

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

ปริญญานิพนธ์
ของ
อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
มีนาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

บทคัดย่อ
ของ
อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
มีนาคม 2547

อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์. (2546). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา*. กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546. ปรินท์อานิพนธ์ กต.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ผาณิต บิลมาต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาวุฒิ ปลื้มสำราญ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา และเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกระทำกับกลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 191 คน แยกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 128 คน อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศและด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ

(ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและ ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

Anupong Uthaisawat. (2003). *The State and Problems of Physical Education Personnel in Chaopraya Group Primary Schools in Bangkok Metropolis in the Year 2003. Master thesis, M.Ed.(Physical Education)* Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc.Prof. Phanit Billamas, Assist.Prof.Thawuth Pluemsamran.

This propose of this research is to study the state and problems of personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group,Bangkok, Academic Year 2003. In the orientation, the seminar ,and the operating meeting, education distributing , academic seminar, promoting to continue higher level work and promoting, observing notice working method. The researcher use the questionnaires about the state and problem and personnel development. The collective data of this research is made by the management persons and 191 teachers in physical education field, divided into the management persons 128 and the teachers in physical education 63. and the statistic of the data analysis concerns the percentage and Chi-Square test.

The research find that :

1. The opinions of the physical education teachers and management towards the state of the personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group, concerning, academic news distribution, education continuation supporting, and swift the position or of work are different at 0.05 of statistic level. The opinions of the orientation, academic seminar, and the training or workshop , are the same.
2. The opinions of male and female about the state of personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group, concerning the training or workshop, academic news distribution, education continuation supporting, changes and swift the position or duties of work, education training and working observation, are different. This implies the statistic data at 0.05. In other words, the opinions of the orientation and academic seminar are the same.
3. The opinion of the person, who are below than 40 years old and above 40 years old, about the state of personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group, concerning the training or workshop, academic

seminar, changes and swift the position or duties of work and education training, are different. This implies the statistic data at 0.05. Moreover the opinions of the orientation, academic news distribution, education continuation supporting and working observation, are the same.

4. The opinions of the physical education teachers and management towards the problems of the personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group, concerning, academic news distribution, education continuation supporting, and swift the position or of work are different at 0.05 of statistic level. The opinions of the orientation, academic seminar, and the training or workshop , are the same.

5. The opinions of male and female about the problems of personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group, concerning the orientation, the training or workshop, academic news distribution, academic seminar, education continuation supporting, changes and swift the position or duties of work, education training and working observation, are different. This implies the statistic data at 0.05.

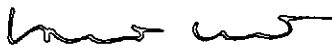
6. The opinion of the person, who are below than 40 years old and above 40 years old, about the problems of personnel development in physical education, in the primary schools of Chao Praya Group, concerning the training or workshop, academic seminar, changes and swift the position or duties of work education training. This implies the statistic data at 0.05. Moreover the opinions of the orientation, academic news distribution, education continuation supporting, and working observation, are different are the same.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

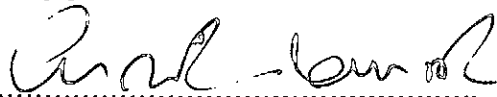
สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

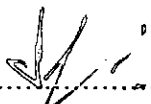
ของ
นายอนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์

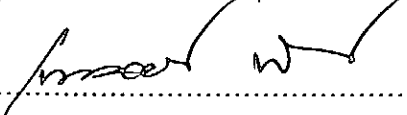
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

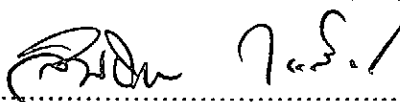

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ผาดิน บิลมาศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธาวุฒิ ปลื้มสำราญ)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพัตน์)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย ไกรสังข์)

ประกาศคุณประการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จาก
รองศาสตราจารย์ผาดิต บิลมาศ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธาวุฒิ
ปลื้มสำราญ กรรมการควบคุม รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพณท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สมชาย ไกรสังข์ กรรมการสอบปากเปล่าเพิ่มเติมที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ในการให้ความรู้
ข้อเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุง พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอดจนคณาจารย์คณะพลศึกษา ภาควิชา
พลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แก่ลูกศิษย์
ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยผู้อำนวยการคณิต มีรักษ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิวัลย์ อินทรานนท์
อาจารย์อรุณี ติรุสร อาจารย์ปรีชา แยมประดิษฐ์ อาจารย์ปทุม เลิศหิม อาจารย์สมพิศ
วัฒนมงคลลาภ อาจารย์เกรียงศักดิ์ หิรัญเจริญ คุณสมศักดิ์ อินทวารี คุณอังคณา กมลรัตน์
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในหลายๆ ด้าน ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียน จนกระทั่งสำเร็จการ
ศึกษา

อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวความคิดในการพัฒนาบุคคล	6
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	6
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	8
ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	11
องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์	14
หลักการพัฒนาบุคลากร	15
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรพลศึกษา	20
นโยบายและแผนงานการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
งานวิจัยในต่างประเทศ	27
งานวิจัยในประเทศ	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
แหล่งข้อมูล	33
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	35
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	36
วิธีการจัดกระทำข้อมูล	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล	38
ผลการศึกษาค้นคว้า	39
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	134
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	134
การกำหนดกลุ่มประชากร	134
การเก็บรวบรวมข้อมูล	134
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	134
การวิเคราะห์ข้อมูล	135
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	135
อภิปรายผล	147
ข้อเสนอแนะ	153
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก	160
ภาคผนวก ข	168
ประวัติย่อผู้วิจัย	170

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน.....	33
2	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม.....	39
3	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ	40
4	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	43
5	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ	47
6	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ	50
7	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	53
8	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน.....	56
9	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการ ทำงาน	59
10	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ	62
11	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	65
12	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

13	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....	72
14	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	75
15	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน.....	78
16	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการ ทำงาน.....	81
17	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านปฐมนิเทศ	84
18	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	87
19	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	91
20	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ	94
21	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	97
22	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

23	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน	104
24	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน	107
25	แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิงที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน	111
26	แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน	115
27	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน	119
28	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	124
29	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	128
30	ทดสอบความแตกต่างของความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่งในปัจจุบัน	132

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดก็ตามที่คนในประเทศได้รับการพัฒนาแล้วประเทศนั้นก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม ประเทศใดที่คนในประเทศไม่ได้รับการพัฒนาประเทศนั้นก็จะล้าหลัง และด้อยพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของแต่ละประเทศ ประเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยี ล้วนต้องการปัจจัยต่างๆหลายประการด้วยกัน และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ ประชากรที่มีคุณภาพซึ่งนับเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกอารยประเทศ เพราะถ้าปราศจากประชากรที่มีคุณภาพแล้ว แม้ประเทศนั้นจะมีทรัพยากรที่สมบูรณ์เพียงใดก็ไม่สามารถทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นประโยชน์ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศได้ และเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม

นิพนธ์ ศศิธร (2524 : 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพคนให้ดีขึ้นจะต้องขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ พลศึกษาเป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมเพียบพร้อมทางด้านกายภาพดีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีสติปัญญาความรู้ตลอดจนการใช้ไหวพริบแก้ไขปัญหาชีวิตได้เป็นอย่างดีภิญญู สาธ (2519 : 161 – 162) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้รับการเจียรไนไม่เป็นภัยต่อใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเป็นภัยต่อสังคมมากที่สุด อาภาพร สุขาวงษ์ (2533 : 67) ได้กล่าวว่า การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้มีการศึกษาทุกระดับ จัดอบรมอาจารย์ พลศึกษา นอกจากนี้ยังอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการ จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการศึกษา จัดสัมมนาผู้ฝึกสอนกีฬา อบรมกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำพัฒนา งานสาธารณสุขมูลฐานในสถานศึกษา วิทยาการผู้นำการฝึกกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่วนเดชา เกียรติศิริ (2526 : 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของบุคลากรทางพลศึกษา ทั้งนี้บุคลากรทางพลศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้วิชาพลศึกษาสมบูรณ์ และเป็นผู้ทำให้โครงการต่างๆ ทางพลศึกษาสมบูรณ์แบบที่สุด ทั้งทางด้านการสอน การปลูกฝังเจตคติที่ดึงดูดต่อการพลศึกษาทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ในปัจจุบันการเรียนการสอนสุขศึกษาและพลศึกษา เป็นวิชาหนึ่งในแปดสาระวิชาที่ต้องเรียน ดังนั้นวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการศึกษาแขนงอื่น ทั้งนี้เพราะการที่นักเรียนได้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมนั้นวิชานี้ได้เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องในการเข้ามาช่วยพัฒนาด้านนี้เป็นอย่างมาก วรศักดิ์ เพียรชอบ (2521 : 10) ได้เน้นความสำคัญของพลศึกษาไว้ว่า วิชาพลศึกษาเป็นวิชาการแขนงหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์และมุ่งหมายเช่นเดียวกับการศึกษาอย่างอื่น คือ เป็นวิชาที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม แตกต่างจากวิชาอื่นก็ตรงที่วิธีการและสิ่งที่นำไปใช้คือ พลศึกษาใช้กิจกรรมการออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬาเป็นสื่อการเรียน โดยนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมพลศึกษา จะเห็นได้ว่าวิชาพลศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการประกอบ การงาน เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ช่วยในการพัฒนา ประเทศชาติต่อไป ปัจจุบันเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตมนุษย์มากขึ้นโดย ความเจริญด้านนี้กำลังเข้ามาแทนที่กำลังงานของมนุษย์ บุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ ในขณะนี้ มีมานานแล้วอาจตามไม่ทันในความเจริญทางด้านนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่กระตือรือร้นและ เฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใน สภาพการที่แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังมีน้อยมาก เนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ อาทิ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมือง ล้วนแต่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะทันหันเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ก่อให้เกิด ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาในที่สุด

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ทำการสอนวิชาพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เห็นว่า การเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีปัญหาการพัฒนาบุคลากร ทางพลศึกษาอยู่มากจึงทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบสาเหตุที่แท้จริงตลอดจนแนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานครต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขต เจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขต เจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา และวิธีพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษาคือ

1. ประชากร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาในปีการศึกษา 2546 ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 สำนักงานเขต 43 โรงเรียน แยกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 128 คน อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ปีการศึกษา 2546
จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ ระดับอายุต่ำกว่า 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพ หมายถึง ลักษณะและวิธีการปฏิบัติของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ต่อการพัฒนาบุคลากรในด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ต่อการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอน พลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมอุปนิสัยและวิธีการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขต เจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

สภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทาง วิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การ ศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การ ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมอุปนิสัยและวิธีการทำงานที่ดี เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

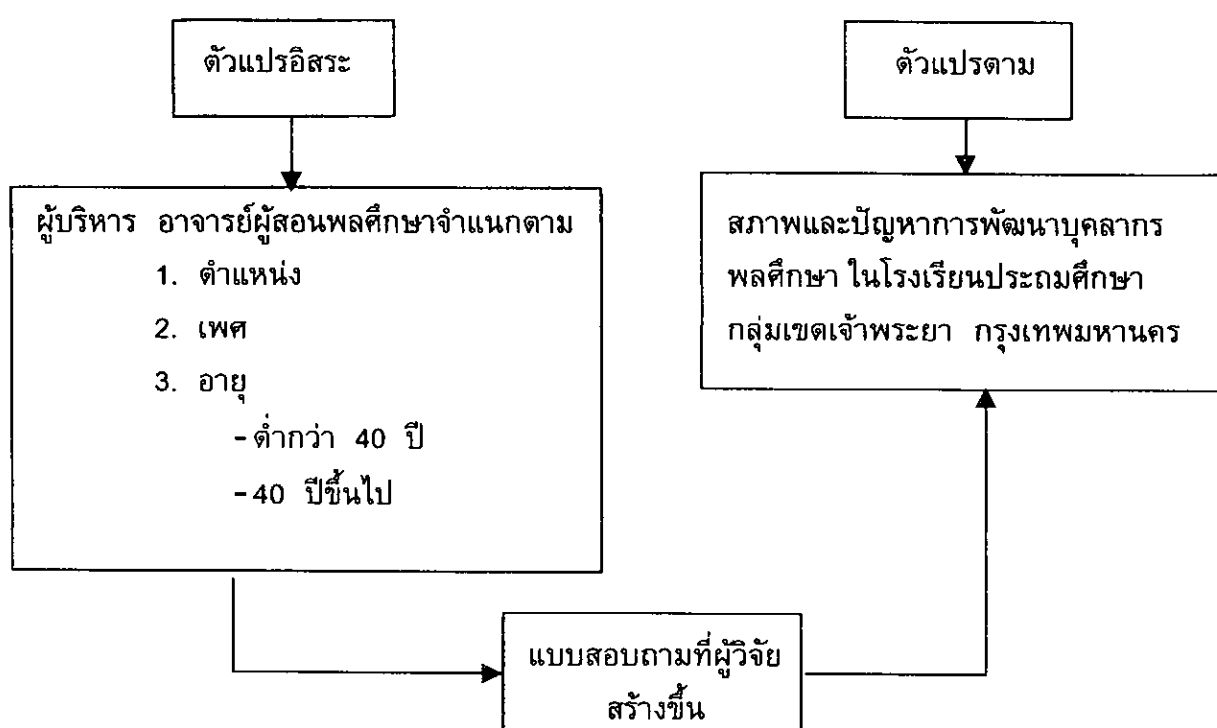
ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

โรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนในระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มเขตเจ้าพระยา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 สำนักงานเขต ได้แก่

- | | |
|------------------------|------------------|
| - สำนักงานเขตยานนาวา | จำนวน 6 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตสาทร | จำนวน 2 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตบางคอแหลม | จำนวน 7 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตพระโขนง | จำนวน 4 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตห้วยขวาง | จำนวน 2 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตดินแดง | จำนวน 3 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตวัฒนา | จำนวน 8 โรงเรียน |
| - สำนักงานเขตบางนา | จำนวน 7 โรงเรียน |

กลุ่มเจ้าพระยา หมายถึง การจัดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตต่างๆ ของ กรุงเทพมหานครโดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต คือ กลุ่มเขตรัตนโกสินทร์ กลุ่มเขตเจ้าพระยา กลุ่มเขตศรีนครินทร์ กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ และกลุ่มเขตบูรพา

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา
2. หลักการพัฒนาบุคลากร
3. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
4. นโยบายและแผนงานการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า
 - 5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

1. แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมากล่าวในที่นี้พอสังเขป ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 591) กล่าวว่า “พัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 480) กล่าวว่า “บุคลากร หมายถึง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน”

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง “การทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่แต่ละหน่วยงาน มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญขึ้นในทางที่ดี”

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 531) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่ต้องเอาใจใส่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วถึงและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สำราญ ถาวรยุศน์ (2518 : 12) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมนั้น มีความหมายใกล้เคียงกันมาก นักทฤษฎี นักบริหารบางคนก็ใช้คำทั้งสองนี้แทนกัน โดยหมายถึงกิจกรรมอย่างเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีในปัจจุบันนักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ ถือว่าเป็นกิจกรรมคนละอย่างแต่มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน" หรืออาจจะให้ความหมายว่า "การพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนติดต่อกันไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย ส่วนการฝึกอบรมหมายถึง การสอนให้คนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญและความรู้ในการปฏิบัติงาน"

ภิญญู สาทร (2519 : 162) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "กระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญของบุคคล"

สุพจน์ สุภาพันธ์ (2528 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ"

สุเมธ เดียวอิสระ (2531 : 147) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัยเจตคติและวิธีการทำงานที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต"

ชูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 10 – 11) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้นคือการพัฒนาการทำงาน ด้านทักษะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพและพัฒนาการนี้อาจจะเป็นผลเนื่องจากการขยายโครงการ หรือการจัดตั้งโครงการใหม่ซึ่งอาจเกิดจากองค์การนอกกรอบแบบ หรือการบังเอิญอันเป็นผลจากการลองผิดลองถูกก็ได้

กัฟ (Guff. 1975 : 8 – 16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัย นั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือ

เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัวเพื่อเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตนเองโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

เคสเตเตอร์ (Castetter. 1967 : 273) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษ หมายถึง การจัดเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

โทบิน และคนอื่นๆ (Tobin and others. 1974 :3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันไป อาจจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้

จากแนวคิดของนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไปเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าในองค์การใดก็ตามมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แล้วละก็จะทำให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดียิ่ง

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 180 – 188) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อมีการบรรจุบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงการทำงานให้ด้วย เพราะการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความรู้พื้นฐาน จึงมีงานบางอย่างที่ยังไม่ได้จัดสอนในโรงเรียน

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานไปนานๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องจำเจกับงานเก่าๆ จึงต้องหาวิธีต่างๆ ให้บุคคลในองค์การไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เช่น มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรมให้บุคคลได้มีโอกาสไปพบปะกับบุคคลภายนอกเป็นการเปลี่ยนอิริยาบถชั่วคราว

3. เทคโนโลยีต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการนั้น

4. ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถของแต่ละคน การฝึกอบรมให้เขาได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ประโยชน์เรื่องต่อไปนี้

4.1 ผลผลิตการทำงานสูง การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานเขามีความรู้ ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

4.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้วเขาก็สามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาการปฏิบัติงานจะลดลง งานไม่ติดขัดหรือหยุดชะงัก เพราะทุกคนเข้าใจดี

4.3 การควบคุมลดลง เพราะการปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้วจะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

4.4 อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุในการทำงานจะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องจักรอุปกรณ์ ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีให้ถือว่าเป็นการช่วยบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถทำงานได้ดีขึ้น การเกิดอุบัติเหตุก็จะลดน้อยลงหรือไม่มีอีกเลย

5. ถือหลักการว่าการพัฒนาของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จึงต้องมีตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นับตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

6. องค์กรมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมบุคคลไปรับหน้าที่ใหม่

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง เพื่อหวังผลระยะยาวซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรมากขึ้นอันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์กร

8. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น กล่าวคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนอบรมจนมีความสามารถดี ทำงานได้ถูกต้องเขาก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและไม่แน่ใจ

9. ในหน่วยงานราชการของไทยนั้น หน่วยงานไม่สามารถสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้เอง บุคคลที่จะเข้ามาทำงานได้นั้นจะต้องมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหามาให้หน่วยงานที่ได้รับ จึงอาจจะต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถบางประการให้ จึงจะสามารถทำงานในหน่วยงานไปได้ด้วยดี

ปิญญู สาธร (2526 : 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้ดีขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญต้องลดลงเป็นธรรมดาหรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้

เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายในและภายนอกสถาบันเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่องค์กรหรือสถาบันควรพิจารณา เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

สุเมธ เดียววิสเรศ (2531 : 47) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลหลายประการดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้การเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูง
2. ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ในระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงนั้น
3. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถ ทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาดย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
5. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สันทนาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่มเติม

เดวิด คติพจน์ (2540 : 13) ในการเลือกสรรคนเข้าทำงานในองค์กรต่างๆ ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เป็นอย่างดีมีการทดลองปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ แล้วจึงบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป แม้ว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้จะมีประโยชน์ แต่ก็หาเป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนเหมาะสมกับหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมต่างๆ ในวงการบริหารขององค์กรทั้งรัฐบาลและเอกชนต่างเปลี่ยนแปลงและขยายตัวออกไปตามวิวัฒนาการของเศรษฐกิจและสังคมตลอดเวลา จำนวนองค์กรและจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรก็ขยายขึ้น อีกประการหนึ่งก็คือวิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้เป็นอย่างดี ทั้งคนที่เหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายดายในระยะเวลาต่อมา

ฉะนั้นเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงจำเป็นจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และฝึกฝนให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลดีตามความมุ่งหมาย นอกจากนั้นยังจะทำให้คนในหน่วยงานได้รับการ พัฒนา มีจิตใจรักงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และเกิดการพัฒนาความคิดริเริ่มขึ้นได้

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการจะนำมากล่าว พอสังเขป ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน(2516 : 535) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายหมายองค์กรการ เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่
 - 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
 - 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 - 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
 - 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
 - 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์กร
 - 1.9 สนองงานบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลได้แก่
 - 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.2 เพื่อพัฒนาทำที่บุคลิกภาพในการทำงาน
 - 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
 - 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจัยในการตัดสินใจ
 - 2.5 เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
 - 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
 - 2.7 เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
 - 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
 - 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

เจริญ ไวรวัจนกุล (2532 : 151 – 152) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลที่เพิ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ เข้าปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องรวมทั้งร่วมทำงานกับผู้อื่นในองค์การได้อย่างรวดเร็ว
2. เพื่อให้บุคคลในองค์การมีโอกาสได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นการเสริมสร้างน้ำใจในการทำงาน โดยเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลได้เปลี่ยนอิริยาบถจากการจำเจต่องานที่ต้องทำ ไปพักผ่อนเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น หรือได้มีโอกาสไปรับการฝึกอบรมดูงานหรือศึกษาต่อเพิ่มเติม
4. การพัฒนาบุคลากรบางครั้งก็เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อเตรียมบุคคลให้ไปรับหน้าที่หรือตำแหน่งใหม่

สุธี ทานตวนิช (2532 : 69 - 70) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคคล คือต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการเปลี่ยนท่าที และพฤติกรรมในการทำงาน ทั้งนี้อาจพิจารณาแยกออกเป็นความมุ่งหมาย 2 ด้านคือ

1. ความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน
 - 1.1 เพื่อให้คนทำงานมีความสนใจการทำงานของตนยิ่งขึ้น
 - 1.2 เพื่อแนะนำและสอนวิธีทำงานที่ดีที่สุด
 - 1.3 เพื่อประหยัดทรัพยากรในการทำงาน
 - 1.4 เพื่อกำหนดมาตรฐานในการทำงาน
 - 1.5 เพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงาน
 - 1.6 เพื่อพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสูงสุด
 - 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยยกระดับด้านการบริหารบุคคล
 - 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้สำหรับความก้าวหน้าของงานและขยายตัวขององค์การ
 - 1.9 เพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร
2. ความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลนี้เน้นหนักถึงจุดประสงค์ของแต่ละบุคคล เช่น
 - 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.2 เพื่อท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน
 - 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน
 - 2.4 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจเลือกในเรื่องต่างๆ
 - 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน
 - 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน

2.8 เพื่อให้เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การดียิ่งขึ้น

ดัทท์ (Dutt. 1961 : 12 - 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมาย คือ โรงเรียนได้ร่วมมือกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัย ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการสอน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครู เพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่

3. เพื่อจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครู และผู้บริหาร เพราะการฝึกอบรมก่อนประจำการ ไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

4. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน

5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาให้เกิดเจตคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพ

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ๆ แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่าง และความเหมาะสมของแต่ละบุคคลช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ

7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิต

9. เพื่อช่วยให้สถาบันผลิตครูได้ปรับปรุงการฝึกอบรมทักษะในการเป็นครูเหมาะสมยิ่งขึ้นในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่พึงปรารถนา

ตามแนวความคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่าความหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ภิญโญ สาร (2523 : 363) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลทำได้หลายวิธีนับตั้งแต่การให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาเรื่อยไปจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งเป็นวิธีสามัญที่ทางราชการและเอกชนจัดให้แก่ราษฎรทั่วไป การพัฒนาบุคคลวิธีแรกนี้จัดเป็นการฝึกอบรมก่อนที่จะออกไปทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติ (Pre Service Training) การพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่ง คือการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติการ (In Service Training) หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงานโดยไม่ต้องลาออกจากงานและไม่ก่อความเสียหายแก่หน่วยงาน ขณะที่บุคคลนั้นๆ เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งหน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการ หรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกอบรมให้อย่างไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติด้วย หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนได้โดยจัดออกมาในรูปของสัมมนา การประชุมหรือการอบรมที่สมาคมต่างๆ จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งแรก จัดเป็นการพัฒนาบุคคลในระหว่างการปฏิบัติการหรือการฝึกระหว่างปฏิบัติการทั้งสิ้น การพัฒนาบุคคลวิธีที่สาม คือ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานปกติโดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเองหรือได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ จัดเป็นการพัฒนาบุคคลด้วยเหมือนกัน

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

คณะทำงานการพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523 : 14 - 15) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารจะพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานี้จะต้องเริ่มที่บุคคลก่อน
 - 1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
 - 1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างจริงจัง
2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญ กำลังใจ
3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อความหรือการประสานงานทั้งการจัดการที่ดี จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนี้

5. อื่นๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

2. หลักการพัฒนาบุคลากร

บุญชม ไชยโกษี (2513 : 22 : 23) ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การศึกษาอบรมบุคลากรของครูควรพิจารณาถึงความต้องการ และปัญหาของครูเป็นสำคัญ ครูควรจะได้ทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่ตรงกับความสนใจของตนมีความหมายสำหรับงาน และได้ผลซึ่งนำประโยชน์อย่างแท้จริงในการทำงาน เช่น การสอน การควบคุมชั้น การสนองความต้องการของนักเรียน

2. การศึกษาอบรมระหว่างประจำการของครูควรเกี่ยวข้องกับความต้องการ ปัญหาและภาวะความต้องการของท้องถิ่น เด็กนักเรียนและโรงเรียนจะแยกออกจากท้องถิ่นและชุมชนไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาวะท้องถิ่นทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง

3. การให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปรับปรุงดำเนินงานและการวัดผล

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย

5. การดำเนินการศึกษาอบรมบุคลากรควรพยายามเน้นความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหา

6. การศึกษาระหว่างประจำการของครูควรส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงาม และการพัฒนาอย่างกว้างขวาง มิใช่มุ่งแต่เฉพาะด้านวิชาการเท่านั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาสังคมและอารมณด้วย

7. ในการศึกษาอบรมบุคลากรครูควรจะได้คิดถึงความแตกต่างของบุคคลด้วย เช่น ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ปัญหา ประสบการณ์ ชั้น และวิชาที่สอน

8. การศึกษาอบรมครูควรมีโครงการไว้เป็นที่แน่นอนและเป็นมาตรฐาน

ซุบ กาญจนประกร (2517 : 386) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า จะจัดการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะสามารถให้ผลงานการฝึกอบรมอำนวยผลสูงสุด ต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การที่หน่วยงานการศึกษานั้นสังกัด รวมทั้งแนะนำว่าควรให้เกิดประสานงานในหน่วยงานระดับรองลงไปและการบริหารงานทั้งระบบด้วย ซึ่งต้องคำนึงถึงวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ สถานที่ การจัดงานและอื่นๆ

ชาลส์ และคushman (Charles and Cushman. 1954 : 422 - 423) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากรครูไว้ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับเป็นสำคัญ
2. ต้องมีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว
3. ต้องคำนึงถึงความต้องการ ปัญหา และความเป็นอยู่ของท้องถิ่น
4. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงาน การวัดผลต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

สตูปส์ และราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 445) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูนั้นควรตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 3 ประการ

1. ครูทุกคนทั้งที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดี
2. ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องจัดให้มีโอกาสในการปรับปรุงตนเองอย่างเพียงพอ
3. การวางโครงการในการพัฒนาบุคลากรครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง

ตามแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สมองความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. สมองความต้องการของบุคลากร
4. ควรเน้นกระบวนการของการแก้ปัญหา
5. ควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร
6. ควรสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
7. การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์กร หรือหน่วยงานดำเนินการอยู่ ซึ่งมีวิธีในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไป แต่ละหน่วยงานตามความเหมาะสม

สุมะธ เดียวอาเรต (2531 : 155 – 156) ได้กล่าวถึง วิธีพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่ครู อาจารย์ สามารถทำได้เองตามลำพัง
 - 1.1 การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เช่น การอ่าน การฟังและการสัมมนา
 - 1.2 การศึกษาค้นคว้าทางวิชาชีพ
 - 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง
 - 1.4 การค้นคว้าวิจัยทดลอง

- 1.5 การเข้าประชุมทางวิชาการ
- 1.6 การไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่น
- 1.7 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
- 1.8 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
- 1.9 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
- 1.10 การลาหยุดหรือการศึกษาต่อ
- 1.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
2. กิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้เป็นหมู่คณะ
 - 2.1 การประชุมครูทั้งโรงเรียน
 - 2.2 การประชุมปฏิบัติการ
 - 2.3 การตั้งกรรมการเพื่อดำเนินงานตามโครงการต่างๆ
 - 2.4 การจัดทำข่าวสารเผยแพร่ในโรงเรียน
 - 2.5 การจัดให้ดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
 - 2.6 การจัดตั้งศูนย์วิชาการในโรงเรียน
 - 2.7 การจัดกิจกรรมพิเศษและนิทรรศการต่างๆ
 - 2.8 การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน
 - 2.9 การประเมินผลงานตามแผนและโครงการเป็นระยะ

สุธี ทานตวนิช (2532 : 70 – 72) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นหน้าที่จำเป็นอีกประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสมถูกต้องที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างมาก วิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่อาจเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม คือ

- 1.1 การปฐมนิเทศ
- 1.2 การสอนงาน
- 1.3 การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 สับเปลี่ยนโยกย้าย
- 1.5 หาพี่เลี้ยงให้
- 1.6 ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย
- 1.7 ให้อำนาจการแทน
- 1.8 พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส
- 1.9 ส่งไปศึกษาดูงาน
- 1.10 จัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรม

- 1.11 มีการประชุมเจ้าหน้าที่
- 1.12 ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ
- 1.13 ส่งเข้าประชุมในเรื่องเกี่ยวกับงาน
- 1.14 จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้ใช้เพียงพอ
- 1.15 จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
- 1.16 สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคคลอย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคล เพราะถ้าผู้บริหารไม่มีการพัฒนาตนเองแล้ว การพัฒนาผู้ร่วมงานย่อมไม่ได้ผล มีหลายวิธีการที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ในการพัฒนาตนเอง คือ

- 2.1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
- 2.2 แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้บริหารคนอื่นๆ
- 2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการ
- 2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆ ทางสื่อมวลชน
- 2.6 เข้าร่วมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
- 2.7 หาโอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยายในบางโอกาส
- 2.8 เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการที่น่าสนใจ
- 2.9 หาโอกาสไปศึกษาดูงานที่อื่นบ้าง
- 2.10 หาโอกาสเข้าศึกษาในบางวิชาจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง
- 2.11 เป็นสมาชิกสมาคมซึ่งเป็นที่น่าสนใจ

สตูปส์ และราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 453) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี คือ

1. การศึกษาจากสถาบันและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยวิธีการอภิปรายเป็นสำคัญ
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อนหรือการศึกษาเป็นปี
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่สอนในระดับเดียวกัน มาพบปะปรึกษาหารือ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. เยี่ยมเยียนระหว่างครูในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนของกันและกันให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความออกเผยแพร่

ไวลส์และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1974 : 375) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสามารถกระทำได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชาให้เรียน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมปรึกษาหารือ
4. การจัดกลุ่มเพื่อการศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างสถาบันการศึกษา
6. การบรรยาย
7. จัดให้มีวันพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายวิธีด้วยกันสุดแล้วแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสม และความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ วิธีการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ดังต่อไปนี้

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

3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกใหม่ขององค์การ ให้รู้จักโครงสร้างขององค์การ เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้แก่พนักงาน ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรขององค์การมีความรู้ความเข้าใจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้มากที่สุด

ชาลนัย วสิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2521 : 161 – 162) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่วไป เกี่ยวกับองค์การที่เขาสัมผัสอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะของโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ในองค์การ บทบาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคลและสถานที่สำคัญๆ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้สึกว่าคุณไม่ใช่คนแปลกหน้าหรือส่วนเกินขององค์การ การปฐมนิเทศที่ได้ผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์การนั้นๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การหาวิธีดึงดูดหรือบำรุงรักษาบุคคลให้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจต่างๆ อาจเป็นวัตถุ การให้โอกาส สภาพการทำงาน การบำรุงขวัญเพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งระยะแรกที่เข้ามาทำงาน เขาต้องการคำแนะนำทำความเข้าใจกับหน่วยงาน และบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อจะได้ปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

ภิญโญ สาร (2523 : 365) กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่า วิธีการปฐมนิเทศ (Vestibule Training and Orientation) หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ห้องเรียน คือ พอบรรจุคนเข้ามาทำงานก่อนที่จะให้ปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะหนึ่ง (Vestibule Training) อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะกับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่จะต้องทำงานในลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการอบรมเพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะ หรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีครูฝึกมากกว่าและมีความชำนาญในการฝึกอบรมมากกว่า

ลิดเค็ต (Likert, 1961 : 7) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎี “การบริหารระบบ 4” (System 4 Management) กิจกรรมปฐมนิเทศว่า การปฐมนิเทศคนงาน (Employee Orientation) หมายถึง พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือ (Supportive) และให้ความสนใจส่วนตัว (Personal Interest) ในความเป็นอยู่ของคนงาน

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำอาจารย์ใหม่ให้ทราบข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยนโยบายในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย พร้อมทั้งกฎเกณฑ์เสนอความดีความชอบและการลงโทษ ตลอดจนการกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวมีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทันสมัยอันจะเป็นผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะองค์การหรือของหน่วยงานต่างๆ

ภิญโญ สาร (2517 : 442 - 443) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่างๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude)

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 181 - 182) กล่าวถึง หลักการฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและความประพฤติในการปฏิบัติงานซึ่งได้แบ่งความมุ่งหมายเป็น 2 ประการ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) มีความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่การสร้าง ความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อการสอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานบุคคล พัฒนากับบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลพยายามให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายฝึกฝนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน การขยายขององค์การ และสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือประชาชนผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเพื่อพัฒนาทำที่บุคลิกภาพ ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมเพื่อให้อาจารย์ได้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดจุดประสงค์ วิธีการสอน หลักวิธีการวัดผลและประเมินผล ทั้งยังทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสฝึกทักษะจากประสบการณ์และเทคนิคใหม่ๆ ในเรื่องที่น่าสนใจเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การ หรือการทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนับเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง อันมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

มณูญ พุณฺณทธีวิทยากร (2517 : 63) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการว่า ในฐานะหัวหน้างานควรตระหนักถึงการบอก หรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้อง ให้รับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไร ซึ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการ จากส่วนตัวหรือจากหนังสือในตำราแล้ว ตนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์การแล้วก็จะบอกลูกน้องให้ได้รับรู้รับทราบเอาไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2518 : 225 329) กล่าวถึงการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการให้บริการด้านการศึกษาค้นคว้าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่นเดียวกับการบริการทางการแพทย์และอื่นๆ การจัดให้มีการบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้คนทำงาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคลากร

2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์การมาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์การอื่นๆ ภายนอกองค์การ โดยให้โอกาสบุคลากรขององค์การได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (Participation) อีกด้วย

สนธิ แก้วสนธิ (2520 : 9 -10) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไว้ว่า การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่งานวิจัยความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษาหรือสรุปข่าวย่อ ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือหลักการทางด้านศึกษามากกว่าในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่างๆ นอกจากนั้นก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ เช่น สไลด์ เทป

หรือเทปโทรทัศน์ (Video Tape) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา และจัดทำอุปกรณ์ต่างๆ ให้ตามความต้องการของอาจารย์

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อให้อาจารย์เผยแพร่ผลงานแสดง ความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น จัดทำจุลสาร สรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจ ของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือ หลักการทางด้านการศึกษารวมทั้งการจัดหาวัสดุต่างๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ เพื่อความสะดวกให้แก่อาจารย์ นอกจากนี้อาจจะให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำ อุปกรณ์ต่างๆตามความต้องการของอาจารย์อีกด้วย

การสัมมนาทางวิชาการ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายคำว่า “สัมมนา” ว่า การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

วิญญู อังคนารักษ์ (2518 : 146 – 149) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนา ไว้ว่า การประชุมสัมมนา หมายถึงการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกันเพื่อศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

การประชุมสัมมนานี้เป็นการประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างหนึ่ง ใช้ได้ในเมื่อการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ ต่อไปนี้

1. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
2. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า
3. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย
4. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
5. เพื่อสรุปผลการวิจัย
6. เพื่อเสนอข่าวความรู้

เบอร์เกวิน และมอริส (Bergevin and Morris. 1995 : 65) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนา หมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ในหัวเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวโดยสรุป การสัมมนาทางวิชาการเป็นการจัดเพื่อกลุ่มอาจารย์ หรือนักศึกษาผู้สนใจ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการเรียนการสอน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพด้านการสอน และใช้เป็นแนวทางในการวางโครงการเพื่อการดำเนินงานในปีต่อไป

ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ภิญโญ สาร (2519 : 166) กล่าวถึง การศึกษาต่อเพิ่มเติม (Upgrading) ว่าเป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงาน ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากร หรือคนงานไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูงขึ้น การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่างๆ ในประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้

ภิญโญ สาร (2520 : 25) กล่าวถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้มีคุณภาพ “ปัญหาที่เคยรับทราบมาก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะแรกที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆมาทำงาน การสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลงเมื่อนานไปจะเหลือเพียงระดับขั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น” ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในการทำงาน เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนวุฒิความรู้ ทักษะในการที่จะนำเทคนิค และประสบการณ์ใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ก้าวหน้าอยู่เรื่อยๆ

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 172) กล่าวว่า การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนจากตำแหน่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical Move) ซึ่งเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้นและได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) กล่าวคือ จะต้องมียศตราเงินเดือนเท่าเดิม ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

ประมวล รุจนเสรี (2523 : 6 – 7) กล่าวว่า การสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาหน่วยงานแล้วยังช่วยพัฒนาคนด้วยเพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ได้รอบรู้งานด้านต่างๆ หลายด้านอันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยรวม เพราะถ้าให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นคือ จะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นกิจวัตรประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสศึกษาเรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่และการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานานมักสำคัญผิดว่า ตนเป็นเจ้าของส่วนราชการและข้าราชการในสังกัดของตน ผลที่ตามมาคือการสร้างอำนาจ สร้างอาณาจักของหน่วยงานและของอัตราทางสังคมของหน่วยงาน หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการของตนเข้ามา นอกจากนี้ถ้าเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น เมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานานก็จะทำให้เกิดการสร้างอิทธิพลขึ้นในท้องถิ่นนั้นๆ ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นการมุ่งหวังเพื่อประโยชน์เฉพาะคนมากกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ

ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 277) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในองค์กรนั้นบางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการต่างๆ แล้ว ภายหลังประสบปัญหาว่าได้บรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพัฒนาบุคลากรของคนผิดไปหรือบุคคลนั้นเกิดเปลี่ยนทัศนคติไป จนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การเริ่มงานใหม่ให้เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน แต่อย่างไรก็ดีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ควรกระทำอย่างมีแผน มีกฎเกณฑ์วางไว้อย่างแน่นอน เพราะจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน

การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

หน่วยงานใดแม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตาม เพราะวิทยาการต่างๆเจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่งอาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีแก้ปัญหาก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้นและการปฏิบัติงานที่ได้ผล ได้แก่

1. การให้ไปฝึกงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 189) กล่าวว่า “วิธีฝึกหัดงาน” (Apprenticeships) การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship) การสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised reading) ก็เป็นการพัฒนาลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมกันอย่างแพร่หลาย นั่นคือการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานที่ต่างๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาในวิทยาลัย ไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผลในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการวัดผล หรือจัดให้มีการเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างหน่วยงานเป็นการชั่วคราว การส่งบุคลากรไปฝึกงานจะทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ ย่อมแล้วแต่ความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติราชการนั้นมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ ความชำนาญและได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรม ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้ดีอีกวิธีหนึ่งคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกฝน ปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปดูงานตามหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศ

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงานเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ เทคนิคใหม่ๆ เพิ่มขึ้นและนำสิ่งนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. นโยบายและแผนงานการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

แผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

1. ครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด
2. ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้
3. ครูและผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
4. ครูทุกคนมีจรรยาบรรณของความเป็นครู

โครงการ/ กิจกรรม ปีงบประมาณ 2545 – 2546

1. โครงการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (งบประมาณ ปี 2545 = 1,272,000 บาท)

2. โครงการแลกเปลี่ยนทางการศึกษาระหว่างกรุงเทพมหานครกับนครคุนหมิงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน (งบประมาณ 2545 = 887,100 บาท)
3. โครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนด้านวิจัยทางการศึกษา บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนและครูแนะแนว(งบประมาณปี 2545 = 580,000 บาท, งบประมาณปี 2546 = 710,000 บาท)
4. โครงการอบรมสัมมนา เรื่อง ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2542 (งบประมาณปี 2545 = 50,000 บาท)
5. โครงการอบรมหลักสูตรวัดผลการศึกษา (งบประมาณปี 2545 = 300,000 บาท งบประมาณปี 2546 = 300,000 บาท)
6. โครงการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ (งบประมาณปี 2545 = 2,780,000 บาท , งบประมาณปี 2546 = 1,800,000 บาท)
7. โครงการประเมินทิศทางการครุกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่ (งบประมาณปี 2545 = 1,660,000 บาท งบประมาณปี 2546 = 1,100,000 บาท)
8. โครงการหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา (งบประมาณปี 2545 = 3,155,440 บาท) งบประมาณปี 2546 = 981,800 บาท)
9. โครงการหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (งบประมาณปี 2545 = 1,371,770 บาท)
10. โครงการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา (งบประมาณปี 2545 = 2,760,620 บาท ,งบประมาณปี 2546 = 1,263,000)
11. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการกระจายอำนาจ (งบประมาณ 2545 = 259,000 บาท)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า

5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการที่สมรรถภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ จัดอภิปรายปัญหา การปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสลับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ ให้ครูมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลและการเยี่ยมห้องเรียน

เม็นส์ และลีวินสัน (Menges. and Levinson. 1980 : 78 – 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด ” โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอนและการสอนแบบจุลภาค พบว่าผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าสนใจ แต่จะต้องคำนึงปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น การยอมรับการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสมและการลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์

มิสตรีย์ (Mistry. 1978 : 703 – 704) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการจำลองโครงการพัฒนาคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย - ยูนิทาร์ เมื่อปี ค.ศ.1976 ผลการวิจัยปรากฏว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศที่ครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ครั้งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามจะมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Training) ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพ โดยเสนอให้จัดทั้งระยะสั้นและต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีการเสนอให้ทุกสถาบันควรมีการส่งเสริมการสอนหรือเปิดบริการแนะแนว โดยจัดโปรแกรมการแนะแนว (Under – Study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

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

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน หรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่นๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

2. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผล คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน หรือการประชุมเทคนิคการสอนและกิจกรรมการฝึกอบรม

3. เหตุผลที่ไม่ประเมินผลคือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4. วิธีการ 3 แบบในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมากคือการสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคลและการเขียนรายงาน

5. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่นๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าผลสัมฤทธิ์สูงและไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติที่มีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่นๆ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113 – 117) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันในการปรับปรุงนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อยและเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในด้านสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานโดยผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาที่ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่อำนวย เนื่องจากการสอน 2 ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน

สุทัศน์ เหล่าทอง (2530 : ง – จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1 จำนวน 364 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูพลศึกษามีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับมากเกี่ยวกับด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียน การเคารพนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. รูปแบบและสถานที่ในการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษา ครูพลศึกษาต้องการเข้ารับการอบรมจากสมาคมสุขศึกษาพลศึกษาและสันตนาการแห่งประเทศไทยเป็นอันดับแรก และต้องการวิทยากรที่เป็นศึกษานิเทศก์จากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษาเป็นอันดับแรก

ประพันธ์ เกียรติเผ่า (2532 : ง – จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูพลศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 209 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยส่วนรวมครูพลศึกษาชายและครูพลศึกษาหญิง มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูพลศึกษาด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเกี่ยวกับการเรียนการสอน การเคารพนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครูพลศึกษา และการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนวิทยฐานะในระดับมาก และครูพลศึกษาชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในทุกๆด้านมากกว่าครูพลศึกษาหญิง

2. เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ในด้านการเรียนการสอน ครูพลศึกษาชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพ ในเรื่องการนำเทคนิคใหม่มาใช้นสอนในระดับมากที่สุด ครูพลศึกษาหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพเรื่องความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและวิธีการพัฒนาหลักสูตรพลศึกษาในระดับมากที่สุด ในด้านการเคารพนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ครูพลศึกษาชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพ เรื่องความสามารถในการจัดกิจกรรมและการเป็นผู้กำกับลูกเสือ

เนตรนารีและผู้นำยุวกาชาดในระดับมากที่สุด ในขณะที่ครูพลศึกษาหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องเดียวกันระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพพลศึกษา ครูพลศึกษาชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพ เรื่องการปลูกฝังความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในระดับมากที่สุด ในขณะที่ครูพลศึกษาหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องเดียวกันในระดับมาก ในด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียน ครูพลศึกษาชายและหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพ เรื่องการจัดกิจกรรมพลศึกษาเพื่อนันทนาการในระดับมากที่สุด ในด้านการส่งเสริมความรู้และวิทยฐานะ ครูพลศึกษาชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิในระดับมากที่สุด ในขณะที่ครูพลศึกษาหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องเดียวกันอยู่ในระดับมาก

เดิบบโต คติพจน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชายและเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ของผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปีและ 51 – 60 ปี ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ของผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง

4. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ปัญหาบุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชายและเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง

2. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี ด้านการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

5. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษาระหว่าง 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปในเขต ด้านการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตระกูล กาชัย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จาก 8 กลุ่มโรงเรียน

(จำนวน 121 โรงเรียน) จำนวน 480 คน แยกเป็นผู้บริหาร 120 คน และอาจารย์พลศึกษา จำนวน 360 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่าง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นวิธีการหรือทักษะกระบวนการต่างๆ เราสามารถนำเสนอด้วยกันหลายวิธี ส่วนการจะนำไปใช้จริงนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่แล้วพบว่า การพัฒนาบุคลากรถ้าเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านการเรียนการสอนเพียงด้านเดียวไม่เพียงพอ เพราะฉะนั้น การปฐมนิเทศ การอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ก็เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ใช้เป็นวิธีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำเสนอขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

แหล่งข้อมูล

ประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาในปีการศึกษา 2546 ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 สำนักงานเขต 43 โรงเรียน แยกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 128 คน อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาจำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจริงทั้งหมด

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

ที่	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ผู้บริหาร	อาจารย์ พลศึกษา
1	คลองเตย	ชุมชนหมู่บ้านพัฒนา	3	3
		วัดคลองเตย	1	1
		วัดสะพาน	2	1
		ศูนย์รวมน้ำใจ	4	2
2	ดินแดง	วิชากร	4	3
		วิสุทธิศ	5	4
		สามเสนนอก	5	8
3	บางคอแหลม	วัดจันทร์นอก	1	1
		วัดจันทร์ใน	3	1
		วัดไทร	3	1
		วัดบางโคล่	1	1
		วัดไผ่เงินโชตนาราม	4	2

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ผู้บริหาร	อาจารย์ พลศึกษา
4	บางคอแหลม	วัดราชสิงขร	3	2
		วัดลาดบัวขาว	2	1
		ผ่องพลอยอนุสรณ์	4	2
		เพ็ญพินอนุสรณ์	3	1
5	บางนา	รุ่งเรืองอุปถัมภ์	5	3
		วัดบางนานอก	2	1
		วัดบางนาใน	3	2
		ศรีเอี่ยมอนุสรณ์	5	2
6	พระโขนง	อำนวยการกสิวิอนุสรณ์	4	1
		บางจาก (ภาคเหนืออุปถัมภ์)	3	4
		พูนสิน (เพชรสุขอุปถัมภ์)	3	1
		วัดธรรมมงคล	2	1
7	ยานนาวา	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	3	1
		วัดคลองภูมิ	1	3
		วัดคลองใหม่	1	3
		วัดช่องนนทรี	3	2
7	วัฒนา	วัดช่องลม	3	1
		วัดดอกไม้	4	3
		วัดปรีวาส	2	1
		แจ่มจันทร์	2	1
		วัดธาตุทอง	4	4
		วัดภาษี	3	1
		วิจิตรวิทยา	3	3
		สวัสดีวิทยา	3	1
		สุหร่าบางมะเขือ	3	2

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	สำนักงานเขต	โรงเรียน	ผู้บริหาร	อาจารย์ พลศึกษา
8	วัฒนา	สุเหร่าบ้านดอน	1	1
		สุเหร่าสามอิน	3	1
		วัดดอน	3	1
		วัดยานนาวา	1	1
9	ห้วยขวาง	ประชากรราษฎร์บำเพ็ญ	5	4
		พระราม 9 กาญจนาภิเษก	5	2
รวม	9	43	128	63

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่สอนพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร แล้วนำมาประมวลเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำด้านต่าง ๆ มาสร้างเป็นคำถามให้ครอบคลุมสภาพและปัญหาในแต่ละด้าน

3. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาทางด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสัมมนาทางวิชาการ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีทำงาน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไขแล้วปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน พิจารณา

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงสำนักการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม

2. ไปส่งและรับกลับคืนด้วยตนเอง

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน นำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

วิธีการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ของสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
3. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ของปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่โดยใช้ ไค - สแควร์ (Chi - Square)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

χ^2 = ค่าไคสแควร์

f = ความถี่

% = ค่าร้อยละ

Sig = มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา จากค่าไคสแควร์

ระดับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

- 1 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติเลยหรือไม่มีปัญหา
- 2 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงน้อยที่สุดหรือมีปัญหาน้อยที่สุด
- 3 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงน้อยหรือมีปัญหาน้อย
- 4 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงมากหรือมีปัญหามาก
- 5 หมายถึง ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุดหรือมีปัญหามากที่สุด

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ และอายุ

ตาราง 2 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งในปัจจุบัน						
1. ผู้บริหาร	128	100.0	-	-	128	100.0
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	-	-	63	100.0	63	100.0
2. เพศ						
1. ชาย	48	25.1	49	25.7	97	50.8
2. หญิง	80	41.9	14	7.3	94	49.2
3. อายุ						
1. ต่ำกว่า 40 ปี	18	9.4	35	18.3	53	27.7
2. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	110	57.6	28	14.7	138	72.3

จากตาราง 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 128 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 128 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.9 เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 25.1 ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 25.7 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 7.3 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม จำนวน 191 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 50.8 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.2

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 128 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน ส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.7 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสอง

กลุ่ม จำนวน 191 คน ส่วนใหญ่ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	128	-	3.1	3.1	25.8	68.0
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	-	3.2	3.2	33.3	60.3
2. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	128	0.8	3.1	12.5	35.2	48.4
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	3.2	20.6	50.8	23.8
3. โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	128	11.7	7.0	29.7	36.0	15.6
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	20.6	28.6	14.3	17.5	19.0
รวม	ผู้บริหาร	128	-	3.1	21.1	29.7	46.1
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	1.6	30.2	36.4	30.2
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	128	43.0	16.4	28.1	9.4	3.1
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	55.5	17.5	11.1	14.3	1.6

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	128	32.8	32.8	25.8	8.6	-
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	30.2	38.0	17.5	12.7	1.6
3. โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	128	12.5	46.9	29.7	8.6	2.3
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	28.7	25.4	20.6	19.0	6.3
รวม	ผู้บริหาร	128	43.0	18.0	28.1	10.9	-
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	49.2	14.3	20.6	14.3	1.6

จากตาราง 3 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ 1 ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 60.3 ตามลำดับ

ข้อ 2 ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.4 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.8

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.6

จากตาราง 3 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ 1 ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ 55.5 ตามลำดับ

ข้อ 2 ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและมีปัญหาน้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.0

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.9 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 28.7

ตาราง 4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	128	3.9	8.6	25.0	43.7	18.8
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	11.1	6.3	33.3	44.5	4.8
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น	ผู้บริหาร	128	1.6	7.0	16.4	35.9	39.1
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	-	12.7	20.6	49.2	17.5
3. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น	ผู้บริหาร	128	3.1	-	22.7	38.3	35.9
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	3.2	4.8	44.4	20.6	27.0
4. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร	128	-	1.6	23.4	53.9	21.1
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	-	4.8	27.0	46.0	22.2
5. หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้	ผู้บริหาร	128	-	1.6	25.0	44.5	28.9
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	3.2	6.3	38.1	38.1	14.3

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
รวม	ผู้บริหาร	128	-	4.7	28.9	25	41.4
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	-	9.5	28.6	44.4	17.5
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	128	5.5	49.2	32.0	13.3	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	6.3	43.0	34.9	7.9	7.9
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น	ผู้บริหาร	128	11.7	61.7	18.0	7.0	1.6
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	47.6	27.0	20.6	1.6
3. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น	ผู้บริหาร	128	12.5	47.6	29.7	6.3	3.9
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	17.4	30.2	30.2	22.2	-

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
4. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร	128	10.2	53.9	23.4	12.5	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	7.9	49.2	30.2	12.7	-
5. หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้	ผู้บริหาร	128	17.2	46.8	26.6	9.4	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	7.9	36.5	47.7	6.3	1.6
รวม	ผู้บริหาร	128	25.8	39.8	25.8	8.6	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	12.7	50.8	31.7	4.8	-

จากตาราง 4 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.7 และ 44.5 ตามลำดับ

ข้อ 2 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิด

มาก คิดเป็นร้อยละ 38.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 44.4

ข้อ 4 ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.9 และ 46.0 ตามลำดับ

ข้อ 5 หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากและน้อยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.1

จากตาราง 4 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 43.0 ตามลำดับ

ข้อ 2 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.7 และ 47.6 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยและน้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ข้อ 4 ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.9 และ 49.2 ตามลำดับ

ข้อ 5 หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.7

ตาราง 5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	12.5	11.7	25.8	20.3	29.7
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	44.5	14.3	19.0	19.0	3.2
2. โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน	ผู้บริหาร	128	6.3	10.9	18.0	43.7	21.1
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	9.5	39.7	27.0	15.9	7.9
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	3.1	6.3	27.3	21.1	42.2
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	3.2	27.0	46.0	22.2
4. โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา	ผู้บริหาร	128	11.7	16.4	18.0	33.6	20.3
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	30.1	15.9	27.0	22.2	4.8
รวม	ผู้บริหาร	128	7.8	14.1	21.1	11.7	45.3
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	6.3	33.3	39.8	11.1	9.5

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้ง งบประมาณเพื่อการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	10.9	54.7	22.7	7.8	3.9
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	27.0	25.4	25.4	14.3	7.9
2. โรงเรียนของท่านจัด นิทรรศการทางวิชา พลศึกษาเพื่อเผยแพร่ ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน	ผู้บริหาร	128	4.7	69.5	20.3	5.5	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	4.8	31.7	28.6	33.3	1.6
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ ความสนใจในข่าวสารทาง วิชาการ	ผู้บริหาร	128	11.7	57.0	26.7	2.3	2.3
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	19.0	42.8	30.2	4.8	3.2
4. โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์ กลางในการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการพลศึกษา	ผู้บริหาร	128	7.8	61.7	27.3	1.6	1.6
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	11.1	30.2	30.2	17.4	11.1
รวม	ผู้บริหาร	128	16.4	57	20.3	4.7	1.6
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	9.5	44.5	27	19	-

จากตาราง 5 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 44.5

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.7

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.2 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าไม่ได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 30.1

จากตาราง 5 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 27.0

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหามาก คิดเป็นร้อยละ 33.3

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.0 และ 42.8 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยและน้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ตาราง 6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	128	3.9	3.1	30.5	49.2	13.3
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	7.9	34.9	38.1	17.5
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น	ผู้บริหาร	128	-	3.1	15.6	48.5	32.8
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	4.8	4.8	22.2	34.9	33.3
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ โดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร	128	1.6	5.5	24.2	48.4	20.3
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	7.9	22.2	57.2	11.1
4. โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	128	-	6.3	12.5	46.8	34.4
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	4.8	19.0	38.1	36.5
รวม	ผู้บริหาร	128	1.6	7	11.7	28.9	50.8
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	3.2	4.8	12.7	44.4	34.9

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	128	1.6	66.4	28.1	3.9	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	50.8	36.5	9.5	-
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น	ผู้บริหาร	128	10.2	64.0	19.5	6.3	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	12.7	52.4	23.8	9.5	1.6
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร	128	9.4	58.6	25.0	7.0	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	38.1	47.6	11.1	-
4. โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	128	16.4	57.8	24.2	1.6	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	15.8	54.0	27.0	3.2	-
รวม	ผู้บริหาร	128	19.5	59.4	18.8	2.3	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	11.1	63.5	15.9	9.5	-

จากตาราง 6 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 38.1 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.5 และ 34.9 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.4 และ 57.2 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.8 และ 38.1 ตามลำดับ

จากตาราง 6 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.4 และ 50.8 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.0 และ 52.4 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.6

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 และ 54.0 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้ มีโอกาสศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	128	-	3.1	4.7	21.9	70.3
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	-	3.2	12.7	17.5	66.6
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ ปัญหาการระการสอนของ อาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	128	2.3	3.1	15.6	37.5	41.5
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	4.8	38.1	47.6	6.3
3. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	128	5.5	3.9	14.1	46.8	29.7
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	4.8	14.3	55.5	22.2
4. โรงเรียนของท่านมี กิจกรรมมากจนบุคลากร ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม	ผู้บริหาร	128	1.6	11.7	25.8	45.3	15.6
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	1.6	25.4	46.0	22.2	4.8
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำ วิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุง การเรียนการสอน	ผู้บริหาร	128	-	1.6	8.6	36.7	53.1
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	-	-	12.7	42.9	44.4
รวม	ผู้บริหาร	128	-	3.1	11.7	35.2	50
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	-	4.8	14.3	68.2	12.7

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มี โอกาสศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	128	38.2	35.2	13.3	11.7	1.6
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	42.9	23.8	23.8	6.3	3.2
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ ปัญหาภาระการสอนของ อาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	128	28.1	39.8	25.0	6.3	0.8
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	12.7	36.5	30.2	19.0	1.6
3. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	128	15.6	55.6	15.6	10.9	2.3
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	23.8	23.8	33.4	12.7	6.3
4. โรงเรียนของท่านมี กิจกรรมมากจนบุคลากร ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม	ผู้บริหาร	128	6.3	50.8	23.4	12.5	7.0
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	42.8	36.5	14.3	3.2
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำ วิชาการใหม่ๆมาปรับปรุง การเรียนการสอน	ผู้บริหาร	128	25.0	47.7	19.5	7.8	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	19.0	58.8	12.7	9.5	-
รวม	ผู้บริหาร	128	40.6	33.6	14.1	11.7	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	15.9	49.2	27	6.3	1.6

จากตาราง 7 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.3 และ 66.6 ตามลำดับ

ข้อ 2 ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6

ข้อ 3 ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.8 และ 55.5 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.0

ข้อ 5 ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.1 และ 44.4 ตามลำดับ

จากตาราง 7 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.2 และ 42.9 ตามลำดับ

ข้อ 2 ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 และ 36.5 ตามลำดับ

ข้อ 3 ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.4

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.8 และ 42.8 ตามลำดับ

ข้อ 5 ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 และ 58.8 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา	ผู้บริหาร	128	12.5	6.3	11.7	25.0	44.5
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	19.0	15.9	27.0	31.8	6.3
2. การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	ผู้บริหาร	128	1.6	7.8	10.2	36.7	43.7
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	6.3	14.3	41.4	19.0	19.0
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี	ผู้บริหาร	128	10.2	14.1	18.0	23.4	34.3
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	11.1	19.0	49.2	17.5	3.2
รวม	ผู้บริหาร	128	6.3	7.8	18.8	21.9	45.2
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	11.1	20.6	34.9	28.6	4.8

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดผลศึกษา	ผู้บริหาร	128	36.7	38.3	16.4	6.3	2.3
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	14.3	20.6	42.9	14.3	7.9
2. การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	ผู้บริหาร	128	23.4	47.7	20.3	6.3	2.3
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	9.5	31.8	46.0	12.7	-
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี	ผู้บริหาร	128	32.0	34.5	28.9	2.3	2.3
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	12.7	31.7	41.3	14.3	-
รวม	ผู้บริหาร	128	44.5	33.6	13.3	6.3	2.3
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	11.1	27	47.6	14.3	-

จากตาราง 8 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรผลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ 1 โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดผลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 แต่อาจารย์ผู้สอนผลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.8

ข้อ 2 การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.7 แต่อาจารย์ผู้สอนผลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.4

ข้อ 3 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 49.2

จากตาราง 8 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ 1 โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.9

ข้อ 2 การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.0

ข้อ 3 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.3

ตาราง 9 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	ผู้บริหาร	128	-	3.1	7.0	35.9	54.0
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	1.6	17.5	31.7	47.6
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	128	-	1.6	13.3	46.0	39.1
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	-	4.8	23.7	54.0	17.5
3. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	128	5.5	6.3	32.0	23.4	32.8
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	4.8	15.9	31.7	46.0	1.6
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	ผู้บริหาร	128	.8	7.0	37.5	22.7	32.0
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	3.2	14.3	41.3	36.4	4.8
รวม	ผู้บริหาร	128	1.6	1.6	18.0	31.3	47.5
	อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา	63	1.6	6.3	22.2	41.3	28.6

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนผลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	ผู้บริหาร	128	20.3	51.6	15.6	10.2	2.3
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	9.5	52.4	28.6	7.9	1.6
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนผลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	128	13.3	64.0	14.1	7.0	1.6
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	7.9	27.0	55.6	9.5	-
3. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	128	11.7	48.5	29.7	7.8	2.3
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	7.9	25.4	50.8	12.7	3.2
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	ผู้บริหาร	128	25.8	43.0	25.8	5.4	-
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	7.9	44.4	41.3	4.8	1.6
รวม	ผู้บริหาร	128	34.4	39	17.2	9.4	-
	อาจารย์ผู้สอน ผลศึกษา	63	7.9	52.5	31.7	7.9	-

จากตาราง 9 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.0 และ 47.6 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0 และ 54.0 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0

ข้อ 4 เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 41.3 ตามลำดับ

จากตาราง 9 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.6 และ 52.4 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.0 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 55.6

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 50.8

ข้อ 4 เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ 44.4 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	เพศชาย	97	-	4.1	1.0	27.8	67.1
	เพศหญิง	94	-	2.1	5.3	28.7	63.9
2. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	เพศชาย	97	2.1	4.1	15.5	54.6	23.7
	เพศหญิง	94	0.0	2.1	14.9	25.5	57.5
3. โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	เพศชาย	97	16.5	17.5	26.8	22.7	16.5
	เพศหญิง	94	12.8	10.6	22.3	37.3	17.0
รวม	เพศชาย	97	1.0	1.0	26.8	38.2	33.0
	เพศหญิง	94	-	4.3	21.3	25.5	48.9
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	เพศชาย	97	41.3	16.5	23.7	17.5	1.0
	เพศหญิง	94	53.1	17.0	21.3	4.3	4.3

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	เพศชาย	97	16.5	43.4	27.8	11.3	1.0
	เพศหญิง	94	47.9	25.5	18.1	8.5	0.0
3. โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือและแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	เพศชาย	97	20.6	27.8	31.0	16.5	4.1
	เพศหญิง	94	14.9	52.2	22.3	7.4	3.2
รวม	เพศชาย	97	38.1	16.5	25.8	18.6	1.0
	เพศหญิง	94	52.2	17.0	25.5	5.3	-

จากตาราง 10 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ 1 ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ เพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.1 และ 63.9 ตามลำดับ

ข้อ 2 ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.6 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.5

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือและแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 26.8 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.3

จากตาราง 10 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ 1 ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ เพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 41.3 และ 53.1 ตามลำดับ

ข้อ 2 ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 47.9

ตาราง 11 แสดงค่าร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและ
ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
(n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้ มีการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ	เพศชาย	97	7.2	7.2	29.9	47.5	8.2
	เพศหญิง	94	5.3	8.5	25.5	40.5	20.2
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้ เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ สำนักการศึกษาหรือฝ่าย ส่งเสริมกีฬาและพัฒนา บุคลากรสำนักสวัสดิการ สังคมจัดขึ้น	เพศชาย	97	0.0	10.3	16.5	46.4	26.8
	เพศหญิง	94	2.1	7.4	19.1	34.0	37.4
3. โรงเรียนของท่านสนับสนุน ให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เข้าร่วมฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น	เพศชาย	97	3.1	2.1	37.1	27.8	29.9
	เพศหญิง	94	7.2	7.2	29.9	47.5	8.2
4. ท่านได้นำความรู้และ ประสบการณ์จากการฝึก อบรม หรือประชุมเชิง ปฏิบัติการมาใช้พัฒนา การเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	เพศชาย	97	5.3	8.5	25.5	40.5	20.2
	เพศหญิง	94	0.0	10.3	16.5	46.4	26.8
5. หลังการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตาม ผลการนำไปใช้	เพศชาย	97	2.1	7.4	19.1	34.0	37.4
	เพศหญิง	94	3.1	2.1	37.1	27.8	29.9

ตาราง 11 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
รวม	เพศชาย	97	-	6.2	30.9	39.2	23.7
	เพศหญิง	94	-	6.4	26.6	23.4	43.6
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	เพศชาย	97	2.1	42.3	43.2	10.3	2.1
	เพศหญิง	94	9.6	52.1	22.3	12.8	3.2
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น	เพศชาย	97	5.2	54.7	24.7	14.4	1.0
	เพศหญิง	94	12.8	59.6	17.0	8.5	2.1
3. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น	เพศชาย	97	14.4	32.0	34.0	16.5	3.1
	เพศหญิง	94	13.8	52.2	25.5	6.4	2.1

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
4. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	เพศชาย	97	5.2	45.3	34.0	15.5	-
	เพศหญิง	94	13.8	59.6	17.0	9.6	-
5. หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้	เพศชาย	97	10.3	36.1	41.3	11.3	1.0
	เพศหญิง	94	18.1	51.1	25.5	5.3	0.0
รวม	เพศชาย	97	11.3	47.5	33.0	8.2	-
	เพศหญิง	94	31.9	39.4	22.3	6.4	-

จากตาราง 11 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ 40.5 ตามลำดับ

ข้อ 2 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.1 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5

ข้อ 4 ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.5 และ 46.4 ตามลำดับ

ข้อ 5 หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.1

จากตาราง 11 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด 52.1 ตามลำดับ

ข้อ 2 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนานุเคราะห์สำนักงานสวัสดิการสังคมจัดขึ้น เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 59.6 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2

ข้อ 4 ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 59.6 ตามลำดับ

ข้อ 5 หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.3 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1

ตาราง 12 แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัด ตั้งงบประมาณเพื่อการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชา พลศึกษา	เพศชาย	97	30.9	12.4	25.8	22.7	8.2
	เพศหญิง	94	14.9	12.8	21.3	17.0	34.0
2. โรงเรียนของท่านจัด นิทรรศการทางวิชา พลศึกษาเพื่อเผยแพร่ ข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน	เพศชาย	97	7.2	26.8	20.6	31.0	14.4
	เพศหญิง	94	7.4	13.8	21.3	38.4	19.1
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ ความสนใจในข่าวสารทาง วิชาการ	เพศชาย	97	3.1	4.1	32.0	32.0	28.8
	เพศหญิง	94	2.1	6.4	22.3	26.6	42.6
4. โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์ กลางในการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการพลศึกษา	เพศชาย	97	30.9	12.4	25.8	22.7	8.2
	เพศหญิง	94	14.9	12.8	21.3	17.0	34.0
รวม	เพศชาย	97	7.2	20.6	37.2	14.4	20.6
	เพศหญิง	94	7.4	20.2	17.0	8.5	46.9

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัด ตั้งงบประมาณเพื่อการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชา พลศึกษา	เพศชาย	97	19.6	38.1	26.8	13.4	2.1
	เพศหญิง	94	12.8	52.1	20.2	6.4	8.5
2. โรงเรียนของท่านจัด นิทรรศการทางวิชา พลศึกษาเพื่อเผยแพร่ ข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน	เพศชาย	97	5.2	49.4	25.8	19.6	0.0
	เพศหญิง	94	4.3	64.8	20.2	9.6	1.1
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ ความสนใจในข่าวสารทาง วิชาการ	เพศชาย	97	13.4	43.3	34.0	5.2	4.1
	เพศหญิง	94	14.9	61.6	21.3	1.1	1.1
4. โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์ กลางในการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการพลศึกษา	เพศชาย	97	19.6	38.1	26.8	13.4	2.1
	เพศหญิง	94	12.8	52.1	20.2	6.4	8.5
รวม	เพศชาย	97	8.2	51.6	29.9	10.3	-
	เพศหญิง	94	20.2	54.3	14.9	8.5	2.1

จากตาราง 12 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 30.9 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.0 และ 38.4 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยและมากเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา เพศชายมีความคิดเห็นว่าจะไม่ได้ปฏิบัติจริงเลย คิดเป็นร้อยละ 30.9 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0

จากตาราง 12 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 52.1 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.4 และ 64.8 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 และ 61.6 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 52.1 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ
พัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน	เพศชาย	97	6.2	4.1	34.0	41.3	14.4
	เพศหญิง	94	0.0	5.3	29.8	50.0	14.9
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เข้าร่วมสัมมนาทางวิชา พหศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น	เพศชาย	97	3.1	1.0	19.6	48.5	27.8
	เพศหญิง	94	0.0	6.4	16.0	39.3	38.3
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ ความสนใจในการเข้าร่วม การสัมมนาทางวิชาการโดย การเตรียมตัวศึกษาเรื่อง รวที่เกี่ยวข้อง	เพศชาย	97	1.0	5.2	28.9	58.7	6.2
	เพศหญิง	94	2.1	7.4	18.1	43.7	28.7
4. โรงเรียนของท่านได้นำผล จากการสัมมนาไปใช้เป็น ประโยชน์ในการเรียนการ สอนและพัฒนาการปฏิบัติ งาน	เพศชาย	97	1.0	5.2	16.5	43.3	34.0
	เพศหญิง	94	6.2	4.1	34.0	41.3	14.4
รวม	เพศชาย	97	2.1	7.2	10.3	43.3	37.1
	เพศหญิง	94	2.1	5.3	13.8	24.5	54.3

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน	เพศชาย	97	1.0	59.8	32.0	7.2	-
	เพศหญิง	94	3.2	62.7	29.8	4.3	-
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เข้าร่วมสัมมนาทางวิชา พหุศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น	เพศชาย	97	8.2	59.8	22.7	9.3	-
	เพศหญิง	94	13.8	60.7	19.1	5.3	1.1
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ ความสนใจในการเข้าร่วม การสัมมนาทางวิชาการ โดยการเตรียมตัวศึกษา เรื่องราวที่เกี่ยวข้อง	เพศชาย	97	-	45.4	47.4	7.2	-
	เพศหญิง	94	14.9	58.5	17.0	9.6	-
4. โรงเรียนของท่านได้นำ ผลจากการสัมมนาไปใช้เป็น ประโยชน์ในการเรียนการ สอนและพัฒนาการปฏิบัติ งาน	เพศชาย	97	9.3	60.8	27.8	2.1	-
	เพศหญิง	94	23.4	52.2	22.3	2.1	-
รวม	เพศชาย	97	6.2	69.1	20.6	4.1	-
	เพศหญิง	94	27.7	52.1	14.9	5.3	-

จากตาราง 13 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.3 และ 50.0 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.5 และ 39.3 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.7 และ 43.7 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.3 และ 41.3 ตามลำดับ

จากตาราง 13 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.8 และ 62.7 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.8 และ 60.7 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.8 และ 52.2 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ	เพศชาย	97	-	4.1	7.2	20.6	68.1
	เพศหญิง	94	-	2.1	7.4	20.2	70.3
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ	เพศชาย	97	2.1	2.1	26.8	47.4	21.6
	เพศหญิง	94	3.2	5.3	19.1	34.0	38.4
3. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ	เพศชาย	97	4.1	6.2	12.4	58.7	18.6
	เพศหญิง	94	5.3	2.1	16.0	40.4	36.2
4. โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	เพศชาย	97	3.1	26.8	35.0	25.8	9.3
	เพศหญิง	94	-	2.1	8.2	40.2	49.5
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆมาปรับปรุงการเรียนการสอน	เพศชาย	97	-	-	11.7	37.2	51.1
	เพศหญิง	94	-	4.1	7.2	20.6	68.1
รวม	เพศชาย	97	-	5.2	11.3	58.8	24.7
	เพศหญิง	94	-	2.1	13.8	33.0	51.1

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อ	เพศชาย	97	37.1	24.7	22.7	13.4	2.1
	เพศหญิง	94	42.6	38.3	10.6	6.4	2.1
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ ปัญหามาระการสอนของ อาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ	เพศชาย	97	16.5	40.2	32.0	11.3	-
	เพศหญิง	94	29.8	37.2	21.3	9.6	2.1
3. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ	เพศชาย	97	12.4	39.2	30.9	13.4	4.1
	เพศหญิง	94	24.5	51.0	11.7	9.6	3.2
4. โรงเรียนของท่านมี กิจกรรมมากจนบุคลากร ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม	เพศชาย	97	1.0	41.2	35.1	13.4	9.3
	เพศหญิง	94	9.6	55.3	20.2	12.8	2.1
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำ วิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุง การเรียนการสอน	เพศชาย	97	21.6	47.5	16.5	14.4	-
	เพศหญิง	94	24.5	55.3	18.1	2.1	-
รวม	เพศชาย	97	22.7	40.2	23.7	12.4	1.0
	เพศหญิง	94	42.6	37.2	12.8	7.4	-

จากตาราง 14 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.1 และ 70.3 ตามลำดับ

ข้อ 2 ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.4

ข้อ 3 ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสดูไปศึกษาต่อ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.7 และ 40.4 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5

ข้อ 5 ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆมาปรับปรุงการเรียนการสอน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 และ 68.1 ตามลำดับ

จากตาราง 14 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 37.1 และ 42.6 ตามลำดับ

ข้อ 2 ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.2 และ 37.2 ตามลำดับ

ข้อ 3 ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสดูไปศึกษาต่อ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 และ 51.0 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 55.3 ตามลำดับ

ข้อ 5 ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆมาปรับปรุงการเรียนการสอน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ 55.3 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงคำร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา	เพศชาย	97	21.6	12.4	15.5	33.0	17.5
	เพศหญิง	94	7.4	6.4	18.1	21.3	46.8
2. การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	เพศชาย	97	4.1	10.3	26.8	28.9	29.9
	เพศหญิง	94	2.1	9.6	13.8	33.0	41.5
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี	เพศชาย	97	12.4	16.5	42.2	15.5	13.4
	เพศหญิง	94	8.5	14.9	13.8	27.7	35.1
รวม	เพศชาย	97	9.3	17.5	28.9	24.7	19.6
	เพศหญิง	94	6.4	6.4	19.1	23.4	44.7

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา	เพศชาย	97	23.7	26.8	33.1	8.2	8.2
	เพศหญิง	94	35.1	38.3	17.0	9.6	0.0
2. การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล	เพศชาย	97	14.4	44.3	30.0	8.2	3.1
	เพศหญิง	94	23.4	40.4	27.7	8.5	-
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี	เพศชาย	97	19.6	30.9	43.3	3.1	3.1
	เพศหญิง	94	31.9	36.2	22.3	9.6	-
รวม	เพศชาย	97	25.8	29.9	33.0	8.2	3.1
	เพศหญิง	94	41.4	33.0	16.0	9.6	-

จากตาราง 15 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ 1 โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8

ข้อ 2 การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.9 และ 41.5 ตามลำดับ

ข้อ 3 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1

จากตาราง 15 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ 1 โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.1 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3

ข้อ 2 การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3 และ 40.4 ตามลำดับ

ข้อ 3 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.3 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2

ตาราง 16 แสดงค่าร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและ
ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน
(n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้อาจารย์ผู้ สอนพลศึกษาทำงานเป็น ทีมโดยการสอนร่วมหรือ การทำงานร่วมกัน	เพศชาย	97	1.0	3.1	8.2	35.1	52.6
	เพศหญิง	94	-	2.1	12.8	34.0	51.1
2. โรงเรียนของท่านมี นโยบายสนับสนุนให้ อาจารย์พลศึกษามีโอกาส ศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ ทางด้านการสอนและการ ปฏิบัติงาน	เพศชาย	97	-	5.2	12.4	57.7	24.7
	เพศหญิง	94	-	-	21.2	39.4	39.4
3. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	เพศชาย	97	7.2	9.3	37.1	38.2	8.2
	เพศหญิง	94	3.2	9.6	26.6	23.4	37.2
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	เพศชาย	97	3.1	12.4	41.2	30.9	12.4
	เพศหญิง	94	-	6.4	36.2	23.4	34.0
รวม	เพศชาย	97	3.1	3.1	17.5	43.3	33.0
	เพศหญิง	94	-	3.2	21.3	25.5	50.0

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	เพศชาย	97	6.2	55.7	21.6	12.4	4.1
	เพศหญิง	94	27.7	47.8	18.1	6.4	0.0
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	เพศชาย	97	6.2	50.5	30.9	10.3	2.1
	เพศหญิง	94	17.0	53.2	24.5	5.3	0.0
3. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	เพศชาย	97	5.2	34.0	47.4	9.3	4.1
	เพศหญิง	94	16.0	47.8	25.5	9.6	1.1
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	เพศชาย	97	16.5	41.2	35.1	7.2	0.0
	เพศหญิง	94	23.4	45.7	26.6	3.2	1.1
รวม	เพศชาย	97	16.5	49.5	20.6	13.4	-
	เพศหญิง	94	35.1	37.2	23.4	4.3	-

จากตาราง 16 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.6 และ 51.1 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.7 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากและมากที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 39.4

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.2

ข้อ 4 เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 36.2 ตามลำดับ

จากตาราง 16 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.7 และ 47.8 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.5 และ 53.2 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8

ข้อ 4 เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 45.7 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ต่ำกว่า 40ปี	53	-	-	1.9	20.8	77.3
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	-	4.3	3.6	31.2	60.9
2. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ต่ำกว่า 40ปี	53	1.9	0.0	15.1	39.6	43.4
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	0.7	4.3	15.2	40.7	39.1
3. โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ต่ำกว่า 40ปี	53	7.5	20.8	11.3	34.0	26.4
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	17.4	11.6	29.7	28.3	13.0
รวม	ต่ำกว่า 40ปี	53	-	-	17	30.2	52.8
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	0.7	3.6	26.8	32.6	36.3
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ต่ำกว่า 40ปี	53	64.2	18.9	9.4	7.5	0.0
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	40.7	15.9	27.5	12.3	3.6

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ต่ำกว่า 40ปี	53	41.6	39.6	9.4	9.4	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	28.3	32.6	28.3	10.1	0.7
3. โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่	ต่ำกว่า 40ปี	53	24.5	41.5	17.0	13.2	3.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	15.2	39.2	30.4	11.6	3.6
รวม	ต่ำกว่า 40ปี	53	58.5	17.0	17.0	7.5	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	39.8	16.7	29	13.8	0.7

จากตาราง 17 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ 1 ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.3 และ 60.9 ตามลำดับ

ข้อ 2 ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 29.7

จากตาราง 17 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ 1 ความสำคัญของโครงการประชุมพิเศษอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 64.2 และ 40.7 ตามลำดับ

ข้อ 2 ความรู้ที่ได้จากการประชุมพิเศษมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 41.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.6

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 และ 39.2 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	5.7	1.9	26.4	45.2	20.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	6.5	10.1	28.3	43.5	11.6
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	13.2	9.4	51.0	26.4
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	1.4	7.2	21.0	36.3	34.1
3. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	3.8	39.6	13.2	41.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	3.6	0.7	26.1	39.9	29.7
4. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	3.8	17.0	56.6	22.6
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	2.2	27.5	49.3	21.0

ตาราง 18 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
5 หลังการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตาม ผลการนำไปใช้	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	5.7	22.6	52.8	18.9
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	1.4	2.2	31.9	38.4	26.1
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	3.8	17	52.8	26.4
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	7.2	33.3	23.2	36.3
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้ มีการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	3.8	66.0	24.5	0.0	5.7
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	6.5	40.0	36.2	15.9	1.4
2. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่สำนักงานศึกษาหรือฝ่าย ส่งเสริมกีฬาและพัฒนา บุคลากรสำนักสวัสดิการ สังคมจัดขึ้น	ต่ำกว่า 40 ปี	53	5.7	64.1	9.4	20.8	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	10.1	54.3	25.4	8.0	2.2
3. โรงเรียนของท่านสนับสนุน ให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เข้าร่วมฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น	ต่ำกว่า 40 ปี	53	9.4	45.3	26.4	18.9	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	15.9	40.6	31.2	8.7	3.6

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
4. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	3.8	56.6	28.3	11.3	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	11.6	50.8	24.6	13.0	0.0
5. หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้	ต่ำกว่า 40 ปี	53	0.0	64.1	30.2	5.7	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	19.6	35.5	34.8	9.4	0.7
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	9.4	66	20.8	3.8	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	26.1	34.8	30.4	8.7	-

จากตาราง 18 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.2 และ 43.5 ตามลำดับ

ข้อ 2 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.0 และ 36.3 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.9

ข้อ 4 ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 56.6 และ 49.3 ตามลำดับ

ข้อ 5 หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.8 และ 38.4 ตามลำดับ

จากตาราง 18 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 40.0 ตามลำดับ

ข้อ 2 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.1 และ 54.3 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 40.6 ตามลำดับ

ข้อ 4 ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.6 และ 50.8 ตามลำดับ

ข้อ 5 หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.1 และ 35.5 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา	ต่ำกว่า 40 ปี	53	32.1	9.4	20.8	15.1	22.6
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	19.6	13.8	24.6	21.7	20.3
2. โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาการพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	5.7	35.7	18.9	20.8	18.9
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	8.0	14.5	21.7	39.9	15.9
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	20.8	45.2	34.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	3.6	7.2	29.7	23.2	36.3
4. โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา	ต่ำกว่า 40 ปี	53	17.0	11.3	22.6	45.3	3.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	18.1	18.1	20.3	23.9	19.6
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	20.8	37.7	11.3	28.3
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	9.4	20.3	23.2	11.6	35.5

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	37.8	24.6	22.6	7.5	7.5
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	8.0	52.9	23.9	10.9	4.3
2. โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	47.1	20.8	30.2	1.9
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	6.5	60.9	23.9	8.7	0.0
3. อาจารย์ผู้สอนนักศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	11.3	54.7	26.4	5.7	1.9
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	15.2	51.4	28.3	2.2	2.9
4. โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	52.9	26.4	13.2	7.5
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	12.3	50.8	29.0	4.3	3.6
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	15.1	47.1	20.8	17	-
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	13.8	55.1	23.2	6.5	1.4

จากตาราง 19 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 32.1 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.6

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.9

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.2 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 23.9 ตามลำดับ

จากตาราง 19 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 37.8 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.1 และ 60.9 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 51.4 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9 และ 50.8 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	1.9	24.5	47.2	26.4
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	4.3	5.8	34.8	45.0	10.1
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	1.9	15.1	30.2	52.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.2	4.3	18.8	49.3	25.4
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	1.9	17.0	60.3	20.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.2	8.0	26.1	47.8	15.9
4. โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	9.4	47.2	43.4
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	1.9	24.5	47.2	26.4
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	5.7	35.8	58.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.9	8.7	14.5	33.3	40.6

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	62.3	28.3	7.5	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.2	60.8	31.9	5.1	-
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น	ต่ำกว่า 40 ปี	53	13.2	66.0	15.1	3.8	1.9
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	10.1	58.0	23.2	8.7	-
3. อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง	ต่ำกว่า 40 ปี	53	3.8	47.2	41.5	7.5	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	8.7	53.6	29.0	8.7	-
4. โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	5.7	71.6	20.8	1.9	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	20.3	50.7	26.8	2.2	-
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	3.8	83	5.7	7.5	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	21.7	52.2	22.5	3.6	-

จากตาราง 20 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 45.0 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.8 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.3

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.3 และ 47.8 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 47.2 ตามลำดับ

จากตาราง 20 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.3 และ 60.8 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 58.0 ตามลำดับ

ข้อ 3 อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 53.6 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.6 และ 50.7 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้ มีโอกาสศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	7.5	3.8	88.7
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	4.3	7.2	26.8	61.7
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ ปัญหาการการสอนของ อาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	3.8	24.5	50.9	20.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	3.6	3.6	22.5	37.0	33.3
3. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	3.8	9.4	47.2	39.6
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	6.5	4.3	15.9	50.8	22.5
4. โรงเรียนของท่านมี กิจกรรมมากจนบุคลากร ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	28.3	30.2	34.0	7.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.2	11.6	33.3	39.1	13.8
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำ วิชาการใหม่ๆมาปรับปรุง การเรียนการสอน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	1.9	39.6	58.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	1.4	13.0	38.4	47.2
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	7.5	51	41.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	5.1	14.5	44.2	36.2

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มี โอกาสศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	49.0	32.1	13.2	3.8	1.9
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	36.2	31.2	18.1	12.3	2.2
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ ปัญหาภาระการสอนของ อาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	11.3	49.1	26.4	11.3	1.9
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	27.5	34.9	26.8	10.1	0.7
3. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	17.0	41.4	30.2	5.7	5.7
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	18.8	46.4	18.1	13.8	2.9
4. โรงเรียนของท่านมี กิจกรรมมากจนบุคลากร ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	60.4	28.3	9.4	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	6.5	43.5	27.5	14.5	8.0
5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำ วิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุง การเรียนการสอน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	17.0	67.9	9.4	5.7	0.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	25.4	44.9	20.3	9.4	0.0
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	24.5	52.8	17	5.7	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	35.6	33.3	18.8	11.6	0.7

จากตาราง 21 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.7 และ 61.7 ตามลำดับ

ข้อ 2 ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.9 และ 37.0 ตามลำดับ

ข้อ 3 ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 50.8 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0 และ 39.1 ตามลำดับ

ข้อ 5 ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆมาปรับปรุงการเรียนการสอน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 และ 47.2 ตามลำดับ

จากตาราง 21 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 49.0 และ 36.2 ตามลำดับ

ข้อ 2 ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 และ 34.9 ตามลำดับ

ข้อ 3 ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 และ 46.4 ตามลำดับ

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.4 และ 43.5 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนท่านมื่นโยบาย ในการหมุนเวียนตำแหน่ง หัวหน้าหมวดพลศึกษา	ต่ำกว่า 40 ปี	53	7.5	7.5	20.8	41.6	22.6
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	17.4	10.1	15.2	21.7	35.6
2. การโยกย้ายและการ สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การงานกระทำด้วยความ ยุติธรรมโดยคำนึงถึงความ เหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	1.9	28.3	30.2	39.6
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	4.3	13.0	17.4	31.2	34.1
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งทำให้เกิดความ แตกแยกและขาดความ สามัคคี	ต่ำกว่า 40 ปี	53	5.7	17.0	37.7	22.6	17.0
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	12.3	15.2	24.6	21.0	26.9
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	9.4	32.1	37.7	20.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	10.9	13	21	18.8	36.3

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา	ต่ำกว่า 40 ปี	53	15.1	30.2	41.5	7.5	5.7
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	34.9	33.3	18.8	9.4	3.6
2. การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	ต่ำกว่า 40 ปี	53	11.3	39.7	41.5	7.5	0.0
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	21.7	43.5	23.9	8.7	2.2
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี	ต่ำกว่า 40 ปี	53	13.2	43.4	32.1	11.3	0.0
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	30.4	29.7	33.4	4.3	2.2
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	22.6	26.4	41.6	9.4	-
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	37.7	33.3	18.1	8.7	2.2

จากตาราง 22 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ 1 โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.6

ข้อ 2 การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.6 และ 34.1 ตามลำดับ

ข้อ 3 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.7 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9

จากตาราง 22 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ 1 โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.5 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นที่ไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 34.9

ข้อ 2 การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.5 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5

ข้อ 3 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.4

ตาราง 23 แสดงคำร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	3.8	24.5	71.7
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	0.7	3.6	13.0	38.4	44.3
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	11.3	54.7	34.0
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	-	3.6	18.8	46.4	31.2
3. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	3.8	26.4	49.0	18.9
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	6.5	11.6	34.1	23.9	23.9
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	7.5	28.3	47.2	15.1
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	1.4	10.1	42.8	19.6	26.1
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	9.4	41.5	49.1
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	2.2	4.3	23.2	31.9	38.4

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	17.0	62.2	17.0	3.8	-
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	16.7	47.8	21.0	11.6	2.9
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	3.8	43.4	47.1	5.7	-
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	14.5	55.1	20.3	8.7	1.4
3. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	45.3	43.4	7.5	1.9
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	13.8	39.1	34.1	10.1	2.9
4. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	ต่ำกว่า 40 ปี	53	7.5	66.0	24.6	-	1.9
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	24.6	34.8	33.3	7.2	-
รวม	ต่ำกว่า 40 ปี	53	18.9	58.4	18.9	3.8	-
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	138	28.3	37.6	23.2	10.9	-

จากตาราง 23 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความ คิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.7 และ 44.3 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษา ดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 46.4 ตามลำดับ

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อ การปรับปรุงการเรียนการสอน อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิด เป็นร้อยละ 49.0 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิด เป็นร้อยละ 34.1

ข้อ 4 เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้ม ค่าเพียงใด อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 แต่ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.8

จากตาราง 23 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการ ศึกษา ดูงาน

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความ คิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.2 และ 47.8 ตามลำดับ

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษา ดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามี ปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.1 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.1

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อ การปรับปรุงการเรียนการสอน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็น เหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 39.1 ตามลำดับ

ข้อ 4 เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผล คุ้มค่าเพียงใด อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามี ปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 34.8 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ด้านการปฐมนิเทศ	ผู้บริหาร	128	-	3.10	21.1	29.7	46.1
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	1.6	1.6	30.2	36.4	30.2
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	128	-	4.7	28.9	25.0	41.4
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	-	9.5	28.6	44.4	17.5
3. ด้านการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	7.8	14.1	21.1	11.7	45.3
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	6.3	33.3	39.8	11.1	9.5
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	1.6	7.0	11.7	28.9	50.8
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	3.2	4.8	12.7	44.4	34.9
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อ	ผู้บริหาร	128	-	3.1	11.7	35.2	50.0
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	-	4.8	14.3	68.2	12.7
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน	ผู้บริหาร	128	6.3	7.8	18.8	21.9	45.2
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	11.1	20.6	34.9	28.6	4.8
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกต วิธีการทำงาน	ผู้บริหาร	128	1.6	1.6	18	31.3	47.5
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	1.6	6.3	22.2	41.3	28.6
รวมทุกด้าน	ผู้บริหาร	128	-	7.8	14.1	28.1	50.0
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	1.6	6.3	25.4	47.4	19.3

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ด้านการปฐมนิเทศ	ผู้บริหาร	128	43.0	18.0	28.1	10.9	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	49.2	14.3	20.6	14.3	1.6
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	128	25.8	39.8	25.8	8.6	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	12.7	50.8	31.7	4.8	-
3. ด้านการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	16.4	57.0	20.3	4.7	1.6
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	9.5	44.5	27.0	19.0	-
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	ผู้บริหาร	128	19.5	59.4	18.8	2.3	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	11.1	63.5	15.9	9.5	-
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อ	ผู้บริหาร	128	40.6	33.6	14.1	11.7	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	15.9	49.2	27.0	6.3	1.6
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน	ผู้บริหาร	128	44.5	33.6	13.3	6.3	2.3
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	11.1	27.0	47.6	14.3	-
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกต วิธีการทำงาน	ผู้บริหาร	128	34.4	39.0	17.2	9.4	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	7.9	52.5	31.7	7.9	-
รวมทุกด้าน	ผู้บริหาร	128	40.6	38.3	14.8	6.3	-
	อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	63	14.3	61.9	14.3	9.5	-

จากตาราง 24 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ 1 ด้านการปฐมนิเทศ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.1 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.4

ข้อ 2 ด้านการฝึกอบรบหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.4

ข้อ 3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.8

ข้อ 4 ด้านสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.4

ข้อ 5 ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 68.2

ข้อ 6 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.9

ข้อ 7 ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.3

จากตาราง 24 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ 1 ด้านการปฐมนิเทศ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ 49.2 ตามลำดับ

ข้อ 2 ด้านการฝึกอบรบหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 และ 50.8 ตามลำดับ

ข้อ 3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.0 และ 44.5 ตามลำดับ

ข้อ 4 ด้านสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.4 และ 63.5 ตามลำดับ

ข้อ 5 ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 40.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2

ข้อ 6 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 44.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.6

ข้อ 7 ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0 และ 52.5 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าร้อยละของเพศชายและเพศหญิง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน (n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ด้านการปฐมนิเทศ	เพศชาย	97	1.0	1.0	26.8	38.2	33.0
	เพศหญิง	94	-	4.3	21.3	25.5	48.9
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เพศชาย	97	-	6.2	30.9	39.2	23.7
	เพศหญิง	94	-	6.4	26.6	23.4	43.6
3. ด้านการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการ	เพศชาย	97	7.2	20.6	37.2	14.4	20.6
	เพศหญิง	94	7.4	20.2	17.0	8.5	46.9
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	เพศชาย	97	2.1	7.2	10.3	43.3	37.1
	เพศหญิง	94	2.1	5.3	13.8	24.5	54.3
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อ	เพศชาย	97	-	5.2	11.3	58.8	24.7
	เพศหญิง	94	-	2.1	13.8	33.0	51.1
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน	เพศชาย	97	9.3	17.5	28.9	24.7	19.6
	เพศหญิง	94	6.4	6.4	19.1	23.4	44.7
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกต วิธีการทำงาน	เพศชาย	97	3.1	3.1	17.5	43.3	33.0
	เพศหญิง	94	-	3.2	21.3	25.5	50.0
รวมทุกด้าน	เพศชาย	97	1.0	8.2	14.4	46.5	29.9
	เพศหญิง	94	-	6.4	21.3	22.3	50.0

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ด้านการปฐมนิเทศ	เพศชาย	97	38.1	16.5	25.8	18.6	1.0
	เพศหญิง	94	52.2	17.0	25.5	5.3	-
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	เพศชาย	97	11.3	47.5	33.0	8.2	-
	เพศหญิง	94	31.9	39.4	22.3	6.4	-
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	เพศชาย	97	8.2	51.6	29.9	10.3	-
	เพศหญิง	94	20.2	54.3	14.9	8.5	2.1
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	เพศชาย	97	6.2	69.1	20.6	4.1	-
	เพศหญิง	94	27.7	52.1	14.9	5.3	-
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	เพศชาย	97	22.7	40.2	23.7	12.4	1.0
	เพศหญิง	94	42.6	37.2	12.8	7.4	-
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	เพศชาย	97	25.8	29.9	33.0	8.2	3.1
	เพศหญิง	94	41.4	33.0	16.0	9.6	-
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน	เพศชาย	97	16.5	49.5	20.6	13.4	-
	เพศหญิง	94	35.1	37.2	23.4	4.3	-
รวมทุกด้าน	เพศชาย	97	17.5	56.7	13.4	12.4	-
	เพศหญิง	94	46.8	35.1	16.0	2.1	-

จากตาราง 25 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ 1 ด้านการปฐมนิเทศ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.9

ข้อ 2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.6

ข้อ 3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.9

ข้อ 4 ด้านสัมมนาทางวิชาการ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.3 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.3

ข้อ 5 ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.8 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1

ข้อ 6 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.9 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.7

ข้อ 7 ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.3 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0

จากตาราง 25 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ 1 ด้านการปฐมนิเทศ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 52.2 ตามลำดับ

ข้อ 2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ 39.4 ตามลำดับ

ข้อ 3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.6 และ 54.3 ตามลำดับ

ข้อ 4 ด้านสัมมนาทางวิชาการ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.1 และ 52.1 ตามลำดับ

ข้อ 5 ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 42.6

ตาราง 26 แสดงค่าร้อยละของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน
(n = 191)

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ด้านการปฐมนิเทศ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	17	30.2	52.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	0.7	3.6	26.8	32.6	36.3
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	3.8	17	52.8	26.4
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	7.2	33.3	23.2	36.3
3. ด้านการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	1.9	20.8	37.7	11.3	28.3
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	9.4	20.3	23.2	11.6	35.5
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	5.7	35.8	58.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.9	8.7	14.5	33.3	40.6
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	7.5	51.0	41.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	-	5.1	14.5	44.2	36.2
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	9.4	32.1	37.7	20.8
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	10.9	13.0	21.0	18.8	36.3
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกต วิธีการทำงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	9.4	41.5	49.1
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	2.2	4.3	23.2	31.9	38.4
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	-	-	9.4	49.1	41.5
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	0.7	10.1	21	29	39.2

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. ด้านการปฐมนิเทศ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	58.5	17.0	17.0	7.5	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	39.8	16.7	29.0	13.8	0.7
2. ด้านการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	9.4	66.0	20.8	3.8	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	26.1	34.8	30.4	8.7	-
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	15.1	47.1	20.8	17.0	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	13.8	55.1	23.2	6.5	1.4
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	3.8	83.0	5.7	7.5	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	21.7	52.2	22.5	3.6	-
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อ	ต่ำกว่า 40 ปี	53	24.5	52.8	17	5.7	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	35.6	33.3	18.8	11.6	0.7
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	22.6	26.4	41.6	9.4	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	37.7	33.3	18.1	8.7	2.2
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกต วิธีการทำงาน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	18.9	58.4	18.9	3.8	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	28.3	37.6	23.2	10.9	-
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 40 ปี	53	28.3	54.7	11.3	5.7	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	138	33.3	42.8	15.9	8	-

จากตาราง 26 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ 1 ด้านการปฐมนิเทศ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.8 และ 36.3 ตามลำดับ

ข้อ 2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.8 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3

ข้อ 3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.7 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5

ข้อ 4 ด้านสัมมนาทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 และ 40.6 ตามลำดับ

ข้อ 5 ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.0 และ 44.2 ตามลำดับ

ข้อ 6 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.7 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3

ข้อ 7 ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 และ 38.4 ตามลำดับ

จากตาราง 26 แสดงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ 1 ด้านการปฐมนิเทศ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 58.5 และ 39.8 ตามลำดับ

ข้อ 2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 34.8 ตามลำดับ

ข้อ 3 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.1 และ 55.1 ตามลำดับ

ข้อ 4 ด้านสัมมนาทางวิชาการ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.0 และ 52.2 ตามลำดับ

ข้อ 5 ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.8 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 35.6

ข้อ 6 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 37.7

ข้อ 7 ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.4 และ 37.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนา
บุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

ตาราง 27 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาใน
โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน
(n = 191)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง											χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1. ด้านการ ปฐมนิเทศ													
- ผู้บริหาร	-	-	4	3.1	27	21.1	38	29.7	59	46.1	7.09	0.131	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	1	1.6	1	1.6	19	30.2	23	36.4	19	30.2			
2. ด้านการฝึก อบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ													
- ผู้บริหาร	-	-	6	4.7	37	28.9	32	25.0	53	41.4	13.88*	0.003	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	-	-	6	9.5	18	28.6	28	44.4	11	17.5			
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทาง วิชาการ													
- ผู้บริหาร	10	7.8	18	14.1	27	21.1	15	11.7	58	45.3	29.31*	0.000	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	4	6.3	21	33.3	25	39.8	7	11.1	6	9.5			
4. ด้านสัมมนา ทางวิชาการ													
- ผู้บริหาร	2	1.6	9	7.0	15	11.7	37	28.9	65	50.8	6.23	0.183	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	2	3.2	3	4.8	8	12.7	28	44.4	22	34.9			

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง											χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
5. ด้านส่งเสริมให้ มีการศึกษาต่อ													
- ผู้บริหาร	-	-	4	3.1	15	11.7	45	35.2	64	50.0	26.15*	0.000	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	-	-	3	4.8	9	14.3	43	68.2	8	12.7			
6. ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน													
- ผู้บริหาร	8	6.3	10	7.8	24	18.8	28	21.9	58	45.2	34.14*	0.000	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	7	11.1	13	20.6	22	34.9	18	28.6	3	4.8			
7. ด้านการศึกษา ดูงาน สังเกต วิธีการทำงาน													
- ผู้บริหาร	2	1.6	2	1.6	23	18.0	40	31.3	61	47.5	8.42	0.077	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	1	1.6	4	6.3	14	22.2	26	41.3	18	28.6			
รวมทุกด้าน													
- ผู้บริหาร	-	-	10	7.8	18	14.1	36	28.1	64	50.0	20.01*	0.000	
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	1	1.6	4	6.3	16	25.4	30	47.4	12	19.3			

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนา บุคลากร	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น										χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. ด้านการ ปฐมนิเทศ - ผู้บริหาร	55	43.0	23	18.0	36	28.1	14	10.9	-	-	4.06	0.399
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	31	49.2	9	14.3	13	20.6	9	14.3	1	1.6		
2. ด้านการฝึก อบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ - ผู้บริหาร	33	25.8	51.0	39.8	33	25.8	11.0	8.6	-	-	5.92	0.116
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	8	12.7	32	50.8	20	31.7	3	4.8	-	-		
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวทาง วิชาการ - ผู้บริหาร	21	16.4	73	57.0	26	20.3	6	4.7	2	1.6	13.74*	0.008
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	6	9.5	28	44.5	17	27.0	12	19.0	-	-		
4. ด้านสัมมนา ทางวิชาการ - ผู้บริหาร	25	19.5	76.0	59.4	24	18.8	3.0	2.3	-	-	6.72	0.081
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	7	11.1	40	63.5	10	15.9	6	9.5	-	-		
5. ด้านส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ - ผู้บริหาร	52	40.6	43	33.6	18	14.1	15	11.7	-	-	17.73*	0.001
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	10	15.9	31	49.2	17	27.0	4	6.3	1	1.6		

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนา บุคลากร	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น											Sig.
	1		2		3		4		5		χ^2	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ การทำงาน												
- ผู้บริหาร	57	44.5	43	33.6	17	13.3	8	6.3	3	2.3	39.43*	0.000
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	7	11.1	17	27.0	30	47.6	9	14.3	-	-		
7. ด้านการศึกษา ดูงาน สังเกตวิธี การทำงาน												
- ผู้บริหาร	44	34.4	50	39.0	22	17.2	12	9.4	-	-	17.39*	0.001
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	5	7.9	33	52.5	20	31.7	5	7.9	-	-		
รวมทุกด้าน												
- ผู้บริหาร	52	40.6	49	38.3	19	14.8	8	6.3	-	-	14.91*	0.002
- อาจารย์ผู้สอน พลศึกษา	9	14.3	39	61.9	9	14.3	6	9.5	-	-		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า χ^2 จากตารางเท่ากับ 9.49

จากตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาใน
โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ (n = 191)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง											Sig.
	1		2		3		4		5		χ^2	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. ด้านการ ปฐมนิเทศ												
- เพศชาย	1	1.0	1	1.0	26	26.8	37	38.2	32	33.0	8.82	0.066
- เพศหญิง	-	-	4	4.3	20	21.3	24	25.5	46	48.9		
2. ด้านการฝึก อบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ												
- เพศชาย	-	-	6	6.2	30	30.9	38	39.2	23	23.7	9.73*	0.021
- เพศหญิง	-	-	6	6.4	25	26.6	22	23.4	41	43.6		
3. ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทาง วิชาการ												
- เพศชาย	7	7.2	20	20.6	36	37.2	14	14.4	20	20.6	18.31*	0.001
- เพศหญิง	7	7.4	19	20.2	16	17.0	8	8.5	44	46.9		
4. ด้านสัมมนา ทางวิชาการ												
- เพศชาย	2	2.1	7	7.2	10	10.3	42	43.3	36	37.1	8.82	0.066
- เพศหญิง	2	2.1	5	5.3	13	13.8	23	24.5	51	54.3		
5. ด้านส่งเสริมให้ มีการศึกษาต่อ												
- เพศชาย	-	-	5	5.2	11	11.3	57	58.8	24	24.7	17.09*	0.001
- เพศหญิง	-	-	2	2.1	13	13.8	31	33.0	48	51.1		

ตาราง 28 (ต่อ)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง											χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
6. ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน													
- เพศชาย	9	9.3	17	17.5	28	28.9	24	24.7	19	19.6	16.75*	0.002	
- เพศหญิง	6	6.4	6	6.4	18	19.1	22	23.4	42	44.7			
7. ด้านการศึกษา ดูงาน สังเกตวิธี การทำงาน													
- เพศชาย	3	3.1	3	3.1	17	17.5	42	43.3	32	33.0	10.96*	0.027	
- เพศหญิง	-	-	3	3.2	20	21.3	24	25.5	47	50.0			
รวมทุกด้าน													
- เพศชาย	1	1.0	8	8.2	14	14.4	45	46.5	29	29.9	15.29*	0.004	
- เพศหญิง	-	-	6	6.4	20	21.3	21	22.3	47	50.0			
ปัญหาการพัฒนา บุคลากร	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น											χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1. ด้านการ ปฐมนิเทศ													
- เพศชาย	37	38.1	16	16.5	25	25.8	18	18.6	1	1.0	10.00*	0.040	
- เพศหญิง	49	52.2	16	17.0	24	25.5	5	5.3	-	-			
2. ด้านการฝึก อบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ													
- เพศชาย	11	11.3	46	47.5	32	33.0	8	8.2	-	-	12.31*	0.006	
- เพศหญิง	30	31.9	37	39.4	21	22.3	6	6.4	-	-			

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น											χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ													
- เพศชาย	8	8.2	50	51.6	29	29.9	10	10.3	-	-	11.90*	0.018	
- เพศหญิง	19	20.2	51	54.3	14	14.9	8	8.5	2	2.1			
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ													
- เพศชาย	6	6.2	67	69.1	20	20.6	4	4.1	-	-	16.42*	0.001	
- เพศหญิง	26	27.7	49	52.1	14	14.9	5	5.3	-	-			
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ													
- เพศชาย	22	22.7	39	40.2	23	23.7	12	12.4	1	1.0	11.17*	0.025	
- เพศหญิง	40	42.6	35	37.2	12	12.8	7	7.4	-	-			
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน													
- เพศชาย	25	25.8	29	29.9	32	33.0	8	8.2	3	3.1	12.29*	0.015	
- เพศหญิง	39	41.4	31	33.0	15	16.0	9	9.6	-	-			
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน													
- เพศชาย	16	16.5	48	49.5	20	20.6	13	13.4	-	-	12.75*	0.005	
- เพศหญิง	33	35.1	35	37.2	22	23.4	4	4.3	-	-			
รวมทุกด้าน													
- เพศชาย	17	17.5	55	56.7	13	13.4	12	12.4	-	-	24.70*	0.000	
- เพศหญิง	44	46.8	33	35.1	15	16.0	2	2.1	-	-			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า χ^2 จากตารางเท่ากับ 9.49

จากตาราง 28 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษา ดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศและด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 28 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ (n = 191)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ระดับการปฏิบัติจริง										χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. ด้านการ ปฐมนิเทศ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	-	-	9	17.0	16	30.2	28	52.8	6.49	0.165
- 40 ปีขึ้นไป	1	.7	5	3.6	37	26.8	45	32.6	50	36.3		
2. ด้านการฝึก อบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	2	3.8	9	17.0	28	52.8	14	26.4	16.10*	0.001
- 40 ปีขึ้นไป	-	-	10	7.2	46	33.3	32	23.2	50	36.3		
3. ด้านการ เผยแพร่ข่าว สารทางวิชาการ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	1	1.9	11	20.8	20	37.7	6	11.3	15	28.3	6.54	0.162
- 40 ปีขึ้นไป	13	9.4	28	20.3	32	23.2	16	11.6	49	35.5		
4. ด้านสัมมนา ทางวิชาการ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	-	-	3	5.7	19	35.8	31	58.5	11.39*	0.022
- 40 ปีขึ้นไป	4	2.9	12	8.7	20	14.5	46	33.3	56	40.6		
5. ด้านส่งเสริมให้ มีการศึกษาต่อ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	-	-	4	7.5	27	51.0	22	41.5	4.82	0.186
- 40 ปีขึ้นไป	-	-	7	5.1	20	14.5	61	44.2	50	36.2		

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ระดับการปฏิบัติงานจริง										χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
6. ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	5	9.4	17	32.1	20	37.7	11	20.8	16.67*	0.002
- 40 ปีขึ้นไป	15	10.9	18	13.0	29	21.0	26	18.8	50	36.3		
7. ด้านการศึกษาดู งาน สังเกตวิธีการ ทำงาน												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	-	-	5	9.4	22	41.5	26	49.1	9.27	0.055
- 40 ปีขึ้นไป	3	2.2	6	4.3	32	23.2	44	31.9	53	38.4		
รวมทุกด้าน												
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	-	-	5	9.4	26	49.1	22	41.5	13.16*	0.010
- 40 ปีขึ้นไป	1	0.7	14	10.1	29	21.0	40	29.0	54	39.2		
ปัญหาการพัฒนา บุคลากร	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น										χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. ด้านการปฐม นิเทศ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	31	58.5	9	17.0	9	17.0	4	7.5	-	-	6.72	0.151
- 40 ปีขึ้นไป	55	39.8	23	16.7	40	29.0	19	13.8	1	.7		
2. ด้านการฝึก อบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	5	9.4	35	66.0	11	20.8	2	3.8	-	-	16.11*	0.001
- 40 ปีขึ้นไป	36	26.1	48	34.8	42	30.4	12	8.7	-	-		

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น										χ^2	Sig.
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	8	15.1	25	47.1	11	20.8	9	17.0	-	-	5.81	0.213
- 40 ปีขึ้นไป	19	13.8	76	55.1	32	23.2	9	6.5	2	1.4		
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	2	3.8	44	83.0	3	5.7	4	7.5	-	-	20.70*	0.000
- 40 ปีขึ้นไป	30	21.7	72	52.2	31	22.5	5	3.6	-	-		
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ												
- ต่ำกว่า 40 ปี	13	24.5	28	52.8	9	17.0	3	5.7	-	-	6.99	0.136
- 40 ปีขึ้นไป	49	35.6	46	33.3	26	18.8	16	11.6	1	.7		
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน												
- ต่ำกว่า 40 ปี	12	22.6	14	26.4	22	41.6	5	9.4	-	-	12.86*	0.012
- 40 ปีขึ้นไป	52	37.7	46	33.3	25	18.1	12	8.7	3	2.2		
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน												
- ต่ำกว่า 40 ปี	10	18.9	31	58.4	10	18.9	2	3.8	-	-	7.62	0.054
- 40 ปีขึ้นไป	39	28.3	52	37.6	32	23.2	15	10.9	-	-		
รวมทุกด้าน												
- ต่ำกว่า 40 ปี	15	28.3	29	54.7	6	11.3	3	5.7	-	-	2.33	0.507
- 40 ปีขึ้นไป	46	33.3	59	42.8	22	15.9	11	8.0	-	-		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า χ^2 จากตารางเท่ากับ 9.49

จากตาราง 29 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 29 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการและด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน เพศ และอายุ ($n = 191$)

สภาพ/ปัญหา	สภาพ	ปัญหา	สภาพ	ปัญหา	สภาพ	ปัญหา
	χ^2		χ^2		χ^2	
	ตำแหน่งในปัจจุบัน		เพศ		อายุ	
1. ด้านการปฐมนิเทศ	7.09	4.06	8.82	10.00*	6.49	6.72
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	13.88*	5.92	9.72*	12.31*	16.10*	16.11*
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	29.31*	13.74*	18.31*	11.09*	6.54	5.81
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ	6.23	6.72	8.82	16.42*	11.39*	20.70*
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	26.15*	17.73*	17.09*	11.17*	4.82	6.99
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน	34.14*	39.43*	16.75*	12.29*	16.67*	12.86*
7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน	7.42	17.39*	10.96*	12.75*	9.27	7.62
รวมทุกด้าน	20.01*	14.91*	15.29*	24.70*	13.16*	2.33

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า χ^2 จากตารางเท่ากับ 9.49

จากตาราง 30 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกต

วิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศและด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

แสดงความแตกต่างของความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

แสดงความแตกต่างของความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

แสดงความแตกต่างของความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงความแตกต่างของความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546
2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

การกำหนดกลุ่มประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาพลศึกษา ในปีการศึกษา 2546 โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 สำนักงานเขต 43 โรงเรียน แยกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 128 คน อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน โดยใช้ประชากรจริงทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงสำนักการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม โดยนำส่งและรับกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 191 คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ หาค่าคะแนน
ความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ (χ^2)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 และกลุ่มอาจารย์ผู้
สอนพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารเป็นหญิงมากกว่าชาย คิดเป็นร้อยละ 41.9
ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา เป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 25.7 เมื่อพิจารณาโดย
รวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.8

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็น
ร้อยละ 57.6 ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3
เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ
72.3 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ

ความสำคัญของการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารและ
อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อย
ละ 68.0 และ 60.3 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงใน
ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.1 และ 63.9 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40
ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.3 และ
60.9 ตามลำดับ

ความรู้ที่ได้จากการประชุมนี้สะท้อนความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.4 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.8 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.6 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.5 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.7

โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือและแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.0 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.6 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 26.8 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.3 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.0 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 29.7

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.7 และ 44.5 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ 40.5 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.2 และ 43.5 ตามลำดับ

อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาศุภผลการสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.0 และ 36.3 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 44.4 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.1 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็น

ว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.9

ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.9 และ 46.0 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.5 และ 46.4 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 56.6 และ 49.3 ตามลำดับ

หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากและน้อยเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 38.1 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.1 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.8 และ 38.4 ตามลำดับ

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าไม่ได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 44.5 เพศชายมีความคิดเห็นว่าจะไม่ได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 30.9 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าจะไม่ได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 32.1 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.6

โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.7 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.0 และ 38.4 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.9

อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.2 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยและมากเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับ

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.2 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3

โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 30.1 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงเลย คิดเป็นร้อยละ 30.9 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 23.9 ตามลำดับ

ด้านสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 38.1 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.3 และ 50.0 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 45.0 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.5 และ 34.9 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.5 และ 39.3 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.8 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.3

อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.4 และ 57.2 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.7 และ 43.7 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.3 และ 47.8 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.8 และ 38.1 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.3 และ 41.3 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 47.2 ตามลำดับ

ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.3 และ 66.6 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.1 และ 70.3 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.7 และ 61.7 ตามลำดับ

ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.4 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.9 และ 37.0 ตามลำดับ

ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.8 และ 55.5 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.7 และ 40.4 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 50.8 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.0 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.0 และ 39.1 ตามลำดับ

ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ๆมาปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.1 และ 44.4 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 และ 68.1 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 และ 47.2 ตามลำดับ

ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.8 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.0

แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.6

การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.4 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.9 และ 41.5 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.6 และ 34.1 ตามลำดับ

การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 49.2 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.7 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9

ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.0 และ 47.6 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.6 และ 51.1 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.7 และ 44.3 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0 และ 54.0 ตามลำดับ เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.7 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากและมากที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 46.4 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0 เพศชายมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.2 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.0 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.1

เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 41.3 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 36.2 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.8

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ ความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ 55.5 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 41.3 และ 53.1 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 64.2 และ 40.7 ตามลำดับ

ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและมีปัญหาน้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.0 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 47.9 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 41.6 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.6

โรงเรียนของท่านได้จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.9 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 28.7 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 31.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิด

เป็นร้อยละ 52.2 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 และ 39.2 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 43.0 ตามลำดับ เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.2 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด 52.1 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 40.0 ตามลำดับ

อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.7 และ 47.6 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 59.6 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.1 และ 54.3 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยและน้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.2 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.0 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 40.6 ตามลำดับ

ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.9 และ 49.2 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 59.6 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.6 และ 50.8 ตามลำดับ

หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.7 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.3 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.1 และ 35.5 ตามลำดับ

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่าไม่มีปัญหาเลย คิดเป็นร้อยละ 27.0 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 52.1 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 37.8 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9

โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหามาก คิดเป็นร้อยละ 33.3 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.4 และ 64.8 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.1 และ 60.9 ตามลำดับ

อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.0 และ 42.8 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 และ 61.6 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 51.4 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยและน้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.2 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 52.1 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9 และ 50.8 ตามลำดับ

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.4 และ 50.8 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.8 และ 62.7 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.3 และ 60.8 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.0 และ 52.4 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.8 และ 60.7 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุ

มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 58.0 ตามลำดับ

อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.6 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 และ 53.6 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 และ 54.0 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.8 และ 52.2 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.6 และ 50.7 ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.2 และ 42.9 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 37.1 และ 42.6 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 49.0 และ 36.2 ตามลำดับ

ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 และ 36.5 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.2 และ 37.2 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 และ 34.9 ตามลำดับ

ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสไปศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.6 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.4 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 และ 51.0 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 และ 46.4 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.8 และ 42.8 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่

สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 55.3 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.4 และ 43.5 ตามลำดับ

ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษานำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 และ 58.8 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ 55.3 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.9 และ 44.9 ตามลำดับ

ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โรงเรียนท่านมื่นโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.9 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.1 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.5 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.9

การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.0 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3 และ 40.4 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.5 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5

การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.3 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.3 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2 อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.4

ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน โรงเรียนของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนรวมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.6 และ 52.4 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.7 และ 47.8 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.2 และ 47.8 ตามลำดับ

โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.0 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 55.6 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.5 และ 53.2 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.1 แต่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.1

โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 แต่อาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 50.8 เพศชายมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.4 แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8 อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 39.1 ตามลำดับ

เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษามีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.0 และ 44.4 ตามลำดับ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 45.7 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเหมือนกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และ 34.8 ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยาโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสัดส่วนความถี่

4.1 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

4.2 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศและด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

4.3 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนามุคผลการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

4.4 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนามุคผลการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนผลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านสัมมนาทางวิชาการ) ไม่แตกต่างกัน

4.5 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนามุคผลการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนามุคผลการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนามุคผลศึกษามีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ก. สภาพการพัฒนามุคผลการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

1. ด้านปฐมนิเทศสภาพการพัฒนามุคผลการศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผลศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจ

เป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาเห็นความสำคัญของโครงการปฐมนิเทศอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ และอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมาใช้ในการปฏิบัติจริง ชัดแย้งกับงานวิจัยของทิพวรรณ สิดลรัศมี (2522 : 122) ที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรได้มีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อย

2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้ออาจารย์พลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักงานการศึกษาหรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น และโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นๆจัดขึ้น ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะงบประมาณไม่เพียงพอ อาจารย์พลศึกษาไม่มีเวลาในการเข้าร่วมได้อย่างครบถ้วนทุกครั้ง เนื่องจากต้องสอนนักเรียนหรือมีธุระส่วนตัว และผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการติดตามการฝึกอบรม

3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อโรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน อาจารย์พลศึกษาให้ความสนใจในข่าวสารทางวิชาการ และโรงเรียนของท่านเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพลศึกษา ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เติบโด คติพจน์ (2540 : 121) และ มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะไม่มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หรือการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารล่าช้า

4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และอาจารย์พลศึกษาเองได้ให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้องและนำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน

5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาภาระการสอนของอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อ และโรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เติบโต คติพจน์ (2540 : 121) และ อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113 - 117) พบว่าผู้บริหารปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะผู้บริหารไม่ส่งเสริมอย่างเต็มที่ หรืออาจารย์พลศึกษาไม่ประสงค์ที่จะศึกษาต่อ

6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อโรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะเกิดความไม่ยุติธรรมในการโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความรู้ไม่เหมาะกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาทำงานเป็นทีมโดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน จัดงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด

ข. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขต เจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

1. ด้านการปฐมนิเทศ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113-117) พบว่าผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญการปฐมนิเทศอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ แต่ยังขาดการจัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่

2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อาจารย์พลศึกษาได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำนักการศึกษา หรือฝ่ายส่งเสริมกีฬาและพัฒนาบุคลากรสำนักสวัสดิการสังคมจัดขึ้น สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อโรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากรของโรงเรียน ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด็บโต คติพจน์ (2540 : 124) พบว่า ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะตามนโยบายต้องมีการจัดนิทรรศการ แต่ทางปฏิบัติอาจไม่มีการจัด เนื่องจากการขาดงบประมาณและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญการจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษา

4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และอาจารย์พลศึกษาเองได้ให้ความสนใจในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการโดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง และนำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน

5. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งมีโอกาสดูไปศึกษาต่อในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะเมื่อมีอาจารย์พลศึกษาไปศึกษาต่อทางปฏิบัติจะเกิดการขาดบุคลากรมาสอนแทน ซึ่งอาจารย์ที่จะมาสอนแทน มักไม่ค่อยสอนวิชาพลศึกษา เพราะขาดทักษะและความชำนาญ

6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อโรงเรียนท่านมีนโยบายในการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้าหมวดพลศึกษา การโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานกระทำด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งทำให้เกิดความแตกต่างและขาดความสามัคคี ในระดับที่แตกต่างกัน

คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหาเกิดขึ้นมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะเกิดความไม่ยุติธรรมในการโยกย้ายและการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความรู้ไม่เหมาะกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับการแต่งตั้ง

7. ด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ในข้อโรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน และโรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาเกิดขึ้นน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหาเกิดขึ้นมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะขาดงบประมาณ

ค. เปรียบเทียบความแตกต่างของสัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา

1. ด้านการปฐมนิเทศ สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ส่วนของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน และสัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ส่วนของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาแตกต่างกัน ส่วนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ส่วนของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน และสัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ส่วนของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน

3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานครของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนพลศึกษาแตกต่างกัน ส่วนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ส่วนของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน และสัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองวิชาการ สำนักการศึกษา. (2545). นโยบายและแผนสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ 2545 - 2546. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน. (2523). มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางด้านการเรียนการสอน.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2532). การบริหารงานบุคลากรทางพลศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรืองรัตน์.
- ชุบ กาญจนประกร. (2517). การพัฒนาและการบริหารการฝึกอบรม. หน้า 386 ; กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา
- ชาญชัย วสิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. (2521). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดชา เกียรติศิริ. (2526). ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสาขา
วิชาพลศึกษาของโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการวิทยาลัยครู
เพชรบุรีวิทยาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เด็บโต คติพนธ์. (2540). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตระกูล กาชัย. (2542). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์วรรณ สีดลรัศมี. (2522). การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์. ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ ศศิธร. (2524). การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- บุญชม ไชยโกษี. (2513). การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถมศึกษา.
ขอนแก่น : โรงพิมพ์พัศศิริภัณฑ์.
- ประพันธ์ เกียรติเผ่า. (2532). ความต้องการวิชาชีพครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประมวล รุจนเสรี. (2523). "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง," วารสารข้าราชการ.
25(8) : 6 - 7.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. (2521). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ภิญโญ สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

_____. (2519). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2520). รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พัฒนการศาสนา.

_____. (2519). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2520). รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศึกษา.

_____. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

มนูญ พุนฤทธิวิทยากร. (2517). การบริการบุคคล กรุงเทพฯ : แพร์พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล.

มาลี วิชญกุล. (2525). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน
วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2521). หลักและวิธีการสอนพลศึกษา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

วิญญู อังคนารักษ์. (2518). "วิธีการประชุม" คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล.

พระนคร : สังฆไพบูลย์การพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). การบริหาร พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2516). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2518). การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2521). การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุเมธ เดียวอิสเรส. (2531) การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำราญ ถาวรยุทธ์. (2518, กรกฎาคม). การพัฒนาบุคคล. วารสารข้าราชการ.

23 (6) : 14 - 15.

- สุพจน์ สุภาพันธุ์. (2528). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ ทานตวนิช. (2532). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ แก้วสนธิ. (2520). *การพัฒนาคุณจารย์ในประเทศอังกฤษ*. ข่าวสารหน่วยพัฒนาคุณจารย์ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาคุณจารย์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทัศน์ เหล่าทอง. (2530). *ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ กุลประภา (2524) *การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อาภาพร สุขาวงษ์. (2533). "นโยบายฝึกหัดครูกับการดำเนินงานในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 6," *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 24 (5) : 64 – 70.
- Bergevin, Paul and Dwight Morris. (1995). *Group Processes Abult Education*. Connecticut : The Sealbury Press.
- Castetter , William B. (1967). *The Personnel Function in Education Administration*. New York : Macmilliam Publishing.
- Charles, (Prall) E. and Leslic C. Cushman. (1954). *Teacher Education In. Service*. Washington D.C. : American Council on education.
- Chester, Nottle M. (1966). *An Introduction to School Administration : Selected Reading*, New York : Macmillan.
- Chruden, Herbert J.and Flrthur W. Sherman. (1968). "The Nature and Development of the Personnel Tield," *Personnel Memagement*. Cincinnati Ohio : South – weht.
- Dutt, Benlah C. (1961). *Instruction and Research in Education Administration*. New York : India, Cemtrl Institute on Education Delhi University.

- Flippo, Edwin B. (1966). *Principle of Personnel Managament*. New York: Mc Craw – Hill Book Co.
- Guff, Jerry G. (1975). *Toward Faculty Renewal*. Calitornial: Jossey – Base, 1975. Co.
- Likert, Pensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York : McGraw – Hill Book co.
- Maneth, Paul E. (1988, September). "Faculty Development Pratices at Kansas Community collage : An Analysis of their Perceived effectiveness," *Dissertation Abstracts International*. 49 (6) : 413 - A.
- Menges, Robert J. and Ludy Levinson. (1980). *Teaching Improving and Instructional Quality*. Washington D.C. : America Association for Higher Education.
- Mistry, Rummy. (1978, May). "Improving College Teaching : Model Faculty Development Program for Tnclian Unitary University," *Dissertation Abstracts International*. 49 (6) : 418 – A.
- Stoops, Emery R. and ML. Rafferty, JR. (1961). *Practices and trends in school Administration*. Boston: Gin Press.
- Tobin, Helen M. and others. (1974). *The Process of Staff Development Component of Change*. Saint Louis : The C.V. Mosby CO.
- Wiles, Kimbell and John T. Lovell. (1974). *Supervision for Better School*. New Jersey : Prentice – Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

กลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของท่าน ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง จักเป็นพระคุณอย่างยิ่งต่อการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ท่านให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภามวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านการปฐมนิเทศ
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
4. ด้านสัมมนาทางวิชาการ
5. ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
6. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
7. ด้านการศึกษาดูงานสังเกตวิธีการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาเป็นแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 40 ปี

☐ 40 ปีขึ้นไป

3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน และปัญหาการพัฒนาบุคลากร
พลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความได้หมายเลขแต่ละข้อ
คำถามที่กำหนดระดับสภาพการปฏิบัติงานจริง และระดับปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากร
พลศึกษา

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | สภาพที่ปฏิบัติงานจริงมากที่สุด และมีปัญหาเกิดขึ้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สภาพที่ปฏิบัติงานจริงมาก และมีปัญหาเกิดขึ้นมา |
| 3 | หมายถึง | สภาพที่ปฏิบัติงานจริงน้อย และมีปัญหาเกิดขึ้นน้อย |
| 2 | หมายถึง | สภาพที่ปฏิบัติงานจริงน้อยที่สุด และมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยที่สุด |
| 1 | หมายถึง | สภาพที่ไม่ได้ปฏิบัติเลย และไม่มีปัญหาเกิดขึ้นเลย |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา
กรุงเทพมหานคร

ด้านการปฐมนิเทศ
.....
.....

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ
.....
.....

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางด้านวิชาการ
.....
.....

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ
.....
.....

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
.....
.....

ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
.....
.....

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน
.....
.....



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรพงศ์ สุธรรมรักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นายสุรพงษ์ ปัทวรี
ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร
3. นายเอี่ยม ช่อมณี
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์
สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
4. นางสาวอุษา มาตสกิจย์
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬา กองการกีฬา สำนักสวัสดิการสังคม
กรุงเทพมหานคร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายอนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	23 กรกฎาคม 2501
สถานที่เกิด	อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	27 หมู่ 4 ตำบลทับยา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2514	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนลาดบัวหลวง (รอซิดี)
พ.ศ.2516	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2519	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นต้น วิทยาลัยครูเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2522	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ.2528	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พลศึกษา)
พ.ศ.2546	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ