
- เพศหญิง	2 (1.9)	19 (17.9)	37(34.9)	43(40.6)	5 (4.7)	
4. ด้านการสัมมนา ทางวิชาการ						
- เพศชาย	12(3.7)	68 (20.8)	147(45.0)	70(21.4)	30 (9.2)	10.29*
- เพศหญิง	5 (4.7)	13 (12.3)	54(50.9)	31(29.2)	3 (2.8)	

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์	ระดับปัญหา					
	1	2	3	4	5	x ²
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
5. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ						
- เพศชาย	23(7.1)	72 (22.1)	137(42.0)	76(23.0)	18(5.5)	1.35
- เพศหญิง	5 (4.8)	25 (23.8)	47(44.8)	24(22.9)	4 (3.8)	
6. ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน						
- เพศชาย	12(3.7)	57 (17.4)	147(45.0)	88 (26.9)	23 (7.0)	4.96
- เพศหญิง	4 (3.8)	18 (17.0)	38 (35.8)	40 (37.7)	6 (5.7)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน						
- เพศชาย	6 (1.8)	60 (18.3)	144(44.0)	84 (25.7)	33(10.0)	7.75
- เพศหญิง	1 (0.9)	16 (15.1)	39 (36.8)	42 (39.6)	8 (7.5)	
รวมทุกด้าน						
- เพศชาย	3 (0.9)	49 (15.1)	166(51.1)	99 (30.5)	8 (2.5)	4.78
- เพศหญิง	1 (1.0)	9 (8.6)	54(51.4)	40 (38.1)	1 (1.0)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 3.841$$

จากตาราง 23 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชายและเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และ
ด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่
แตกต่างกัน

ตาราง 24 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จำแนกตามอายุ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	χ^2
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- อายุ 21-30 ปี	4 (14.3)	12 (42.9)	9 (32.1)	3 (10.7)	0 (0.0)	13.34
- อายุ 31-40 ปี	10(5.5)	53 (29.1)	71 (39.0)	43 (23.6)	5 (2.7)	
- อายุ 41-50 ปี	15(7.6)	61 (31.0)	79 (40.1)	32 (16.2)	10 (5.1)	
- อายุ 51-60 ปี	1 (4.0)	7 (28.0)	10 (40.0)	7 (28.0)	0 (0.0)	
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ						
- อายุ 21-30 ปี	2 (7.1)	9 (32.1)	10 (35.7)	6 (21.4)	1 (3.6)	28.95*
- อายุ 31-40 ปี	5 (2.7)	21 (11.5)	88 (48.4)	59 (32.4)	9 (4.9)	
- อายุ 41-50 ปี	4 (2.0)	45 (22.7)	85 (42.9)	40 (20.2)	24(12.1)	
- อายุ 51-60 ปี	1 (4.0)	6 (24.0)	13 (52.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	4 (14.3)	14 (50.0)	7 (25.0)	2 (7.1)	12.40
- อายุ 31-40 ปี	5 (2.7)	29 (15.9)	69 (37.9)	67 (36.8)	12(6.6)	
- อายุ 41-50 ปี	7 (3.5)	43 (21.7)	78 (39.4)	59 (29.8)	11(5.6)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	4 (16.0)	5 (20.0)	14 (56.0)	2 (8.0)	

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคูคลากร	ระดับปัญหา					x ²
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- อายุ 21-30 ปี	3(10.7)	7 (25.0)	14 (50.0)	4 (14.3)	0 (0.0)	21.71*
- อายุ 31-40 ปี	9 (4.9)	25 (13.7)	87 (47.8)	52 (28.6)	9 (4.9)	
- อายุ 41-50 ปี	4 (2.0)	45 (22.7)	89 (44.9)	39 (19.7)	21(10.6)	
- อายุ 51-60 ปี	1 (4.0)	4 (16.0)	11 (44.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	7 (25.0)	16 (57.1)	2 (7.1)	2 (7.1))	19.21
- อายุ 31-40 ปี	9 (4.9)	34 (18.7)	83 (45.6)	45 (24.7)	11(6.0)	
- อายุ 41-50 ปี	18(9.2)	48 (24.5)	78 (39.8)	43 (21.9)	9 (4.6)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	8 (32.0)	7 (28.0)	10 (40.0)	0 (0.0)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	5 (17.9)	10 (35.7)	11 (39.3)	1 (3.6)	26.47*
- อายุ 31-40 ปี	10(5.5)	16 (8.8)	83 (45.6)	64 (35.2)	9 (4.9)	
- อายุ 41-50 ปี	5 (2.5)	49 (24.7)	82 (41.4)	45 (22.7)	17(8.6)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	5 (20.0)	10 (40.0)	8 (32.0)	2 (8.0)	

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					x ²
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน						
- อายุ 21-30 ปี	3(10.7)	6 (21.4)	11 (39.3)	6 (21.4)	2 (7.1)	28.31*
- อายุ 31-40 ปี	1 (0.5)	26 (14.3)	79 (43.4)	60 (33.0)	16(8.8)	
- อายุ 41-50 ปี	3 (1.5)	40 (20.2)	84 (42.4)	48 (24.2)	23(11.6)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	4 (16.0)	9 (36.0)	12 (48.0)	0 (0.0)	
รวมทุกด้าน						
- อายุ 21-30 ปี	1 (3.6)	3 (10.7)	17 (60.7)	7 (25.0)	0 (0.0)	17.19*
- อายุ 31-40 ปี	2 (1.1)	17 (9.3)	92 (50.5)	68 (37.4)	3 (1.6)	
- อายุ 41-50 ปี	1 (0.5)	35 (17.9)	101(51.8)	52 (26.7)	6 (3.1)	
- อายุ 51-60 ปี	0 (0.0)	3 (12.0)	10 (40.0)	12 (48.0)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 7.815$$

จากตาราง 24 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, ด้านการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานและการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จําแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1	2	3	4	5	x ²
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- ปรินญาตรี	14(7.1)	57 (29.1)	83 (42.3)	36 (18.4)	6 (3.1)	6.15
- ปรินญาโท	16(6.8)	74 (31.6)	86 (36.8)	49 (20.9)	9 (3.8)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
2. ด้านการฝึกยบธรรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ						
- ปรินญาตรี	7 (3.6)	39 (19.9)	90 (45.9)	49 (25.0)	11(5.6)	5.94
- ปรินญาโท	5 (2.1)	42 (17.9)	104(44.3)	61 (26.0)	23(9.8)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชา การ						
- ปรินญาตรี	5 (2.6)	42 (21.4)	73 (37.2)	65 (33.2)	11(5.6)	4.58
- ปรินญาโท	8 (3.4)	37 (15.7)	92 (39.1)	82 (34.9)	16(6.8)	
- ปรินญาเอก	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	x^2
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- ปริญาตรี	8 (4.1)	38 (19.4)	91 (46.4)	46 (23.5)	13(6.6)	2.9
- ปริญาโท	9 (3.8)	43 (18.3)	108(46.0)	55 (23.4)	20(8.5)	
- ปริญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
- ปริญาตรี	11(5.6)	43 (22.1)	87 (44.6)	43 (22.1)	11(5.6)	4.00
- ปริญาโท	17(7.3)	54 (23.1)	95 (40.6)	57 (24.4)	11(4.7)	
- ปริญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การทำงาน						
- ปริญาตรี	5 (2.6)	31 (15.8)	92 (46.9)	59 (30.1)	9 (4.6)	8.68
- ปริญาโท	11(4.7)	44 (18.7)	91 (38.7)	69 (29.4)	20(8.5)	
- ปริญาเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณาจารย์	ระดับปัญหา					χ^2
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธี ทำงาน						
- ประเมินตรี	3 (1.5)	42 (21.4)	91 (46.4)	42 (21.4)	18 (9.2)	14.95
- ประเมินโท	4 (1.7)	34 (14.5)	90 (38.3)	84 (35.7)	23 (9.8)	
- ประเมินเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	
รวมทุกด้าน						
- ประเมินตรี	1 (0.5)	30 (15.4)	100 (51.3)	61 (31.3)	3 (1.5)	4.2
- ประเมินโท	3 (1.3)	28 (12.0)	118 (50.6)	78 (33.5)	6 (2.6)	
- ประเมินเอก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05 \quad \chi^2 = 5.991$$

จากตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาคณาจารย์พลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จําแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	x^2
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- ผู้บริหาร	4 (5.9)	20 (29.4)	33 (48.5)	7 (10.3)	4 (5.9)	6.96
- อาจารย์พลศึกษา	26(7.1)	113(31.0)	136(37.4)	78 (21.4)	11(3.0)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ						
- ผู้บริหาร	1 (1.5)	16 (23.5)	38 (55.9)	8 (11.8)	7 (7.4)	9.43
- อาจารย์พลศึกษา	11(3.0)	65 (17.8)	158(43.3)	102(27.9)	29(7.9)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ						
- ผู้บริหาร	2 (2.9)	15 (22.1)	31 (45.6)	18 (26.5)	2 (2.9)	4.40
- อาจารย์พลศึกษา	11(3.0)	65 (17.8)	135(37.0)	129(35.3)	25(6.8)	
4. ด้านการสัมมนาทาง วิชาการ						
- ผู้บริหาร	2 (2.9)	14 (20.6)	38 (55.9)	7 (10.3)	7 (10.3)	8.53
- อาจารย์พลศึกษา	15(4.1)	67 (18.4)	163(44.7)	94 (25.8)	26(7.1)	
5. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ						
- ผู้บริหาร	6 (8.8)	17 (25.0)	28 (41.2)	17 (25.0)	0 (0.0)	5.17
- อาจารย์พลศึกษา	22(6.1)	80 (22.0)	156(43.0)	83 (22.9)	22(6.1)	

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ระดับปัญหา					
	1	2	3	4	5	x^2
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน						
- ผู้บริหาร	1 (1.5)	15 (22.1)	38 (55.9)	10 (14.7)	4 (5.9)	11.49*
- อาจารย์พลศึกษา	15 (4.1)	60 (16.4)	147 (40.3)	118 (32.3)	25 (6.8)	
7. ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน						
- ผู้บริหาร	2 (2.9)	11 (16.2)	34 (50.0)	16 (23.5)	5 (7.4)	3.34
- อาจารย์พลศึกษา	5 (1.4)	65 (17.8)	149 (40.8)	110 (30.1)	36 (9.9)	
รวมทุกด้าน						
- ผู้บริหาร	0 (0.0)	11 (16.2)	43 (63.2)	12 (17.6)	2 (2.9)	9.14
- อาจารย์พลศึกษา	4 (1.1)	47 (13.0)	177 (48.9)	127 (35.1)	7 (1.9)	

$$\alpha = .05 \quad x^2 = 3.841$$

จากตาราง 26 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาคณากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
จันทนตามประสพการณ์การทำงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					x ²
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- 1-5 ปี	4 (14.8)	9 (33.3)	11 (40.7)	3 (11.1)	0 (0.0)	18.06
- 6-10 ปี	1 (3.7)	9 (33.3)	11 (40.7)	5 (18.5)	1 (3.7)	
- 11-15 ปี	8 (5.2)	44 (28.4)	69 (44.5)	31 (20.0)	3 (1.9)	
- 16-20 ปี	12(7.7)	53 (34.2)	47 (30.3)	33 (21.3)	10(6.5)	
- 21 ปีขึ้นไป	5 (7.4)	18 (26.5)	31 (45.6)	13 (19.1)	1 (1.5)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ						
- 1-5 ปี	1 (3.7)	9 (33.3)	10 (37.0)	7 (25.9)	0 (0.0)	32.93*
- 6-10 ปี	0 (0.0)	5 (18.5)	12 (44.4)	8 (29.6)	2 (7.4)	
- 11-15 ปี	5 (3.2)	16 (10.3)	79 (51.0)	47 (30.3)	8 (5.2)	
- 16-20 ปี	5 (3.2)	32 (20.6)	62 (40.0)	34 (21.9)	22(14.2)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (1.4)	19 (27.5)	33 (47.8)	14 (20.3)	2 (2.9)	

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	χ^2
3. ด้านการเผยแพร่						
ข่าวสารทางวิชาการ						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	4 (14.8)	10 (37.0)	9 (33.3)	4 (14.8)	23.64
- 6-10 ปี	3 (11.1)	2 (7.4)	13 (48.1)	5 (18.5)	4 (14.8)	
- 11-15 ปี	4 (2.6)	31 (20.0)	54 (34.8)	61 (39.4)	5 (3.2)	
- 16-20 ปี	5 (2.6)	31 (20.0)	59 (38.1)	50 (32.3)	11 (7.1)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (2.9)	12 (17.4)	30 (43.5)	22 (31.9)	3 (4.3)	
4. ด้านการสัมมนาทาง						
วิชาการ						
- 1-5 ปี	2 (7.4)	7 (25.9)	14 (51.9)	4 (14.8)	0 (0.0)	36.2
- 6-10 ปี	0 (0.0)	4 (14.8)	11 (40.7)	8 (29.6)	4 (14.8)	
- 11-15 ปี	8 (5.2)	20 (12.9)	71 (45.8)	50 (32.3)	6 (3.9)	
- 16-20 ปี	5 (3.2)	36 (23.2)	67 (43.2)	26 (16.8)	21 (13.5)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (2.9)	14 (20.3)	38 (55.1)	13 (18.8)	2 (2.9)	
5. ด้านการส่งเสริม						
วชิการศึกษาคอ						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	6 (22.2)	15 (55.6)	5 (18.5)	1 (3.7)	14.89
- 6-10 ปี	1 (3.7)	8 (29.6)	10 (37.0)	7 (25.9)	1 (3.7)	
- 11-15 ปี	9 (5.8)	31 (20.0)	74 (47.7)	34 (21.9)	7 (4.5)	
- 16-20 ปี	14 (9.1)	33 (21.4)	54 (35.1)	42 (27.3)	11 (7.1)	
- 21 ปีขึ้นไป	4 (5.9)	19 (27.9)	31 (45.6)	12 (17.6)	2 (2.9)	

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคณากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	χ^2
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	6 (22.2)	8 (29.6)	12 (44.4)	1 (3.7)	41.97*
- 6-10 ปี	2 (7.4)	3 (11.1)	13 (48.1)	5 (18.5)	4 (14.8)	
- 11-15 ปี	9 (5.8)	16 (10.3)	62 (40.0)	63 (40.6)	5 (3.2)	
- 16-20 ปี	2 (1.3)	30 (19.4)	74 (47.7)	35 (22.6)	14(9.0)	
- 21 ปีขึ้นไป	3 (4.3)	20 (26.0)	28 (40.6)	13 (18.8)	5 (7.2)	
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธี ทำงาน						
- 1-5 ปี	2 (7.4)	6 (22.2)	11 (40.7)	8 (29.6)	0 (0.0)	27.98*
- 6-10 ปี	0 (0.0)	5 (18.5)	6 (22.2)	10 (37.0)	6 (22.2)	
- 11-15 ปี	1 (0.6)	25 (16.1)	68 (43.9)	50 (32.3)	11(7.1)	
- 16-20 ปี	3 (1.9)	27 (17.4)	65 (41.9)	38 (24.5)	22(14.2)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (1.4)	13 (18.8)	33 (47.8)	20 (29.0)	2 (2.9)	

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนานุคลากร	ระดับปัญหา					
	1 f (%)	2 f (%)	3 f (%)	4 f (%)	5 f (%)	x ²
รวมทุกด้าน						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	3 (11.1)	16 (59.3)	8 (29.6)	0 (0.0)	15.67
- 6-10 ปี	0 (0.0)	2 (7.4)	13 (48.1)	10 (37.0)	2 (7.4)	
- 11-15 ปี	2 (1.3)	17 (11.0)	81 (52.3)	54 (34.8)	1 (0.6)	
- 16-20 ปี	1 (0.6)	24 (15.6)	74 (48.1)	49 (31.8)	6 (3.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (1.5)	12 (17.9)	36 (53.7)	18 (26.9)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05, \quad x^2 = 9.488$$

จากตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุคลากร
พลศึกษาในวิทยาลัยศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี,
11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ,
ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน
และสังเกตวิธีทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุศลากรพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา

ปัญหาการพัฒนานุศลากร	ระดับปัญหา					
	1	2	3	4	5	x ²
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- 1-5 ปี	4 (9.5)	16 (38.1)	15 (35.7)	7 (16.7)	0 (0.0)	16.25
- 6-10 ปี	1 (4.0)	6 (24.0)	12 (48.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	
- 11-15 ปี	14 (8.1)	50 (29.1)	66 (38.4)	37 (21.5)	5 (2.9)	
- 16-20 ปี	8 (5.6)	50 (34.7)	48 (33.3)	30 (20.8)	8 (5.6)	
- 21 ปีขึ้นไป	3 (6.1)	11 (22.4)	28 (57.1)	6 (12.2)	1 (2.0)	
2. ด้านการฝึกอบรม หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ						
- 1-5 ปี	1 (2.4)	11 (26.2)	14 (33.3)	16 (38.1)	0 (0.0)	28.56*
- 6-10 ปี	0 (0.0)	4 (16.0)	13 (52.0)	6 (24.0)	2 (8.0)	
- 11-15 ปี	5 (2.9)	28 (16.3)	82 (47.7)	49 (28.5)	8 (4.7)	
- 16-20 ปี	5 (3.5)	25 (17.4)	63 (43.8)	29 (20.1)	22 (15.3)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	13 (26.0)	24 (48.0)	10 (20.0)	2 (4.0)	

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1	2	3	4	5	x^2
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	7 (16.7)	17 (40.5)	12 (28.6)	6 (14.3)	22.20
- 6-10 ปี	1 (4.0)	5 (20.0)	10 (40.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	
- 11-15 ปี	8 (4.7)	32 (18.6)	56 (32.6)	68 (39.5)	8 (4.7)	
- 16-20 ปี	3 (2.1)	22 (15.3)	60 (41.7)	50 (34.7)	9 (6.3)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	14 (28.0)	23 (46.0)	11 (22.0)	1 (2.0)	
4. ด้านการสัมมนาทาง วิชาการ						
- 1-5 ปี	2 (4.8)	10 (23.8)	20 (47.6)	7 (16.7)	3 (7.1)	31.4*
- 6-10 ปี	0 (0.0)	2 (8.0)	14 (56.0)	8 (32.0)	1 (4.0)	
- 11-15 ปี	9 (5.2)	28 (16.3)	75 (43.6)	53 (30.8)	7 (4.1)	
- 16-20 ปี	5 (3.5)	25 (17.4)	69 (47.9)	25 (17.4)	20 (13.9)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	16 (32.0)	23 (46.0)	8 (16.0)	2 (4.0)	

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					
	1	2	3	4	5	x ²
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
5. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	9 (21.4)	19 (45.2)	10 (23.8)	4 (9.5)	25.21
- 6-10 ปี	1 (4.0)	5 (20.0)	12 (48.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	
- 11-15 ปี	19 (11.0)	29 (16.9)	75 (43.6)	43 (25.0)	6 (3.5)	
- 16-20 ปี	6 (4.2)	36 (25.0)	57 (39.6)	36 (25.0)	9 (6.3)	
- 21 ปีขึ้นไป	2 (4.2)	18 (37.5)	21 (43.8)	5 (10.4)	2 (4.2)	
6. ด้านการแต่งตั้งโยก ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน						
- 1-5 ปี	2 (4.8)	10 (23.8)	11 (26.2)	16 (38.1)	3 (7.1)	46.29*
- 6-10 ปี	1 (4.0)	0 (0.0)	15 (60.0)	5 (20.0)	4 (16.0)	
- 11-15 ปี	9 (5.2)	23 (13.4)	66 (38.4)	68 (39.5)	6 (3.5)	
- 16-20 ปี	3 (2.1)	25 (17.4)	74 (51.4)	31 (21.5)	11 (7.6)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	17 (34.0)	19 (38.0)	8 (16.0)	5 (10.0)	

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาคูคลากร	ระดับปัญหา					
	1 f(%)	2 f(%)	3 f(%)	4 f(%)	5 f(%)	x ²
7. ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน						
- 1-5 ปี	2 (4.8)	9 (21.4)	14 (33.3)	13 (31.0)	4 (9.5)	19.67
- 6-10 ปี	0 (0.0)	2 (8.0)	13 (52.0)	6 (24.0)	4 (16.0)	
- 11-15 ปี	2 (1.2)	28 (16.3)	72 (41.9)	56 (32.6)	14(8.1)	
- 16-20 ปี	2 (1.4)	22 (15.3)	61 (42.4)	41 (28.5)	18(12.5)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.0)	15 (30.0)	23 (46.0)	10 (20.0)	1 (2.0)	
รวมทุกด้าน						
- 1-5 ปี	0 (0.0)	7 (16.7)	17 (40.5)	18 (42.9)	0 (0.0)	20.03
- 6-10 ปี	0 (0.0)	1 (4.0)	14 (56.0)	8 (32.0)	2 (8.0)	
- 11-15 ปี	2 (1.2)	24 (14.0)	87 (50.6)	57 (33.1)	2 (1.2)	
- 16-20 ปี	1 (0.7)	15 (10.4)	78 (54.2)	45 (31.3)	5 (3.5)	
- 21 ปีขึ้นไป	1 (2.1)	11 (23.4)	24 (51.1)	11 (23.4)	0 (0.0)	

$$\alpha = .05 \quad , \quad x^2 = 9.488$$

จากตาราง 28 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาคูคลากรพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษาระหว่าง 1-5 ปี , 6-10 ปี, 11-15 ปี , 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายในการค้นคว้า

1. เพื่อทราบสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กระทำกับประชากรซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 68 คน และอาจารย์พลศึกษา จำนวน 365 คน รวม 433 คน จากวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ 17 แห่ง โดยใช้ประชากรทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ 17 แห่ง โดยทางไปรษณีย์พร้อมทั้งติดแสตมป์ เพื่อให้ส่งกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่แจ้งไว้หลังแบบสอบถาม จำนวน 433 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่ต้องศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ (ผู้บริหาร / อาจารย์พลศึกษา) ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนามุคลากรพลศึกษาใน วิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ หาค่าคะแนนความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไค - สแควร์ (χ^2)

สรุปผลการค้นคว้า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.60 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.80 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.50

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.20 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.40 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม จะมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 มากที่สุด และมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.80 น้อยที่สุด

วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.50 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.10

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 และกลุ่มอาจารย์
พลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการ
ทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.50 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษามี
ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 เมื่อพิจารณาโดยรวม
ทั้งสองกลุ่มแล้วจะมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี
คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ 35.80 มากที่สุด

ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้บริหารมีประสบการณ์
ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 16 – 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.40 และกลุ่ม
อาจารย์พลศึกษามีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 11 – 15 ปี มากที่สุด คิด
เป็นร้อยละ 43.80 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่มแล้วจะมีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา
ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.70 มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษาในวิทยาลัย พลศึกษา สรุปได้ดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
ในข้อ 1 และข้อ 5 มีค่าร้อยละ 42.6 และ 33.8 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก
แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 28.7 และ 27.2 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติ
จริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละและ
ระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษาของ
ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สภาพการพัฒนามูลสารพลศึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 4 มีค่าร้อยละ 36.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมากแต่อาจารย์
พลศึกษามีความคิดเห็นร้อยละ 35.6 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหาร
และอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ สภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 38.2, 32.4, 36.8 และ 42.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 38.4, 33.4, 38.4 และ 36.2 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 5 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในข้อ 1 มีค่าร้อยละ 45.6 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 33.7 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยในข้อ 5 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 37.3 และ 37.3 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยและระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 36.7 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการแต่งตั้งรยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน สภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 39.7, 44.1 และ 45.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 36.4, 35.9 และ 38.1 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน สภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 35.3 และ 39.7 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 30.7 และ 32.1 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยในข้อ 2 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 38.2 และ 38.2 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยและระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 37 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
สรุปได้ดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้
บริหารในข้อ 1 มีค่าร้อยละ 32.4 และมีปัญหในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า
มีค่าร้อยละ 34.1 และมีปัญหในระดับน้อยส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความ
คิดเห็นคิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหาเหมือนกัน

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับ
ปัญหาเหมือนกัน

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และข้อ 2 มีค่าร้อยละ 38.2 และ 36.8 ตามลำดับ และ
มีปัญหในระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 32.6 และ 32.3 ตาม
ลำดับ และมีปัญหในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็น
คิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหาเหมือนกัน

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหาเหมือนกัน

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหาเหมือนกัน

ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับ
ปัญหาเหมือนกัน

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ และระดับปัญหา
เหมือนกัน

4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนามูลฐานการพลศึกษา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสัดส่วน สรุปได้ดังนี้

4.1 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชาย และเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของอายุระหว่าง 21 - 30 ปี , 31 - 40 ปี , 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี ด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.4 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ , ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการสัมมนาทางวิชาการ , ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.5 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี , 6 - 10 ปี , 11 - 15 ปี , 16 - 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.6 สัดส่วนความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามูลฐานการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของประสบการณ์การสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 1 - 5 ปี , 6 - 10 ปี , 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ , ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.7 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชายและเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.8 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, และ 51 - 60 ปี ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, ด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.9 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี , ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่แตกต่างกัน

4.10 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.11 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.12 สัดส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจมา อภิปรายผล ดังนี้

ก. สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ด้านการปฐมนิเทศ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในข้อการเห็นความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์พลศึกษา ที่บรรจุใหม่ และได้จัดพี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ทำงานในระดับนโยบายที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ แต่อาจารย์พลศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติจริง จะมองเห็นภาพพจน์ของการปฏิบัติจริงมากกว่าว่าไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญ และให้การช่วยเหลืออย่างจริงจังกับอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ เหมือนกับงานวิจัยของทิพวรรณ สิตลรัสมิ (2522 : 122) ที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรได้มีการปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อย

2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในทุกข้อในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษายังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งขาดงบประมาณในการดำเนินการ ดังนั้นควรมีการวางแผนการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และตั้งงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในข้อจัดตั้งคณะกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา แล้วให้การสนับสนุนในระดับที่ต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารอยู่ในสภาพที่แตกต่างกับอาจารย์พลศึกษา หรืออาจเป็นเพราะอาจารย์พลศึกษาปฏิบัติงานสอน ยังมีความต้องการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพิ่มขึ้นอีก เหมือนกับงานวิจัยของน้อย สุปิงคลัด (2518 : 51) ที่พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติค่อนข้างมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติน้อย

4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ สภาพการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในข้อจำกัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น อาจารย์พลศึกษาขึ้นชอบในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการพลศึกษา โดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการสัมมนา และได้ผลจากการสัมมนาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน และพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้มีโอกาสร่วมสัมมนาอยู่เสมอ แต่อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสน้อย ดังนั้นการสัมมนาทางวิชาการควรจัดให้มีมาก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และทัศนคติในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สภาพการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในข้อได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับสถาบัน และแหล่งความรู้เพื่อการศึกษาต่อให้แก่อาจารย์พลศึกษาได้ทันเหตุการณ์และทั่วถึง ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย และในข้ออาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาต่อจบแล้วได้มารับผิดชอบในหน้าที่อย่างต่อเนื่องในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาไม่ได้วางแผนเตรียมการที่จะไปศึกษาต่อ และขาดการประสานงานกับสถาบัน แหล่งความรู้ เพื่อการศึกษาต่อ

6. ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน สภาพการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของอาจารย์พลศึกษากันตามระยะเวลาอันสมควร ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา และวางแผนไว้ล่วงหน้า และกระทำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษา และปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกระทำเพื่อการพัฒนา แต่อาจารย์พลศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติเห็นว่าหากการโยกย้ายด้วยเหตุผลอื่น ดังนั้น ควรจะมีการปรับปรุงวิธีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานให้เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่

เหมือนกับคำกล่าวของประมวล รุจนเสรี (2523 : 2 - 6) ว่า ควรปรับเปลี่ยนข้าราชการที่มี
ความรู้ ความสามารถ ให้นำไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

7. ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน สภาพการพัฒนามูลฐานการพัฒนาผลศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผลศึกษาในข้อการสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์
ผลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือทำงานร่วมกับอาจารย์ผลศึกษาที่มีประสบการณ์ และ
อาจารย์ผลศึกษาที่ไปศึกษาดูงาน แล้วได้นำความรู้ และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนาการเรียน
การสอน ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์ผลศึกษาเห็นว่า
ได้ปฏิบัติจริงน้อย และในข้อการส่งเสริมให้อาจารย์ผลศึกษาศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ผลศึกษา
ที่มีความสามารถและประสบผลสำเร็จในการสอนลักษณะ เป็นการนิเทศภายในในระดับที่แตกต่างกัน
คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์ผลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่า
ผู้บริหารได้มีเวลาไปศึกษาดูงานอยู่เสมอแต่อาจารย์ผลศึกษาได้มีเวลาน้อย ยังมีความต้องการ
ที่จะไปศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงานมากขึ้น

ข. ปัญหาการพัฒนามูลฐานการพัฒนาผลศึกษาในวิทยาลัยผลศึกษา

1. ด้านการปฐมนิเทศ ปัญหาการพัฒนามูลฐานการพัฒนาผลศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและอาจารย์ผลศึกษาในข้อการบรรจุอาจารย์ผลศึกษาในแต่ละปีไม่พร้อมกัน ทำให้การ
ปฐมนิเทศไม่พร้อมเพียงกัน ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก
แต่อาจารย์ผลศึกษาเห็นว่าปัญหามีในระดับน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาท และ
รับผิดชอบโดยตรง ทำให้มองเห็นว่ามีปัญหามาก แต่อาจารย์ผลศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานสอน
จึงมองเห็นว่ามีปัญหาน้อย และไม่ให้ความสำคัญ

2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาการพัฒนามูลฐานการพัฒนาผลศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผลศึกษาในทุกข้อมีปัญหาในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็น
เพราะผู้บริหารและอาจารย์ผลศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญหรืออาจเป็นเพราะขาดงบประมาณ
การดำเนินการ

3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนามูลฐานการพัฒนาผลศึกษาตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผลศึกษาในข้องบประมาณในการจัดหาเอกสาร ตำรา
วารสาร จุลสาร และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ไม่เพียงพอและอาจารย์ผลศึกษาให้ความสำคัญงานข่าวสาร

ทางวิชาการน้อย ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์พลศึกษายังมีความต้องการให้เพิ่มงบประมาณและส่งเสริมสนับสนุนด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมากขึ้นอีก

4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนาศูนย์พลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในทุกข้อมีปัญหในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ทำงานในระดับนโยบายตามสภาพได้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว จึงมองเห็นว่ามีปัญหาน้อย และอาจารย์พลศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานสอนตามสภาพเห็นว่าได้ปฏิบัติดีน้อย จึงมองเห็นว่ามีปัญหาน้อย

5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปัญหาการพัฒนาศูนย์พลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในทุกข้อมีปัญหในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมากอยู่แล้ว

6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ปัญหาการพัฒนาศูนย์พลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในทุกข้อมีปัญหในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้พิจารณา ส่วนอาจารย์พลศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติ จึงมองเห็นว่ามีปัญหาน้อย รวมทั้งอัตรากำลังไม่เพียงพอด้วย

7. ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน ปัญหาการพัฒนาศูนย์พลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในทุกข้อมีปัญหในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะงบประมาณที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอค่าจ้าง ทาให้ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาไม่เห็นความสำคัญ และให้ความสนใจเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางพลศึกษาควรวางแผนและกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เพื่อการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาดำเนินการต่อไป โดยการจัดงบประมาณเพิ่มมากขึ้น
2. กรมพลศึกษา และวิทยาลัยพลศึกษา ควรร่วมกันปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

3. กรมพลศึกษา และวิทยาลัยพลศึกษา ควรร่วมกันจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อผลิตสื่อเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัยให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิงของอาจารย์พลศึกษาต่อไป

4. กรมพลศึกษา และวิทยาลัยพลศึกษา ควรวางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์พลศึกษาให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสูงสุดในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดทั่วประเทศ
2. ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิฐา ธนสารศิลป์. การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน. มติที่ประชุมด้านการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางด้านการเรียนการสอน.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. การศึกษาศาสนาและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537. อัดสำเนา.
- ชาอุทัย วลีตรังลิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.
- ทิพวรรณ สีตรศรีมี. การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- เทวี เศรษฐรักดี. กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. ปรินต์วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ประมวล รุจน์เสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง." วารสารข้าราชการ.
กรุงเทพฯ : 2523.
- ประวีณ ณ นคร. สรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2535 กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2535.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาอาจารย์. หน่วย
พัฒนาอาจารย์ฝ่ายวิชาการ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- พลศึกษา, กรม. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมพลศึกษา. กรุงเทพฯ : ข่าวสาร
กรมพลศึกษา ฉบับพิเศษวันข้าราชการพลเรือน, 2527.
- _____. พลศึกษา 38. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ :
 ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, 2520
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2517.
- _____. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- _____. รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2520.
- _____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- _____. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526.
- บุญ พงษ์วิทย์กร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล,
 2517.
- มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
 สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2525.
- รังสรรค์ ศีกรักรา. ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพ
 ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- วรรณ นาคเพชรพล. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้
 สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2535. อัดสำเนา.
- วิญญู อังคนารักษ์. "วิธีการประชุม," คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล. พระนคร :
 สังข์ไพลย์การพิมพ์, 2518.
- วิทยา วงษ์สมาน. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่น ๆ. หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.

วุฒิชัย จันทวงศ์. นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทรหว่างประเทศ ในประเทศ.

กรุงเทพฯ : โอเดียน, 2522.

ศึกษาริการ, กระทรวง. แผนพัฒนาการกีฬา. ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2531 - 2539. อัดสำเนา.

สมคิด แก้วสนธิ. การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ. กรุงเทพฯ : ขาวสาร หน่วยพัฒนา
คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2521.

✓สมาน รังสิโยภักดิ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพฯ :
สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., 2535.

สำราญ ฉารยุดน์. "การพัฒนาบุคคล," วารสารข้าราชการ. กรุงเทพฯ : 2518.

อรพินทร์ กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
อัดสำเนา.

Bergevin, Paul and Dwight Morris. Group Processes Adult Education.
Connecticus : The Seabury Press, 1955.

Castetter, William B. The Personnel Function in Education
Administration. New York : Macmillian Publishing, 1967.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman "The Nature and Development
of the Personnel Field," Personnel Management. Cincinnati
Ohio : South - West, 1968.

Donald, Masella and Reuben Rus. "Student Opinion on College Teaching,"
Improving College and University Teaching. 1968.

Lipscomo Edra E. "Study of the Attetude of Students Teacher in
Elementary Education," Joumal of Educational Research. 1966.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York :
Mc Craw - Hill Book Co., 1966.

- Gordon, Lowrence. "Measuring Teacher Competencies for The Middle
School," The National Elementary Principal. n.d.
- Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California : Jossey - Base,
1975.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : Mc Graw - Hill
Book Co, 1961.
- Maneth, Paul E. "Faculty Development Practices at Kansas Community
College : An Analysis of their Perceived Effectiveness,"
Dissertation Abstracts International. 49 : 413 - A ; September,
1988.
- Mazer, Gilbert E. "Attitude and Personality Change in Student
Teachers of Disadvantaged Youth," Journal of Educational
Research. 1969.
- Menges, Robert J. and Judy Levinson. Teaching Improving and
Instructional Quality. Washington D.C. : American Association
for Higher Education, 1980.
- Mistry, Rumi. "Improving College Teaching : Model Faculty Development
Program for Indian University," Dissertation Abstracts.
1978.
- Tobin, Helen M. and others. The Process of Staff Development Component
of Change. Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1974.

ภาพผนวก

ที่ ทม 1007/ 4533



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมพลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายเดิบท คติพจน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.พาณิชย์ ปิลมาศ

ประธาน

อ.สมชาย ไกรสังข์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
ให้ข้าราชการ ในสังกัดกรมพลศึกษา ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูล
ในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

สำเนา

ที่ ศธ 0501.03/161

กรมพลศึกษา

ถนนพระรามที่ 1 ปทุมวัน กทม.10330

15 มกราคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด 17 แห่ง

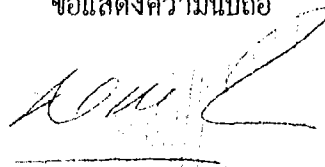
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 433 ชุด

ด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้เสนอขอให้กรมฯ แจ้งวิทยาลัยพลศึกษา
ทุกแห่งเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารวิทยาลัย และอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ได้ตอบแบบสอบถาม
ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกรมฯ คือ นายเดิบท คติพจน์ ตำแหน่ง
อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ศูนย์พลศึกษา และกีฬา
จังหวัดสกลนคร ศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา และได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและ
ปัญหาการพัฒนาศูนย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา" โดยจะรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพลศึกษา
ทุกแห่ง เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ กรมฯ ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 3 ฝ่าย
และอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 365 ราย ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ
ศึกษาวิจัยของข้าราชการและเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพ
การเรียนการสอนวิชาพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดให้ความร่วมมือด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุวรรณ กู้สุจริต)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมพลศึกษา

สำนักงานเลขานุการกรม

โทร.2140135 ต่อ 1018,1019

สำเนา

ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดสกลนคร
สนามกีฬาจังหวัดสกลนคร ถนนไอทียู
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

31 มกราคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

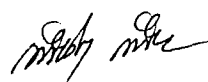
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด 17 แห่ง

ด้วย ข้าพเจ้า นายเดิปรต คติพจน์ ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยพลศึกษา
จังหวัดอุดรธานี ช่วยปฏิบัติราชการที่ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดสกลนคร ขณะนี้กำลังศึกษา
ในระดับปริญญาโท วิชาเอกพลศึกษา ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้เสนอ
หัวข้อวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการพัฒนาศูนย์พลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษา" ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียน
การสอนวิชาพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งสามฝ่าย
และอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา จำนวน 365 ราย ได้โปรดตอบแบบสอบถาม อนึ่ง ใคร่ขอความ
กรุณาจากท่านได้โปรดทำให้เจ้าหน้าที่เก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วส่งไปยังศูนย์พลศึกษาและกีฬา
จังหวัดสกลนคร ภายในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2539 โดยบรรจุในซองที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายเดิปรต คติพจน์)



ที่ ทม 1007/ 4530

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายเดิบท คติพจน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.ผาณิต บิลมาศ

ประธาน

อ.สมชาย ไกรสังข์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์เทเวศน์ พิริยะพจน์ท์ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. นายเสถียร สภาพงศ์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมพลศึกษา
3. นายทรงสวัสดิ์ ไวยมภู ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการพลศึกษาสุขภาพ
และนันทนาการ กรมพลศึกษา
4. นายชินทร์ ยุกตะนันท์ ศึกษาพิเศษ 8 กรมพลศึกษา
5. นายคงศักดิ์ เจริญพงศ์ หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมมาตรฐานกีฬานักเรียน
ส่วนพัฒนาการกีฬา สำนักการกีฬา
กรมพลศึกษา
6. นายทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรม
ส่วนพัฒนาการกีฬา สำนักการกีฬา กรมพลศึกษา
7. นายเสกสรรค์ นาควงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

คำจำกัดความ

การพัฒนามุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของมุคลากร ทั้งทางด้านทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบของมุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้มุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต และประสิทธิภาพสูงขึ้น

สภาพของการพัฒนามุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพของการพัฒนามุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีทำงาน

ปัญหาการพัฒนามุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนามุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพเกี่ยวกับการพัฒนามุคลากรพลศึกษา

ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนามุคลากรพลศึกษา

ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ การตอบคำถามตามความเป็นจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผลการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใดและจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ทำให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	()
() ชาย () หญิง	
2. อายุ	()
() 21 - 30 ปี	
() 31 - 40 ปี	
() 41 - 50 ปี	
() 51 - 60 ปี	
3. วุฒิทางการศึกษา	()
() ปริญญาตรี	
() ปริญญาโท	
() ปริญญาเอก	
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	
() ผู้บริหาร	
() อาจารย์พลศึกษา	

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป	()
6. ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป	()

ตอนที่ 2 สภาพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสภาพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยของท่านที่ได้ปฏิบัติจริงแล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความ ใต้หมายเลขของแต่ละข้อคำถาม

การกำหนดระดับสภาพการปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

- 5 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงมาก
- 3 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงน้อย
- 2 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด
- 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติเลย

ข้อที่	สภาพการพัฒนาคณาการ	ระดับการปฏิบัติงานจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. การปฐมนิเทศ						
1.	วิทยาลัยของท่านเห็นความสำคัญของโครงการ ปฐมนิเทศอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่						()
2.	วิทยาลัยของท่านได้ส่งอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ เข้ารับการปฐมนิเทศที่กรมพลศึกษาจัดขึ้น						()
3.	การปฐมนิเทศที่กรมพลศึกษาจัด ได้บรรจุเนื้อหา ครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พลศึกษา						()
4.	การปฐมนิเทศได้มีการแนะนำและมุ่งใจให้อาจารย์ พลศึกษาที่บรรจุใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง						()
5.	วิทยาลัยของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วย เหลือแนะนำให้แก่อาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่						()
	2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ						
6.	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรม หรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ						()
7.	การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัย จัดขึ้นอาจารย์พลศึกษาได้มีส่วนร่วม						()
8.	วิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาเข้า ร่วมฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่กรมพล ศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น						()

ข้อที่	สภาพการพัฒนาคณาจารย์	ระดับการปฏิบัติจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	อาจารย์พลศึกษาได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน						()
10.	หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการติดตามผล และประเมินผลการนำไปใช้						()
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ							
11.	วิทยาลัยของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษาไว้						()
12.	วิทยาลัยของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาการพลศึกษา เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา						()
13.	วิทยาลัยของท่านมีนโยบายเสนอข่าวสารทางวิชาการพลศึกษาสู่หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ						()
14.	วิทยาลัยของท่านจัดตั้งคณะกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษาแล้วให้การสนับสนุน						()
4. การสัมมนาทางวิชาการ							
15.	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน						()
16.	วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น						()

ข้อที่	สภาพการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
17.	อาจารย์พลศึกษาชื่นชอบในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการพลศึกษา โดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการสัมมนา						()
18.	วิทยาลัยของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน และพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่						()
19.	หลังการสัมมนาแล้ว ได้มีการติดตามผลและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาครั้งต่อไป						()
5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ							
20.	วิทยาลัยของท่านได้จัดบริการข่าวสารเกี่ยวกับสถาบัน และแหล่งเพิ่มพูนความรู้ เพื่อการศึกษาต่อให้แก่อาจารย์พลศึกษาได้ทันเหตุการณ์ และทั่วถึง						()
21.	ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสดูแลในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา						()
22.	ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ ซึ่งได้มีโอกาสดูแลการศึกษาต่อ						()

ข้อที่	สภาพการพัฒนานุเคราะห์	ระดับการปฏิบัติจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
23.	อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาต่อจนแล้วได้นักวิชาการ ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนา การทำงานที่ตนรับผิดชอบ						()
24.	อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาต่อจนแล้วได้มารับผิดชอบ งานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง						()
6. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน							
25.	ในวิทยาลัยของท่านได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงานของอาจารย์พลศึกษากันตามระยะ เวลาอันสมควร						()
26.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า						()
27.	เมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานวิทยา ลัย ได้จัดให้มีการฝึกหัด อบรมและศึกษางานเพื่อ ให้อาจารย์พลศึกษามีความรู้ เข้าใจในหน้าที่ก่อน รับงาน						()
28.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกระทำเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ พลศึกษาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น						()

ข้อที่	สภาพการพัฒนามูลฐาน	ระดับการปฏิบัติจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	7. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน						
29.	วิทยาลัยของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ ผลศึกษาดูงานเป็นทีม โดยการสอนร่วม หรือ ทำงานร่วมกับอาจารย์ผลศึกษาที่มีประสบการณ์						()
30.	วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผลศึกษา ศึกษาวิธีการสอน ของอาจารย์ผลศึกษาที่มีความ สามารถ และประสบผลสำเร็จในการสอนลักษณะ เป็นการนิเทศภายใน						()
31.	วิทยาลัยของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ ผลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ทาง ด้านการสอนและการปฏิบัติงาน						()
32.	อาจารย์ผลศึกษาที่ไปศึกษาดูงานแล้ว ได้นำความ รู้ และประสบการณ์มาปรับปรุง และพัฒนาการ เรียนการสอน						()

ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยของท่านตามที่เป็นจริงว่ามีปัญหาหรือไม่ อยู่ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง
หลังข้อความไว้ตามหมายเลขของแต่ละข้อความ

การกำหนดระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

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

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. ปัญหาการปฐมนิเทศ						
1.	การบรรจุอาจารย์พลศึกษาในแต่ละปีไม่พร้อมกันทำให้การปฐมนิเทศไม่พร้อมเพรียงกัน						()
2.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศถือว่าไม่ใช่หน้าที่ของวิทยาลัย						()
3.	ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศ ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์พลศึกษา						()

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.	อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยให้ความสนใจน้อยและไม่ให้ความร่วมมือ ในการประชุมในเทศอาจารย์พลศึกษาใหม่ไม่เห็นความสำคัญทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ						()
5.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						()
2.ปัญหาการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ							
6.	ขาดการวางแผนและการเตรียมการในการพัฒนาอาจารย์พลศึกษาในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ						()
7.	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง						()
8.	ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชามาให้ความรู้ในการอบรมทางด้านวิชาการพลศึกษา						()
9.	เมื่อส่งอาจารย์พลศึกษาไปอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการแล้วขาดการติดตามประเมินผล						()
10.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาคุลากร	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	3. ปัญหาการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ						
11.	งบประมาณในการจัดหาเอกสาร ตำรา วารสาร จุลสาร และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ไม่เพียงพอ						()
12.	อาจารย์พลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชา การน้อย						()
13.	ขาดศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ						()
14.	วิทยาลัยของท่านส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์พลศึกษา ให้เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำไปลงใน วารสารต่าง ๆ						()
15.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						()
	4. ปัญหาการสัมมนาทางวิชาการ						
16.	ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน กระบวนการสัมมนาทางวิชาการ						()
17.	ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ได้รับการ สัมมนาทางวิชาการมาปรับปรุงการเรียนการสอน						()
18.	บุคลากรไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ที่ได้รับจาก การสัมมนาทางวิชาการยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม						()
19.	วิทยาลัยไม่ได้จัดสัมมนาทางวิชาการ เพราะถือว่า เป็นหน้าที่ของกรมพลศึกษา						()
20.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						()

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	5. ปัญหาการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ						
21.	การส่งบุคลากรไปศึกษาต่ออาจทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน						()
22.	วิทยาลัยของท่านมีกิจกรรมมาก จนบุคลากรไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อการศึกษาต่อ						()
23.	อาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยของท่านได้แสดงความจำนงค์ที่จะศึกษาต่อ ในแต่ละปีมากเพียงใด						()
24.	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน						()
25.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						()
	6. ปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน						
26.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อาจทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน						()
27.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยระบบพรรคพวกไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล						()
28.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความแตกแยก และขาดความสามัคคี						()

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
29.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเท่าให้เกิดความไม่เป็นธรรม						()
30.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						()
7. ปัญหาการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน							
31.	ขาดงบประมาณสนับสนุนในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน						()
32.	บุคลากรที่ส่งไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานไม่มีความสามารถพอที่จะนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน						()
33.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานนอกสถานที่						()
34.	เมื่อไปศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงานแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่า ได้ผลคุ้มค่าเพียงใด						()
35.	อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						()

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายเดิบริต คติพจน์

เกิดเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2499

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 1566 ถนนก้างคั่ว อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2520 ป.กศ.สูง (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี

พ.ศ.2523 กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา

พ.ศ.2539 กศ.ม. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

เดิบท คติพจน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา

กุมภาพันธ์ 2540

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบสภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา
ในวิทยาลัยพลศึกษา และเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัย
พลศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร จำนวน 68 คน และอาจารย์พลศึกษา จำนวน
365 คน รวม 433 คน จากวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ 17 แห่ง โดยใช้ประชากรทั้งหมด
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนานุคลากร
พลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตรา
ส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าไค - สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

ก. สภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ของเพศชายและเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และ
ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มี
อายุระหว่าง 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี ด้านการสัมมนาทาง
วิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มี
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทาง
วิชาการ และด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหาร
และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา
ทางวิชาการ ด้านการรียกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ข. ปัญหาการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชายและเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาศูนย์กลางการพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

CONDITION AND PROBLEMS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF THE
PHYSICAL EDUCATION PERSONNEL IN THE PHYSICAL
EDUCATION COLLEGES

AN ABSTRACT

BY

TERBTO CATIPOT

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

February 1997

The purposes of this study were to investigate the conditions and problems affecting the development of the physical education personnel in the physical education colleges and to compare the condition and problems concerned.

The sampling group consisted of 68 administrators and 365 instructors totaling 433 collected from 17 physical education colleges in the country. A set of questionnaires comprising and problems affecting the development of physical education personnel according to the attitudes of both administrators and instructors was employed. The data analysis was done through percentage and chi square.

Findings

A. The conditions of the development of the physical education personnel in the physical education colleges.

1. The opinions towards the conditions of the development of the physical education personnel in physical education colleges both male and female in terms of orientation, training programs and/or operational meetings and in instructional field trips and observation were statistically significant (different) at the level of .05 and there was no difference in other aspects.

2. The opinions towards on the development of the physical education personnel aged 21-30, 31-40, 41-50 and 51-60 on academic seminars were statistically significant (different) at the .05 level and no difference occurred in the other fields.

3. The opinions towards on the conditions of the development of the physical education personnel as administrators and instructors obtaining bachelors, masters and doctoral degrees on orientation,

academic seminars and the exchange of duties (positions) were statistically significant (different) at the level of .05. There was no difference in other aspects.

4. The opinions towards on the development of the physical education personnel in physical education colleges as administrators and instructors on orientation, training programs or operational meetings, academic seminars, the exchange of duties (positions) and instructional field trips and observation were statistically significant (different) at the .05 level and no difference occurred in other fields.

5. the opinions towards the conditions of the development of the physical education personnel in physical education colleges as the experienced in the periods of 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 and over 21 years on the dissemination of academic information were statistically significant (different) at the level of .05. There was no difference in other aspects.

6. The opinions towards on the conditions of the development of the physical education personnel in physical education colleges in the periods of 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 and over 21 years on the dissemination of academic information and the encouragement of further studies were statistically significant (different) at the level of .05 and there was no difference in other fields.

B. Problems on the development of physical education personnel in physical education colleges.

1. The opinions towards on problems concerning the development of the physical education personnel both male and female on the training programs and/or operational meetings and academic seminars were

statistically significant (different) at the level of .05 and there was no difference in other aspects.

2. The opinions on the problems of the development of the physical education personnel in physical education colleges aged 21 - 30, 31 - 40, 41 - 50 and 51 - 60 years on the training programs and/or operational meetings, academic seminars, the exchange of duties (positiones) and instructional field trips and observation were statistically significant (different) at the .05 level. There was no difference in other aspects.

3. The opinions towards problems of the development of physical education personnel obtaining bachelors, master and doctoral degrees were not statistically significant, (different).

4. The opinions towards on the problems of the development of the physical education personal as administrators and instructors on (towards) the exchange of duties (positions) were statistically significant (different) at the level of .05. There was no difference in other aspects.

5. The opinions on problems of the development of the physical education personnel in physical education colleges among the experienced in the periods of 1 - 5, 6 - 10, 11 - 15, 16 - 20 and over 21 years on training programs and/or operational meetings, academic seminars, the exchange of duties (positions) and instructional field trips and observation were statistically significant (different) at the .05 level and no difference occurred in other aspects.

6. The opinions towards on problems of the development of the physical education personnel in physical education colleges among those with experiences in teaching physical education courses in the duration

of 1 - 5, 6 - 10, 11 - 15, 16 - 20 and over 21 years on training programs and/or operational meetings, academic seminars and the exchange of duties (positions) were statistically significant (different) at the level of .05 and there was no difference in other aspects.