



ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

Problems and Needs of The Physical Education Personal in High School
Institutions under The Office of Buriram Educational Area.

โดย

บุญเลี้ยง ศรีสุข
พรพรรณ คำเมือง
พรพิมล รุ่งเรืองศิลป์

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุน
ตามโครงการทุนสนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

Problems and Needs of The Physical Education Personal in High School
Institutions under The Office of Buriram Educational Area.



โดย

บุญเลี้ยง

ศรีสุข

M.Ed (Teacher Ed.)

พรพรรณ

คำเมือง

กศ.ม. (พลศึกษา)

พรพิมล

รุ่งเรืองศิลป์

กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา)

สาขาวิชาพลศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีการศึกษา 2549

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีการศึกษา 2549 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 20,000 บาท ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภาคพิเศษ ชั้นปีที่ 4 ที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ สรุปผลการวิจัยเพื่อเป็นทางในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ละออง ภูเงิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน สหวงษ์ และอาจารย์จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ ที่ให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ อาจารย์กุลกัญญา ศรีสุข ที่ช่วยเหลือวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบคุณอาจารย์ทองพูน ชุมคำ ที่ช่วยเหลือแก้ไขเพิ่มเติม แนะนำบทความย่อภาคภาษาอังกฤษ งานวิจัยนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์

นายบุญเลี้ยง ศรีสุข
นางพรพรรณ คำเมือง
นางสาวพรพิมล รุ่งเรืองศิลป์

หัวข้อวิจัย ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

ชื่อผู้วิจัย นายบุญเลี้ยง ศรีสุข
นางพรพรรณ คำเมือง
นางสาวพรพิมล รุ่งเรืองศิลป์

สาขาวิชา พลศึกษา

คณะ ครุศาสตร์

มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์

ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัย ครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ บุรีรัมย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาพลศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ทั้งหมด จำนวน 67 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ รวมทั้งหมด 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของ สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจง ความถี่และหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ พบว่า ด้านผู้ที่ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน ไม่มีปัญหา เพราะบุคลากรสำเร็จการศึกษาทางพลศึกษาโดยตรง ซึ่งตรงกับสายงานด้านพลศึกษา ด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน พบว่า มีไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน ด้านบุคลากรทาง

พลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ไม่ตรงกับวิชาที่สอน เพราะโรงเรียนใช้บุคลากรจากสาขาวิชาอื่นมาสอนแทนครูพลศึกษา ด้านศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทาง พลศึกษาในโรงเรียน จัดอยู่ในระดับ ดี ไม่มีปัญหา ด้านการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน มีปัญหาในด้านผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษา มีปัญหาใน ด้านบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด บุคลากรไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ เพราะฉะนั้นสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเน้นในวิชาภาษาอังกฤษ จรรยาบรรณทางพลศึกษา และเน้นวิชาเนื้อหาเกี่ยวกับการตัดสินใจและการใช้อุปกรณ์การออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างและทดสอบสมรรถภาพทางกายและเพื่อสุขภาพ

2. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บูรีรัมย์ ส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่เป็นเพศชาย เพราะ ธรรมชาติของวิชาพลศึกษาเป็นวิชาที่ใช้กิจกรรมทางกายและวิชาพลศึกษาบางวิชาใช้บุคลากรเพศชายเป็นผู้สอนและเป็นผู้ตัดสินจะเหมาะสมกว่า เช่น ฟุตบอล หรือ มวย เป็นต้น และมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานด้านนี้มาก่อน 1 – 3 ปี ส่วนความสามารถเฉพาะด้าน สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถในการสอนวิชาพลศึกษาและสุขศึกษาได้ และสามารถเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้ ความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดในกีฬาหลัก เช่น วอลเลย์บอล ฟุตบอล บาสเกตบอล กรีฑาและตะกร้อ เป็นต้น

Research Title Problems and Needs of The Physical Education Personal in High School Institutions under The Office of Buriram Educational Area.

Researchers Mr. Boonlieng Srisook
Mrs. Pornpun Kummuang
Miss. Pornpimon Rungreangsin

Department Physical Education

Faculty Education

University Buriram Rajabhat University

Academic Year 2006

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the problems and needs of the physical education personnel in high school institutions under the office of Buriram Educational Area.

The sample drawn for this survey could be divided in to two groups : the administrators and instructors. The sample groups of 67 were randomly and purposively selected. The questionnaires were developed for the administrators and instructors. The analysis of data was completed using frequencies and percentages.

The Findings indicated that :

1. The problems personnel of physical education in high school institutions under the office of Buriram Educational Area , are indicated : There is no problem for personnel of physical education because they had graduated from directly physical education . But there is not enough for school which need them. However , Potentiality of personnel of physical education about working are good lever. But they had more problems about English language, they can't speak English properly.

2. The needs of personnel of physical education in high school institutions under the office of Buriram Educational Area. Mostly , man had been needed for personnel of physical education , there are age 26 – 30 years old, graduated B.A. and had experience 1 – 3 years.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นุรีรัมย์	7
กลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา.....	8
ขอบข่ายและลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นุรีรัมย์	12
ขอบข่ายลักษณะงานวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา.....	12
ความต้องการด้านกำลังคน	17
กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงาน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	29
การกำหนดประชากร และการเลือกตัวอย่าง	29
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	47
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	47
วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สรุปผลการวิจัย	48
อภิปรายผลการวิจัย.....	50
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	57
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	59
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	67
ประวัติผู้วิจัย.....	71

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ค่าความถี่และค่าร้อยละสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์..... 34
2	ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านผู้ที่ ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน 36
3	ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านบุคลากร ทางพลศึกษาในโรงเรียน 36
4	ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านบุคลากร ทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ..... 37
5	ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน 37
6	ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน 38
7	ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษา..... 39
8	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านเพศ..... 40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านอายุ..... 41
10	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านวุฒิการศึกษา..... 41
11	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านคุณสมบัติ..... 42
12	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านความสามารถเฉพาะด้าน 42
13	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการปฏิบัติ หน้าที่ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา..... 43
14	ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านของความถนัด หรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬา 44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การส่งเสริมสุขภาพเป็นวิทยาศาสตร์และศิลปะของการช่วยเหลือประชาชนให้เปลี่ยนแบบแผนชีวิตไปสู่การมีสุขภาพดี โดยผสมผสานระหว่างความพยายามที่จะส่งเสริมความตระหนักในการเปลี่ยนพฤติกรรมและการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมด้วยการปฏิบัติตนที่ดีทางด้านสุขภาพ

การส่งเสริมสุขภาพเน้นความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อบริบททางสังคมของพฤติกรรมสุขภาพ สุขศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพที่ความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน มีจุดกำเนิดจากประวัติศาสตร์และปรัชญาพื้นฐานเดียวกัน วงการสาธารณสุขให้ความหมายคำว่า “ การสร้างเสริมสุขภาพ ” ว่าเป็นกระบวนการใด ๆ ที่เพิ่มความสามารถคนในการควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อลดสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีผลในทางการสร้างสุขภาพ สร้างความรู้ และค่านิยมในทางบวกต่อการมีสุขภาพดีในหมู่ประชาชน และสังคมรวมไปถึงการจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างสุขภาพดีด้วย

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ คือ ธรรมนูญด้านสุขภาพของสังคมไทยทำหน้าที่กำหนดปรัชญา เจตนารมณ์ ระบบ โครงสร้าง กลไก และเงื่อนไข ของระบบสุขภาพแห่งชาติที่พึงประสงค์

จากการศึกษาภาพรวมรายจ่ายประชาชาติของสำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติพบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.8 ของรายได้ประชาชาติ (GDP : Gross Domestic Product) ใน พ.ศ. 2523 เป็นร้อยละ 6.2 ใน พ.ศ. 2541 ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นค่ารักษาพยาบาลมากกว่าการส่งเสริมป้องกัน เมื่อศึกษาปัญหาสุขภาพของคนไทยในปัจจุบันพบว่าแตกต่างจากในอดีต เนื่องจากปัญหาสุขภาพที่พบในอดีตมักเกิดจากรอคิดเชื้อ แต่ปัจจุบันปัญหาสุขภาพที่พบในคนไทยส่วนใหญ่เป็นปัญหาสุขภาพที่เกิดจากกลุ่มโรคที่ไม่ใช่โรค ติดเชื้อ ได้แก่ โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง ไตวาย ซึ่งปัญหาสุขภาพเหล่านี้ เราสามารถป้องกันมิให้เกิดได้ ถ้าประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ดังนั้นการดำเนินการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประเทศในปัจจุบันและในระยะยาว ควรมีการปรับเปลี่ยนทิศทางการให้บริการทางด้านสาธารณสุขจากลักษณะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคือเป็นการให้บริการที่เน้นการ

ตั้งรับ เพื่อรอการรักษาพยาบาล เป็นการให้บริการเชิงรุกที่ออกสู่ชุมชน โดยหันมาเน้นกิจกรรมทางด้านการส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) กำหนดให้ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ นำทางในการบริหารจัดการบ้านเมือง ก่อให้เกิดสังคมที่พึงประสงค์ เข้มแข็ง และมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ ที่มีคนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย เคารพกฎหมาย มีความรับผิดชอบ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้คนคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิต สืบสานประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน การพึ่งพาเกื้อกูลกันดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ดังนั้น การที่คนเราจะมีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่ส่งเสริมให้เกิดสังคมไทยที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้นั้นคนต้องมีความสุขพอดี

องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO : United Nations Educational , Scientific and Cultural Organization) ได้ระบุถึงการมีสุขภาพดีเอาไว้ 4 ปัจจัย ได้แก่ อาหารและโภชนาการ การออกกำลังกายและการเล่นกีฬา การพักผ่อนนอนหลับและการหลีกเลี่ยงโรคร้ายไข้เจ็บตลอดจนปัจจัยเสี่ยง ในเอกสารและงานวิจัยทั่วโลกต่างให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ที่ไม่ใช่การเกิดเจ็บป่วยเพียงอย่างเดียว แต่พยายามให้คนตระหนักถึงการมีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี (Health Life style) เพิ่มขึ้นด้วยการบูรณาการองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน คือ โภชนาการที่ดี การออกกำลังกายเป็นประจำและเพียงพอ การขจัดปัจจัยที่ควบคุมได้ และการจัดการกับความเครียดซึ่งเกิดขึ้นกับมนุษย์ยุคปัจจุบันทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ซึ่งนับวันจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เหตุของพฤติกรรมทางลบและโรคหลายชนิด วิธีจัดการที่ดีวิธีหนึ่งคือ การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ร่างกายหลั่ง Growth Hormone ออกมา ทำให้เด็กเจริญเติบโตสมวัย ป้องกันการเกิดภาวะน้ำหนักเกิน (Over weight) และโรคอ้วน (Obesity) โดยเฉพาะเด็กในเมืองจากการค้นพบของ Dr. Roger Sperry ศัลยแพทย์ทางประสาทแห่งสถาบันเทคโนโลยีแคลิฟอร์เนีย พบว่าสมองคนแบ่งออกเป็น 2 ซีก ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันการจะทำให้สมองทั้งสองซีก ทำงานประสานกันของสมองสองซีก ทำให้มนุษย์เกิดศักยภาพในการเรียนรู้และเทคนิคที่ใช้ในการฝึกสมองสองซีกทำงานประสานกันได้ดี คือการฝึกการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายเป็นประจำทุกวัน วันละอย่างน้อย 30 นาที การเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายคือการออกกำลังกายและการเล่นกีฬานั้นเอง (วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. 2547 : 47 – 48)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในฐานะที่เป็นองค์กรองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่บริหารงาน มีภารกิจหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้นักเรียน ดี เก่ง และมีคุณภาพที่ยั่งยืน (Sustainable) มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความมั่นคงในความเป็นมนุษย์ รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสำรวจปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ว่ามีปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์หรือไม่ ถ้าต้องการ ต้องการบุคลากรในด้านใดและมีปัญหาอะไรบ้าง จากการศึกษาข้อมูลส่วนหนึ่งที่จะนำไปเป็นแนวทางสำหรับสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาออกไปปรับใช้หน่วยงานและสังคม และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาพลศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัญหาหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อการรับบุคลากรทางพลศึกษาในการเข้าปฏิบัติงานของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และแนวทางการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา / ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ทั้งหมด จำนวน 67 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ รวมทั้งหมด 134 คน

3. ขอบเขตด้านสถานที่ศึกษา

ได้แก่ สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ตั้งแต่ 1 มีนาคม 2549 – 30 กันยายน 2549

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหาบุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง อุปสรรคหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางพลศึกษา

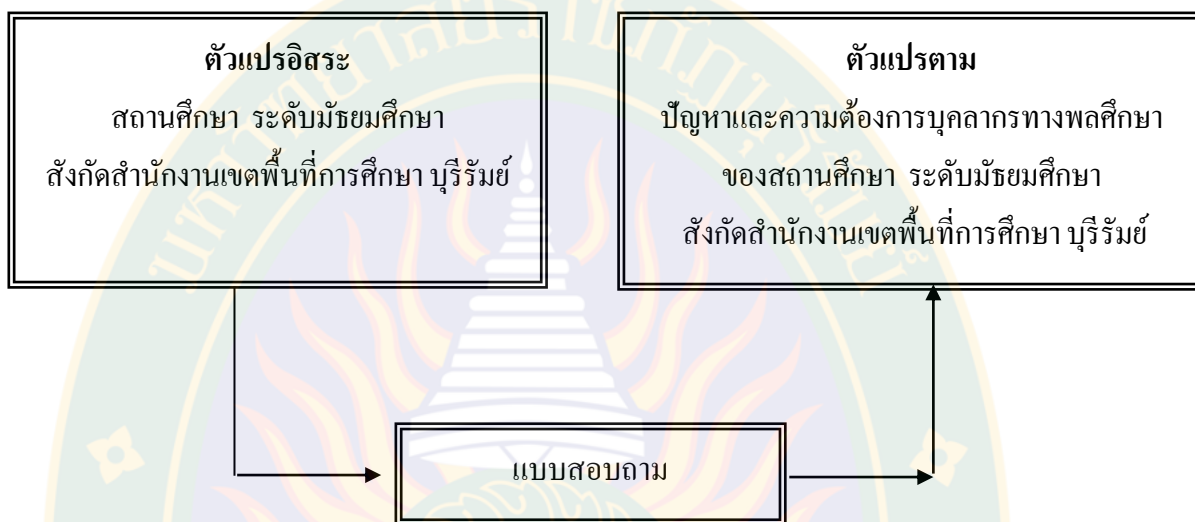
ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง ความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความรับผิดชอบด้านการศึกษา

บุคลากรทางพลศึกษา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา หรือด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า (Conceptual Framework) ดังนี้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ต่างประเทศ และในประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
2. กลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา
3. ขอบข่ายและลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
4. ขอบข่ายลักษณะงานวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา
5. ความต้องการกำลังคน
6. กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิ และเสรีภาพ ด้านการศึกษา ของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335 (3) ได้กำหนดให้รัฐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ภายในเวลาห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ของไทย ที่กำหนดแนวทาง การจัดการศึกษาพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้ บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบกับ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดศึกษาดังกล่าวต้องยุบมารวมกัน หน่วยงานดังกล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ

กลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา

ในการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ได้กำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีพันธกิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาตลอดชีวิตทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ส่งเสริมและพัฒนา ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องและเต็มตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) โดยมีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ มีพันธกิจในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์จึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

1. ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา
5. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย
6. สถานศึกษาทุกแห่งบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
7. มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ (Strategic) และมาตรการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มียุทธศาสตร์และมาตรการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 1 เร่งรัดดำเนินการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

มาตรการ

1. สนับสนุนค่าใช้จ่ายและทุนการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามความจำเป็นและเหมาะสม
2. สนับสนุนให้โรงเรียนศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสม กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย
3. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษา และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
4. ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันทันสมัย
5. รณรงค์ติดตามให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนทุกคน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัยทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 เร่งพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

มาตรการ

1. สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้เอื้อต่อการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน

4. ส่งเสริมให้มีการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพที่แท้จริง (Authentic Assessment)

5. ส่งเสริมให้มีการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น

6. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

7. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษา นันทนาการ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันปัญหา ยาเสพติด

8. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติการเรียนรู้

9. จัดให้มีการคุ้มครองผู้เรียนตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มาตรการ

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลายสู่มาตรฐานวิชาชีพ

2. ประกาศเกียรติคุณครูผู้มีผลงานดีเด่น

3. ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู

4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. นำเสนอผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสาธารณชน

6. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

7. พัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 ส่งเสริมสถานศึกษาจัดระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรองรับการประเมินภายนอก

มาตรการ

1. อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้มีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2. โรงเรียนจัดทำรายงานข้อมูลสถานศึกษาหรือการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบและเผยแพร่ผลงานการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน

3. มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ส่งเสริมสถานศึกษาให้พร้อมรับการประเมินภายนอก

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดหา ใช้ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาทุกรูปแบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการบริหารและจัดการศึกษา

มาตรการ

1. สถานศึกษาทุกแห่ง มีและใช้สารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. พัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานได้
3. ส่งเสริมการจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. ส่งเสริมการใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา
5. พัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 บริหารจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

มาตรการ

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB)
3. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. องค์กรภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การศึกษา

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบ
6. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

ยุทธศาสตร์ข้อที่ 7 ส่งเสริมการระดมทรัพยากรจากบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มาตรการ

1. ระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณจากทุกภาคส่วนมาใช้ในการจัดการศึกษา

2. จัดสรรงบประมาณทรัพยากรทางการศึกษา ให้สถานศึกษาในสังกัดตามความต้องการ และเป็น ยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม

3. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการใช้บุคลากรตลอดจนทรัพยากรอื่นเพื่อสนับสนุนการศึกษา
4. บริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ขอบข่ายและลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ มีอำนาจหน้าที่ตามกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 6 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบข่ายและลักษณะของงานวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา

พลศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือระบบการศึกษา ในปัจจุบันการพลศึกษาได้พัฒนาไปมากโดยเฉพาะความเป็นวิทยาศาสตร์ของสาขาพลศึกษา จะเห็นได้ว่าการพลศึกษาเน้นในด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา รวมทั้งความเป็นวิชาการของการพลศึกษา ก็มีความแข็งแกร่งและหลากหลายมากขึ้น ได้แก่ จิตวิทยาการกีฬา สังคมวิทยาการกีฬา กีฬาเวชศาสตร์

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การพลศึกษาไทยการเป็นพลศึกษายุคใหม่ เช่น อารยะประเทศที่จัดว่าพลศึกษาเป็นศาสตร์แห่งการประสานสาขาวิชา (Interdisciplinary Science) ในปัจจุบันอาชีพศึกษาประกอบด้วยบุคคล หรือนักวิชาการจากหลายฝ่ายที่ให้ความพอใจ เช่น นักการแพทย์จะในด้านกีฬาเวชศาสตร์ กายภาพบำบัดการกีฬา เกษษวิทยาการกีฬา เป็นต้น นักพลศึกษาชุดใหม่ก็จะต้องปรับตัวเองเพื่อศึกษาค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับ จิตวิทยาการกีฬา สังคมวิทยา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความรู้ใหม่ที่นักพลศึกษาต้องเริ่มต้นศึกษา คือ ธุรกิจการกีฬา หรือการจัดการการ

กีฬา เพราะธุรกิจทางด้านกีฬากำลังจะมีบทบาทต่อการพลศึกษา หรืออาชีพพลศึกษามากขึ้น คาดว่า จะต้องมีการเปิดการสอนหลักสูตรธุรกิจกีฬา ระดับปริญญาในมหาวิทยาลัย ทั้งของภาครัฐและเอกชน

ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2536 : 55) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของพลศึกษาว่า พลศึกษามีขอบข่ายงาน ที่กว้างขวาง เพราะพลศึกษามีความสัมพันธ์กับศาสตร์สาขาอื่น คือ สุขศึกษาและนันทนาการ สรุป ได้ว่าขอบข่ายและลักษณะงานของวิชาพลศึกษาประกอบด้วย

1. พลศึกษากับการกีฬา

พลศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา การจัดพลศึกษาส่วนใหญ่มักจัดใน โรงเรียนและสถานการศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบหรือดำเนินการมักจะเป็นครูและอาจารย์พลศึกษา โดย จัดการพลศึกษาในรูปวิชาเรียน เป็นการเรียนการสอนภาคปฏิบัติการออกกำลังกายหรือกิจกรรมกีฬา ต่าง ๆ ส่วนการบริหารการพลศึกษาก็เก็บอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาการกีฬา และนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การกีฬาจัดอยู่ 2 รูปแบบ

1.1 จัดอยู่ในระบบการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของวิชาพลศึกษาใน โรงเรียนหรือ สถานการศึกษา เป็นวิชาที่ต้องเรียน ถ้าเป็นการเรียนในระดับมัธยมศึกษา ก็จะเป็นวิชาที่ระบุชนิดกีฬา นั้น ๆ เช่น วิชากรีฑา วิชาฟุตบอล วิชาบาสเกตบอล วิชาวอลเลย์บอล ฯลฯ มีทั้ง วิชาบังคับและวิชา เลือกลง สรุปแล้วทางโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านสถานที่เรียน และอุปกรณ์จะเปิดสอนกีฬาให้ นักเรียนได้เรียนตามความสนใจเกือบทุกชนิด

ในระดับอุดมศึกษาหรือวิทยาลัยต่าง ๆ ก็เปิดสอนวิชาพลศึกษาในรูปแบบวิชากีฬา ต่าง ๆ ให้นักศึกษาเรียนทั้งเป็นวิชาบังคับ หรือวิชาเลือก มีกีฬาเกือบทุกชนิดให้เลือกเรียนแม้กระทั่ง วิชากอล์ฟ วาโยน้ำ เทควันโด หรือกีฬาหลักทั่วไป เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล เป็นต้น

1.2 จัดนอกระบบการศึกษาในโรงเรียน มักจะจัดโดยองค์การและหน่วยงานเอกชน หรือประชาชนจัดซื้อหาอุปกรณ์กีฬามาฝึกหัดเล่นกันเอง กีฬาที่จัดมักเป็นกีฬาบุคคลมากกว่ากีฬา ประเภททีม ในปัจจุบันกีฬาที่ประชาชนนิยมเล่นต้องขึ้นกับปัจจัย และจุดประสงค์ต่าง ๆ เช่น จะเล่น เพื่อสนุกสนาน อาจหาพื้นที่สนามหญ้า เพื่อเล่นแบดมินตัน ตะกร้อ หรือฟุตบอล เป็นต้น หากเล่นเพื่อ สร้างสรรค์หรือสังคม อาจชักชวนกันไปเล่นตามสโมสรกีฬาต่าง ๆ กีฬาที่นิยมเล่น คือ แบดมินตัน เทนนิส วาโยน้ำ กอล์ฟ เป็นต้น นอกจากนี้ในรูปสโมสรกีฬาต่าง ๆ ก็มุ่งจัดกีฬาแบบชิงความเป็นเลิศ ทั้งกีฬาบุคคลและทีม ทั้งนี้เพื่อมุ่งไปสู่กีฬาระดับชาติ หรือนานาชาติโดยมีจุดสูงสุดที่กีฬาโอลิมปิก หรือกีฬาชิงแชมป์โลก

2. พลศึกษากับนันทนาการ

ปัจจุบันกิจกรรมนันทนาการที่ได้รับความนิยมมากคือ กิจกรรมค่ายพักแรม (Camping Activities) เพราะได้มีการจำแนกออกเป็นกิจกรรมย่อย ๆ ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับผลประโยชน์ในด้านจิตใจอย่างมากมาย อาทิเช่น กิจกรรมเดินทางไกล (Hiking) กิจกรรมค่ายพักแรมทางการศึกษา (Education Camping) หมายถึง การมีกิจกรรมควบคู่ไปกับการศึกษาและ กิจกรรมสังคม อาจจัดโดยมีกิจกรรมค่ายพักแรมควบคู่ไปกับการศึกษาและ กิจกรรมสังคม อาจจัดโดย ค่ายพักแรมควบคู่ไปกับการเรียนสนทนาภาษาอังกฤษ หรือกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

แนวโน้มในปัจจุบัน และอนาคตเน้นเรื่องกิจกรรมการเต้นรำ (Dancing Activities) เป็นกิจกรรมที่เพิ่มเติมออกมาจากกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง เน้นเป็น กิจกรรมหลักที่มีความสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้จากสมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการแห่งประเทศไทย ได้เพิ่ม กิจกรรมการเต้นรำเข้าเป็นงานหลักของสมาคมเช่นเดียวกับงานสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการ โดยเริ่มแนวคิดนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ตัวอย่างกิจกรรมเต้นรำที่ประยุกต์แล้ว ก็คือ กิจกรรมแอโรบิก-แดนซ์ (Aerobic Dance) เป็นที่นิยมมากและมีประโยชน์มากเล่นเดียวกัน เพราะให้ประโยชน์ควบคู่กัน ทั้งความสนุกสนาน และการเสริมสร้างความสมบูรณ์ร่างกาย

ดังนั้น พลศึกษาจึงเป็นงานหลักของวิชาชีพพลศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์ คาบเกี่ยวและ สนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันกับงานกีฬาและนันทนาการ

3. การสอน (Teaching)

ผู้ที่ทำงานในด้านวิชาชีพพลศึกษา งานที่ต้องปฏิบัติและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การสอนจะต้องศึกษาถึงความและความมุ่งหมายของการสอน ควรพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติ ของการสอนพลศึกษาที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

ในด้านการสอนของครูพลศึกษาในระดับ โรงเรียนยังต้องทำหน้าที่สอนวิชาสุขศึกษา ด้านการสอน จึงเป็นภาระหลักของวิชาชีพนี้ โดยต้องทำการสอนทั้งด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ

4. การเป็นผู้ฝึกกีฬา (Sport Coaching)

ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ฝึกกีฬา (Coaching) ส่วนใหญ่ก็ยังคงคือ ครูหรืออาจารย์พลศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ได้ศึกษาและฝึกอบรมมาโดยตรง ในสถาบันการศึกษา อาจารย์ระดับอุดมศึกษานอกจากนี้ยังมี

ผู้ฝึกกีฬาที่มีใช้ครูพลศึกษา แต่เป็นอดีตนักกีฬาที่มีความสามารถหรือนักกีฬาระดับสูง เช่น นักกีฬาระดับชาติ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงจากการแข่งขันกีฬา

ไม่ว่าผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกกีฬาจะเป็นใคร สิ่งที่ต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ คือ ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกกีฬา (Coaching) นั้นสมควรจะได้มีการศึกษาหรือผู้ฝึกอบรมโดยตรง เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา (United States Sports Academy :USSA) เป็นสถาบันที่ฝึกอบรมด้านการเป็นผู้ฝึกกีฬาและยังมีองค์กรหรือสมาคม ในลักษณะอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อการเป็นผู้ฝึกกีฬา คือ สถาบันวิทยาการโอลิมปิกไทย (Thai National Olympic Academy) และการกีฬาแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีสโมสรหรือสมาคมกีฬาต่าง ๆ ที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ฝึกกีฬา ก็คือ สถาบันวิทยาการโอลิมปิกไทย (Thai National Olympic Academy) และการกีฬาแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีสโมสรหรือสมาคมกีฬาต่าง ๆ ที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ฝึกกีฬาให้กับสมาชิกของตนเอง หรือผู้ที่สนใจ (สมบัติ กาญจนกิจ, 2534 : 1-10)

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมการเป็นผู้ฝึกกีฬาในปัจจุบัน ประเทศไทย มีความสนใจและตื่นตัวในเรื่องนี้มาก มีทั้งการส่งบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนไปอบรมยังต่างประเทศ ทั้งในยุโรป อเมริกา และเอเชีย รวมทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดขึ้นในประเทศการเป็นผู้ฝึกกีฬา (Sport Coaching) นั้น เป็นงานที่ทำทายความสามารถและมีอนาคตก้าวไกล เป็นงานวิชาชีพที่แข็งแกร่งมากสำหรับอารยประเทศที่ประสบความสำเร็จในงานด้านนี้ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรป เช่น ประเทศเยอรมัน อาชีพการเป็นผู้ฝึกกีฬานั้นเป็นวิชาชีพที่มีทั้งเกียรติยศและรายได้สูงมากเช่นเดียวกัน

งานการเป็นผู้ฝึกกีฬา จำเป็นต้องใช้หลักวิชาการ หลักวิทยาศาสตร์ การกีฬาต่าง ๆ และหลักการบริหารงาน รวมทั้งต้องมีประสบการณ์อย่างมากมาย ต้องเป็นคนทันสมัย ติดตามความเคลื่อนไหวของวงการกีฬาอย่างใกล้ชิดโดยตลอด

5. การบริหารและการจัดการ (Administration and Management)

การบริหารและการจัดการ ผู้ที่ทำงานด้านนี้ หรือเรียกว่า ผู้บริหารและนักบริหารมักจะ มีประสบการณ์หรือผ่านงานด้านการสอนหรือการเป็นผู้ฝึกกีฬามาก่อน

ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2536 : 81) กล่าวว่า นักบริหารในวิชาชีพพลศึกษา จำแนกได้เป็น 3 ลักษณะงาน ดังนี้

5.1 งานพลศึกษา

ผู้บริหารในกลุ่มนี้จะทำงานบริหารพลศึกษาในโรงเรียนหรือในสถาบันการศึกษา ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ตำแหน่งจากการบริหารเริ่มต้นที่หัวหน้าหมวดพลานามัย (รวมทั้งวิชาชีพพลศึกษากับสุขศึกษา) และไต่เต้าสูงขึ้นไปเป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนหากมีตำแหน่งสูงสุด คือเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนแล้ว การบริหารงานก็จะครอบคลุมทั้งกิจกรรมของโรงเรียน หากผู้อำนวยการโรงเรียนที่ศึกษามาทางการพลศึกษาโดยตรงก็จะเข้าใจงานพลศึกษาเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ

ผู้บริหารในกลุ่มนี้ก็รวมทั้งผู้บริหารในกรมกองต่าง ๆ ในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตำแหน่งที่สำคัญคือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ จะเป็นผู้รับผิดชอบงานโดยตรงของการพลศึกษาแห่งชาติและก็มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ในสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ ที่ต้องรับงานนโยบายจากผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการกีฬาและนันทนาการสำหรับในต่างจังหวัด ทุกจังหวัดก็มีนักพลศึกษาทำงานด้านบริหารพลศึกษาอยู่ในบังคับบัญชาของศึกษาธิการจังหวัด โดยรับผิดชอบงานบริหารพลศึกษาอยู่ในบังคับบัญชาของศึกษาธิการจังหวัด โดยรับผิดชอบงานบริหารงานด้านการเรียนการสอนพลศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ ของจังหวัด เช่น มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทางพลศึกษาประจำจังหวัด เป็นต้น

ผู้บริหารในกลุ่มนี้ แม้จะทำงานด้านพลศึกษา ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาก็ยังทำงานที่ควบเกี่ยวกับพลศึกษาอยู่มาก ก็คือ งานกีฬา เพราะกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนพลศึกษา ก็คือ การแข่งขันกีฬา ซึ่งงานแข่งขันกีฬานักเรียนนี้จะมีโครงการวางไว้แน่นอนเป็นประจำทุกปี ทั้งนโยบายจากส่วนกลางคือ สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ และนโยบายระดับจังหวัดทำให้กิจกรรมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง ทำให้งานบริหารพลศึกษาและกีฬาจัดควบคู่ไปกันอย่างใกล้ชิด

5.2 งานกีฬา

งานบริหารในกลุ่มนี้ยังไม่จำแนกตัวอย่าง เช่น เพราะในประเทศไทยยังไม่มีกีฬาอาชีพอย่างแพร่หลาย เช่นในประเทศทางตะวันตกและยุโรป คงมีกีฬาอาชีพที่เด่นชัดคือ มวยไทยอาชีพ สนุกเกอร์อาชีพ กอล์ฟอาชีพ และที่กำลังจะพัฒนาเป็นกีฬาอาชีพที่เด่นชัดคือ ฟุตบอล ซึ่งได้เริ่มต้นโดยการจัดการแข่งขันฟุตบอลแบบเซมิโพร (Semi Professional) เมื่อปี 2534 จนถึงปัจจุบัน แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังกีฬาเทนนิสที่มีโอกาสจะพัฒนาให้เข้าสู่อาชีพได้

อย่างไรก็ตาม กีฬาอาชีพในประเทศไทยนั้นยังอยู่ในวงจำกัดมาก มีนักกีฬาอาชีพที่ประสบความสำเร็จเพียงไม่กี่คนเท่านั้น สำหรับนักบริหารงานกีฬาประเภทกีฬาสมัครเล่นนั้นก็มียุ่จำนวนมาก ได้แก่ ผู้บริหารงานสมาคมกีฬาสมัครเล่นต่าง ๆ ที่ขึ้นอยู่กับภารกิจกีฬาประจำ ประเทศไทย นักธุรกิจ นักการตลาด/ ตำรวจ และบุคคลผู้ที่สนใจในวงการกีฬาระหว่างประเทศ ซึ่งการบริหารงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นต่าง ๆ เหล่านี้ นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนากีฬาของชาติตั้งแต่ระดับการแข่งขันกีฬาแห่งชาติไปสู่การแข่งขันระดับสูงสุดคือ กีฬาโอลิมปิก

5.3 ศูนย์สุขภาพ

ปัจจุบันมีความตื่นตัวในการออกกำลังกายแบบแอโรบิกได้แพร่หลาย จะเป็นธุรกิจและปรับตัวเป็นศูนย์สุขภาพเป็นการให้บริการสมาชิกและแขกของโรงแรม ในการบริหารงานและการจัดการต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการ จึงเป็นงานที่ทำทนายวิชาชีพพลศึกษา ดังนั้นต้องมีนักพลศึกษาที่มีความสามารถด้านการบริหารและการจัดการเข้าไปดำเนินการ

ความต้องการด้านกำลังคน

ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร งานที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การวางแผนกำลังคน เพราะการดำเนินงานทุกประเภท จะต้องมีการจัดหาค่าคนปฏิบัติงานให้เพียงพอ ปริมาณงานและหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ฉะนั้นก่อนที่จะมีการจัดหาค่าคนเข้าทำงาน เซาว์ โรจน์แสง (2525 : 175) กล่าวถึงส่วนสำคัญในการวางแผนกำลังคน มีส่วนประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าถึงความต้องการกำลังคนในองค์กรว่า จะต้องปริมาณกำลังคนจำนวนเท่าใด โดยแยกประเภทใด ระดับใด
2. เป็นการพัฒนากำลังคนและการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้รับประโยชน์สูงสุด
3. เป็นการศึกษาวิจัยกำลังคน เพื่อวางมาตรการและโครงการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานไปโดยมีประสิทธิภาพ

ในการวางแผนกำลังคน องค์กรจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าปริมาณแรงงานไม่คงที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยิ่งในกรณีที่ต้องมีการขยายตัวอยู่เรื่อย ๆ ความต้องการกำลังคนก็ยิ่งมีมากขึ้น ลักษณะความต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนไป ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่างคือ

1. การหมุนเวียนของการเข้าออกของคณงาน (Employee Turnover) ได้แก่ การลาออก การไล่ออก หรืออายุครบกำหนดตามสัญญาจ้างแรงงาน

2. ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนไปจากเดิม จนทำให้จำเป็นต้องใช้คนงานใหม่เข้ามาทำงานงาน เช่น กรณีที่มีความก้าวหน้าใหม่ ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี เช่น การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิธีการผลิต ทำให้ต้องการผู้ที่มีความรู้ชำนาญในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานปัจจุบันไม่มีหรือไม่เหมาะสมจนทำให้ต้องรับคนใหม่เข้ามา

3. ขึ้นอยู่กับอัตราความเจริญเติบโตขององค์กร เช่น การขยายการผลิตการตลาดและการบุกเบิกผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งต้องการกำลังเพิ่มเติม เพื่อให้ทันความต้องการของตลาด (เสนาะ ดิยาวี. 2525 : 55)

กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงาน

การหาบุคคลที่เหมาะสมให้เหมาะสมกับงาน คือการจัดหาคนเข้าทำงาน เป็นการจัดการรักษาคุณภาพ และจำนวนคนที่ต้องการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหาคนเข้าทำงานในองค์กรใหญ่ ๆ เป็นความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการจัดหาคนเข้าทำงานเพราะองค์กรขนาดเล็กมักไม่มีฝ่ายบุคคล ขั้นตอนในกระบวนการจัดหาคนเข้าทำงานในองค์กร

สุภาพรณ ลูวีระ (2532 : 165 – 167) กล่าวถึง กระบวนการจัดหาคนเข้าทำงานจึงประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารใช้ปฏิบัติ 8 ขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) คือ การประมาณจำนวนและกำหนดการวางแผนกำลังคนที่ต้องการในอนาคต
2. การสรรหา (Recruitment) เป็นการสรรหาผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้เป็นไปตามการวางแผนกำลังคน
3. การคัดเลือก (Selection) คือ การประเมินผู้สมัครและการเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่ควรจะบรรจุเข้าทำงาน
4. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วเข้าสู่หน่วยงานและองค์กร
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) มีความมุ่งหมายเพื่อเตรียมพนักงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) คือ การจัดทรัพยากรการให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน รักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ค่าตอบแทน จ่ายแก่พนักงานตามส่วนที่เข้าได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร
8. การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่งและการพ้นจากงาน (Promotion, Demotion and Discharge) เป็นการพัฒนาระบบที่ประกอบด้วย การเลื่อนพนักงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือลดลงสู่ตำแหน่งที่ต่ำลง หรือให้พนักงานออกจากองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในประเทศ

ผาณิต บิลมาศ (2522 : 226–268) ได้วิจัยคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนา สำหรับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าหมวดวิชาพลศึกษาสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. ด้านการสอน การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ ความมุ่งหมายของหลักสูตรทางการพลศึกษาและรู้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ
2. ด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต การเป็นผู้มีความแคล่วคล่องว่องไวและมีสมรรถภาพทางกายดี
3. ด้านวิชาการ การเป็นผู้มีความรู้เรื่องอันตรายที่จะเกิดจากการเรียนกิจกรรมพลศึกษา และเอาใจใส่ดูแลป้องกันการเกิดโรคติดต่อ
4. ด้านคุณธรรมความประพฤติและการมีน้ำใจนักกีฬา การเป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและซื่อสัตย์สุจริต
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรเป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี และให้ความร่วมมือในกิจกรรมพลศึกษา
6. ด้านบุคลิกภาพ ควรเป็นผู้ที่มีการควบคุมอารมณ์และอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่พึงปรารถนา
7. ด้านการอบรม การปกครองการเป็นผู้นำ ควรเป็นตัวอย่างที่ดี และรักษาความลับของนักเรียน
8. ด้านการเป็นพลเมือง ดีในสังคมประชาธิปไตย การเป็นผู้ที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และรู้จักรักษาความลับของทางราชการ
9. ด้านความเชื่อมั่นในตัวเองและเป็นตัวของตัวเอง ควรเป็นผู้ที่สามารถสอบและเข้าร่วมกิจกรรมทางพลศึกษาได้หลายอย่าง และมีลักษณะท่าทางของนักกีฬา

10. ด้านกีฬาและความสามารถด้านกีฬา ควรเป็นผู้ที่สามารถสอบและเข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาได้หลายอย่าง และมีลักษณะท่าทางของนักกีฬา

ศุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2526 : ง – จ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หน่วยงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารเอกชน ประเภทสถาบันการเงิน อุปโภค และบริการ รวมทั้งสิ้น 170 คน ผลการวิจัยพบว่า

ลำดับที่สำคัญขององค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนทั้ง 4 ประเภท มีดังนี้

ด้านประพฤติปฏิบัติ และเจตคติ

ด้านความรู้

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านสุขภาพ

ด้านการสอนและสาธิต

ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบริหารอุปกรณ์

ด้านการให้บริการ

ด้านการกีฬาและความสามารถทางการกีฬา

ด้านความสามารถพิเศษ

1. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาในคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน ของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนทั้ง 4 ประเภท อยู่ในระดับสูงมากเท่าเทียมกัน และมีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มีโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจแก่พนักงาน

3. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจแก่นักกีฬา

4. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับบรรจุอัตราบุคลากรทางพลศึกษา เพื่อทำโครงการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ แก่นักกีฬา

กรมพลศึกษา (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการสำรวจความต้องการบุคลากรพลศึกษาในหน่วยงานของเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการสำรวจพบว่า

1. ลักษณะและประสบการณ์โดยทั่วไปของหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจในการส่งเสริมและบริหารงานพลศึกษา กีฬา สุขภาพและนันทนาการ พบว่า ส่วนใหญ่ได้จัดกิจกรรมเหล่านี้อยู่แล้ว เช่น ในด้านนันทนาการ (ร้อยละ 56.67) มีการจัดสวัสดิการในด้านบริการคลินิก / ตรวจ สุขภาพ (ร้อยละ 96.67) ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลตามเกณฑ์ที่ หน่วยงานกำหนด (ร้อยละ 69.67) มีการจัดฝึกออกกำลังกาย / กีฬา หรือตัวชมรม / สโมสร ร้อยละ 66.67 มาตรการจัดการแข่งขันกีฬาภายในและระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ (ร้อยละ 83.33) แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ทางพลศึกษาเพื่อดำเนินงานดังกล่าวโดยตรง

2. ลักษณะและประสบการณ์ของหน่วยงานในด้านการรักษาความปลอดภัย พบว่า หน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทางทรัพย์สินและชีวิตบุคคล (ร้อยละ 88.89) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตามประกาศกรมแรงงาน พ.ศ. 2528 (ร้อยละ 77.78)

3. ลักษณะความต้องการของบุคคลทางพลศึกษา วุฒิ ป.กศ. สูง พลศึกษา และบริหารพลศึกษาในองค์กรหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ต้องการ (ร้อยละ 57.75) มีบางส่วนยังไม่แน่ใจ (ร้อยละ 35.55) และเพียงจำนวนน้อยที่ต้องการ (ร้อยละ 6.67) สำหรับบุคลากร วุฒิ ป.กศ. สูงวิชาเอกพลศึกษาและการรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ไม่ต้องการ (ร้อยละ 57.78) มีบางส่วนยังไม่แน่ใจ (ร้อยละ 30) และมีเพียงจำนวนน้อยที่ต้องการ (ร้อยละ 12.22)

จากข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจส่วนมากเห็นความจำเป็นในการจัดส่งเสริมพลศึกษา กีฬา สุขภาพ และนันทนาการในองค์กร ตลอดจนงานการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินชีวิตบุคคล และในการปฏิบัติงาน และดำเนินการจัดอยู่แล้ว ดังนั้นหากกรมพลศึกษาจะผลิตบุคลากรพลศึกษาให้สนองความต้องการของตลาดแรงงานดังกล่าวต้องเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานได้เข้าใจหลักสูตรและประสิทธิภาพของบุคลากรพลศึกษาด้วย

ไพรัช ปานอุทัย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ที่พึงประสงค์ทางทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จุดมุ่งหมาย

ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบและเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่พึงประสงค์ ตามพรรณนะของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จำนวน 7 ด้าน คือด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา และความสามารถทางกีฬา

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการศึกษา เขตการศึกษา 5 จำนวน 82 คน ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จำนวน 86 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 168 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

หลังจากวิเคราะห์ข้อมูล ตามวิธีการทางสถิติแล้ว พบว่า

1. ทั้งสองกลุ่มคือ ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ มีพรรณนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง แต่พรรณนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง
2. ผู้บริหารการศึกษาจัดลำดับความสำคัญลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติด้านการศึกษาและความสามารถทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการสอนและด้านวิชาการ
3. ผู้บริหารการศึกษาจัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษาด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬาและด้านวิชาการ
4. ศึกษานิเทศก์จัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการกีฬาและความสามารถทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการสอน และด้านวิชาการ
5. ศึกษานิเทศก์ จัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬาและด้านวิชาการ
6. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่ ระหว่างผู้บริหารการศึกษา กับศึกษานิเทศก์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเทียบกับแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ระหว่างผู้บริหาร การศึกษากับศึกษานิเทศก์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ เปรียบเทียบแต่ละด้านทุกด้านไม่แตกต่าง

8. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารการศึกษา ระหว่างคุณลักษณะของ ครูพลศึกษาที่เป็นอยู่กับที่พึงประสงค์ โดยส่วนรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

9. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารการศึกษาระหว่างคุณลักษณะของครูพลศึกษา ที่เป็นอยู่ กับที่พึงประสงค์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ เปรียบเทียบแต่ละด้านไม่แตกต่าง

กรมพลศึกษา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องตลาดแรงงานของสถาน ประกอบการและความต้องการเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี 4 วิชาเอกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของ ตลาดแรงงาน ที่มีต่อบุคลากรระดับปริญญาตรี วิชาเอกอาชีวอนามัย และการจัดการความปลอดภัย วิชาเอกนันทนาการ และสวัสดิการในสถานประกอบการ วิชาเอกผู้ฝึกกีฬาและวิชาเอกอนามัยเด็กเล็ก และ ผู้สูงวัย และความต้องการเข้าศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี 4 วิชาเอก ของนักเรียนมัธยมศึกษา ชั้น ปีที่ 6 และนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2531 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ธนาคาร รัฐวิสาหกิจ บริษัท สโมสร สุขภาพ ศูนย์ฝึกกีฬา สถานรับ เลี้ยงเด็กวัยก่อนสถานสงเคราะห์ โรงเรียนอนุบาล จำนวน 295 แห่ง และนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 2,940 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากร วิชาเอกอนามัยและการจัดการความปลอดภัยได้แก่ โรงงาน (ร้อยละ 55.5) โรงแรม (ร้อยละ 84.6) และบริษัท (ร้อยละ 54.2)
2. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชานันทนาการและสวัสดิการในสถานประกอบการ ได้แก่ โรงแรมขนาดใหญ่ (ร้อยละ 61.5)
3. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกผู้ฝึกกีฬา ได้แก่ สโมสรกีฬา สุขภาพ และศูนย์ฝึกกีฬา (ร้อยละ 61.5)
4. สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรวิชาเอกอนามัยเด็กเล็กและผู้สูงอายุ ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็ก (ร้อยละ 75) โรงเรียนอนุบาลเอกชน (ร้อยละ 52.7) และสถานสงเคราะห์คนชรา (ร้อยละ 83.4)

5. นักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 มีความต้องการเลือกเรียน วิชาเอกอาชีวอนามัยและการจัดการความปลอดภัย มากเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 29.6) รองลงมาได้แก่ วิชาเอกผู้ฝึกกีฬา (ร้อยละ 22.1)

6. นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2 มีความต้องการเลือกเรียนวิชาเอกผู้ฝึกฝนกีฬา (ร้อยละ 46.3) มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ วิชาเอกอาชีวอนามัย และการจัดการความปลอดภัย

วาสนา เพ็ญพอง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูพลศึกษาระดับปริญญาตรีที่จบจากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาของคณะพลศึกษา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงและคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า ใฝ่หาเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ มาไว้เป็นการสอนอยู่ในระดับสูงสุด การเป็นสมาชิกของสมาคมทางด้านพลศึกษา อยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์ และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า ใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับการกีฬาและกิจกรรมทางพลศึกษาอยู่เสมออยู่ในระดับสูงสุด การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการอยู่เสมออยู่ในลำดับต่ำสุด

2. ด้านการสอน ผู้บริหาร การศึกษาของคณะพลศึกษา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษา อยู่ในเกณฑ์สูงมากและคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า เอาใจใส่ในเรื่องการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการเรียนกิจกรรมทางพลศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด สามารถผลิตอุปกรณ์ทางพลศึกษาบางอย่าง อยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีความสามารถในการปกครองนักเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด สามารถผลิตวัสดุอุปกรณ์ทางพลศึกษาบางอย่างอยู่ในลำดับต่ำสุด

3. ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถจัดการกีฬาภายในโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด สามารถจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถจัดกีฬาภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในลำดับสูงสุด สามารถจัดกิจกรรมทางพลศึกษาสำหรับชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด

4. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทัศนคติต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า ไม่กระทำ

ตนผิดเรื่องผู้สาวอยู่ในลำดับสูงสุด ความมีมารยาทในการพูดอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาสูงสุด ไม่เล่นการพนันอยู่ในลำดับต่ำสุด

5. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรศนะต่อ คุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีศรัทธาในวิชาชีพอยู่ในลำดับสูงสุด การพูดชัดถ้อยชัดคำในลำดับต่ำมาก ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีศรัทธาในวิชาชีพครูอยู่ในลำดับสูงสุด การมีสุขภาพอ่อนโยนอยู่ในลำดับต่ำสุด

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงมาก และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นอยู่ในลำดับสูงสุด สนใจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของชุมชนอยู่ในลำดับที่ต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางพลศึกษาของนักศึกษาอยู่ในลำดับสูงสุด สนใจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของชุมชนอยู่ในลำดับต่ำสุด

7. ด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา ผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษามีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า นำกลุ่มจัดกิจกรรมกีฬาในมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ที่พึงประสงค์อยู่ในลำดับสูงสุด เคยเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงอยู่ในลำดับต่ำสุด ส่วนหัวหน้าภาควิชาพลศึกษามีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง และคุณลักษณะของครูพลศึกษาข้อที่ว่า มีความกระตือรือร้นที่จะยกระดับมาตรฐานพลศึกษาและการกีฬาให้สูงขึ้นอยู่ในลำดับสูงสุด การเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการอื่น ๆ ของสมาคมกีฬาต่าง ๆ อยู่ในลำดับต่ำสุด

8. ลำดับทรศนะของผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษาที่มีทรศนะต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษา ก็คือด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา ด้านวิชาการ

9. ลำดับพรรณษะของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษา คือ ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอน ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬา ด้านวิชาการ

10. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูพลศึกษาระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาของคณะพลศึกษาและหัวหน้าภาควิชาพลศึกษา พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมทางพลศึกษา และด้านคุณธรรมและความประพฤติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬา ไม่มีความแตกต่างกัน

นพเวศน์ ขวัญวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการนักพลศึกษาของสถานประกอบการธุรกิจกีฬาเอกชน โดยสรุป พบว่า

สถานประกอบการธุรกิจเอกชนนั้นยังมีความต้องการนักพลศึกษาเข้าไปทำงานในสถานประกอบการเอกชน ซึ่งไม่จำกัดเพศ มีอายุ 20-25 ปี ซึ่งต้องการวุฒิปริญญาตรีพลศึกษา ซึ่งรับสำเร็จการศึกษาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์เพราะต้องการนักพลศึกษาเหล่านี้ไปเป็นนักปฏิบัติการณ์ในสถานทีนั้น ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้งาน ณ จุดที่ต้องรับมอบหมายให้ไปดำเนินการดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มาก่อน และถ้าหากมีความสามารถเฉพาะด้านการกีฬามาสัก 2 ประเภทก็จะได้รับการพิจารณา และส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารในสถานประกอบการเอกชนต้องการให้เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมสมรรถภาพทางกายมากกว่าที่จะให้ไปเป็นผู้นำทางด้านทักษะศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลัก บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเพิ่มในด้านสมรรถภาพทางกายด้วย

ขวัญใจ ต้นสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดตามผลการผลิตบัณฑิตโปรแกรมวิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึกและการจัดการกีฬา) พ.ศ. 2535 – 2539 มีความเหมาะสมของหลักสูตรกับการทำงาน ข้อเสนอแนะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2535 – 2538 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตโดยส่งแบบสอบถามถึงบัณฑิต 121 คน ได้รับคืน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.03 ถึงผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 121 คน ได้รับคืน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.08 วิเคราะห์ผล โดยใช้หลักวิธีการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. บัณฑิตได้ทำงานตรงตามสาขาที่เรียนมาเป็นจำนวนมาก
2. บัณฑิตได้ทำงานทันทีที่จบการศึกษา

3. บัณฑิตประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับดี
4. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดี แต่การปรับปรุงความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามลำดับขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ทั้งหมด จำนวน 67 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ รวมทั้งหมด 134 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัญหาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ
3. นำแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Cronbach) ใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach)
4. ปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เติมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อศึกษา และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมด
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องแล้วนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนที 2 ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนที 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มาสรุปนำเสนอในรูปความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังนี้

f = ความถี่
% = ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากจำนวน 134 ฉบับ ได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 % ผู้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละตามลำดับดังต่อไปนี้

1. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
2. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
3. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มาสรุปนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และค่าร้อยละสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 สุขศึกษาพลศึกษาใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 บุรีรัมย์ โดยแบ่งตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต....

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	113	84.3
หญิง	21	15.7
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
26 – 30 ปี	4	3.0
31 – 35 ปี	12	9.0
36 – 40 ปี	26	19.4
40 – 45 ปี	47	35.1
46 – 50 ปี	28	20.9
มากกว่า 50 ปี	17	12.7
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.0
ปริญญาตรี	88	65.7
สูงกว่าปริญญาตรี	42	31.1
ตำแหน่งงานในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	24	17.9
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	31	23.1
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	69	51.5
อื่น.....	10	7.5

ข้อความ	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุรริรัมย์เขต.....		
เขต 1	46	34.3
เขต 2	32	23.9
เขต 3	32	23.9
เขต 4	24	17.9

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุรริรัมย์ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.3

ในด้านอายุของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็น ร้อยละ 35.1

ในด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุรริรัมย์ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.7

ในด้านตำแหน่งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุรริรัมย์ เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 51.5

ในด้านสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุรริรัมย์ เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 34.3

ตอนที่ 2 ปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านผู้ที่ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน

ข้อความ	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
1. ผู้ที่ทำหน้าที่พลศึกษาในโรงเรียน		
- สำเร็จการศึกษาพลศึกษาโดยตรง	131	97.8
- สำเร็จการศึกษาในสาขาที่สัมพันธ์กับวิชาพลศึกษา	33	24.6
- สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ	40	29.9

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาในด้านผู้ที่ทำหน้าที่พลศึกษาในโรงเรียนไม่มีปัญหา เพราะ บุคลากรสำเร็จการศึกษาทางพลศึกษาโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 97.8

ตารางที่ 3 ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน

ข้อความ	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
2. บุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน		
- มีเพียงพอ	47	35.1
- ไม่เพียงพอ	87	64.9

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน มีไม่ เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.9

ตารางที่ 4 ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ

ข้อความ	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
3. บุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ		
- ไม่ตรงกับวิชาที่สอน	122	91.0
- ตรงกับวิชาที่สอน	12	9.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคลากรทางพลศึกษามีปัญหาเรื่องความรู้ความสามารถไม่ตรงกับวิชาที่สอน คิดเป็นร้อยละ 91

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน

ข้อความ	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
4. ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน		
- ดีมาก	25	18.7
- ดี	104	77.6
- พอใช้	5	3.7
- ควรปรับปรุง	-	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน อยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 77.6

ตารางที่ 6 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษา ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการสอบคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงาน

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
5. การสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานของท่านมี ปัญหาอย่างไร		
- คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน	22	16.4
- ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	45	33.6
- ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	10	7.5
- มีบุคลากรที่ได้รับการทาบทามมาก่อนแล้ว	22	16.4
- เป็นบุคลากรที่เป็นเครือญาติกันกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการคัดเลือก	30	22.4
- อื่น ๆ.....	31	23.1

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน มีปัญหาในด้านผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.6

ตารางที่ 7 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษา

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
6. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษาในหน่วยงานของท่าน มีปัญหาอย่างไร		
- บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ	30	22.4
- บุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน	30	22.4
- บุคลากรไม่เตรียมการสอน	16	11.9
- บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน	22	16.4
- บุคลากรขาดคุณสมบัติในการเป็นผู้นำและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	20	14.9
- บุคลากรไม่ตรงต่อเวลา	24	17.9
- บุคลากรขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อน้ำที่	20	14.9
- บุคลากรแต่งกายไม่สุภาพ	1	0.7
- บุคลากรแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ	10	7.5
- บุคลากรไม่เอาใจใส่ชั้นเรียน	18	13.4
- บุคลากรไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	7	5.2
- บุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10	7.5
- บุคลากรใช้วาจาไม่สุภาพ	11	8.2
- บุคลากรเข้าทำงานสายและเลิกงานก่อนเวลา	8	6.0
- บุคลากรใช้เวลาทำงานไปทำธุระส่วนตัว	8	6.0
- บุคลากรไม่เก็บอุปกรณ์ให้เรียบร้อย	41	30.6
- บุคลากรไม่ดูแลสถานที่ให้เป็นระเบียบและพร้อมที่จะใช้งาน	31	23.1
- บุคลากรขาดความขยัน อดทน เสียสละ	29	21.6
- บุคลากรขาดความรัก ความศรัทธาและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการประกอบวิชาชีพ	10	7.5

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
- บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ	61	45.5
- บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี	40	29.9
- บุคลากรไม่สนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	26	19.4
- บุคลากรขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	18	13.4
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่	13	9.7
- อื่น ๆ...	22	16.4

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษามีปัญหาในด้านบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5

ตอนที่ 3 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านเพศ

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
1. ท่านต้องการบุคลากรเพศใด		
- ชาย	85	63.4
- หญิง	8	6.0
- ไม่จำกัดเพศ	41	30.6

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านเพศ สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.4

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านอายุ

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
2. ท่านต้องการบุคลากรอายุเท่าใด		
- ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.7
- 20 – 25 ปี	47	35.1
- 26 – 30 ปี	67	50.0
- 31 – 35 ปี	5	3.7
- 36 – 40 ปี	1	0.7
- 41 – 45 ปี	3	2.2
- 46 – 50 ปี	3	2.2
- 50 ปีขึ้นไป	-	-
- ไม่จำกัดอายุ	7	5.2

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านอายุ สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตารางที่ 10 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านวุฒิการศึกษา

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
3. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับใด		
- ป.กศ.สูง / อนุปริญญา	-	-
- ปริญญาตรี	126	94.0
- ปริญญาโท	8	6.0
- สูงกว่าปริญญาโท	-	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านวุฒิการศึกษา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.0

ตารางที่ 11 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านคุณสมบัติ

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
4. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ที่มีคุณสมบัติอย่างไร		
- ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงาน (พึงสำเร็จการศึกษา)	50	37.3
- ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน		
- 1 – 3 ปี	73	54.5
- 4 – 5 ปี	18	13.4
- 5 ปีขึ้นไป	14	10.4

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านคุณสมบัติ สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5

ตารางที่ 12 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในด้านความสามารถเฉพาะด้าน

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
5. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถเฉพาะด้านใด		
- สอนวิชาสุขศึกษาได้	48	35.8
- สอนวิชาพลศึกษาได้	49	36.6
- สอนวิชาพลศึกษาและสุขศึกษาได้	110	82.1
- สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	95	70.9

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
- สอนพลศึกษาและมีความสามารถด้าน โสตทัศนศึกษา	63	47.0
- สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	52	38.8
- สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านการวิจัย	80	59.7
- สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านวิชาลูกเสือ	85	63.4
- อื่น ๆ.....	5	3.7

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านความสามารถเฉพาะด้าน สถานศึกษา ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่สามารถสอนวิชาพลศึกษาและสุขศึกษาได้ คิดเป็นร้อยละ 82.1

ตารางที่ 13 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
6. ท่านต้องการที่จะให้บุคลากรทางพลศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาด้านใดจึงจะสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา		
- เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเฉพาะอย่าง	69	51.5
- เป็นผู้นำด้านกีฬาทั่วไป	104	77.6
- เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	109	81.3
- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสันตนาการ	78	58.2
- เป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬา	83	61.9
- เป็นผู้ตัดสินกีฬาได้หลาย ๆ ชนิด	82	61.2
- เป็นผู้นำเอบริกคานซ์	55	41.0
- เป็นผู้บริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	72	53.7
- เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายปกครองและกิจการนักเรียน	69	51.5
- เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายสวัสดิการและการบริการ	26	19.4

- อื่น ๆ.....

2

1.5

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีสามารถในการเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้ คิดเป็นร้อยละ 81.3

ตารางที่ 14 ค่าความถี่และค่าร้อยละของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านของความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬา

ข้อความ	ความถี่ (f)	ค่าร้อยละ (%)
7. ท่านต้องการที่จะให้บุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬาใด		
- ฟุตบอล	97	72.4
- บาสเกตบอล	97	72.4
- วอลเลย์บอล	100	74.6
- ตะกร้อ	89	66.4
- แบดมินตัน	51	38.1
- เทเบิลเทนนิส	50	37.3
- ยิมนาสติก	67	50.0
- ฟุตซอล	79	59.0
- แสนด์บอล	43	32.1
- กรีฑา	95	70.9
- กระบี่กระบอง	46	34.3
- กิจกรรมเข้าจังหวะ	61	45.5
- ลีลาศ	73	54.5
- แอโรบิกแดนซ์	70	52.2
- อื่น ๆ.....	17	12.7

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ในด้านของความถนัดหรือความสามารถ เฉพาะ ด้านกีฬา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดในกีฬาออลเลย์บอล คิดเป็นร้อยละ 74.6

ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะ ปัญหา และความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาของบุคลากรทางพลศึกษา พบว่า
หน่วยงานที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาควรแก้ไขปัญหาด้าน

1. บุคลากรใช้วาจาไม่สุภาพ
2. บุคลากรแต่งกายไม่เรียบร้อย
3. บุคลากรไม่มีระเบียบวินัย
4. การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
5. การใช้คอมพิวเตอร์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา พบว่า
สถานศึกษามีความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา

1. บุคลากรที่มีเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ
2. บุคลากรมีความสามารถ มีความรู้ใหม่ ๆ
3. สามารถเล่นกีฬาได้อย่างน้อย 10 อย่าง และเล่นได้ดีทุกอย่าง
4. มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
5. สามารถตัดสินกีฬาได้มากกว่า 2 ประเภท
6. มีความรับผิดชอบสูง
7. มีจรรยาบรรณความเป็นครู
8. บุคลากรที่ตรงต่อเวลา
9. สามารถใช้ภาษาได้มากกว่า 2 ภาษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาพลศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัญหาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
2. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
3. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มาสรุปนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.3
ด้านอายุของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1

ด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.7

ด้านตำแหน่งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 51.5

ด้านสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 34.3

2. ปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

ด้านผู้ที่ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน ไม่มีปัญหาเพราะ บุคลากรสำเร็จการศึกษาทางพลศึกษาโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 97.8

ด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน พบว่ามีไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.9

ด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคลากรทางพลศึกษามีปัญหาเรื่องความรู้ความสามารถไม่ตรงกับวิชาที่สอน คิดเป็นร้อยละ 91

ด้านศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน จัดอยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 77.6

ด้านการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน มีปัญหาในด้านผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.6

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษา มีปัญหาในด้านบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5

3. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

ด้านเพศ สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.4

ด้านอายุ สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0

ด้านวุฒิการศึกษา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.0

ด้านคุณสมบัติ สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5

ด้านความสามารถเฉพาะด้าน สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถสอนวิชาพลศึกษาและสุขศึกษาได้ คิดเป็นร้อยละ 82.1

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ที่มีความสามารถในการเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้ คิดเป็นร้อยละ 81.3

ด้านของความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดในกีฬาออลเลย์บอล คิดเป็นร้อยละ 74.6

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาของปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ด้านผู้ที่ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนไม่มีปัญหาเพราะ บุคลากรสำเร็จการศึกษาทางพลศึกษาโดยตรง ซึ่งตรงกับสายงานด้านพลศึกษา ด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน พบว่า มีไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน ด้านบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ไม่ตรงกับวิชาที่สอน เพราะโรงเรียนใช้บุคลากรอื่นมาสอนแทนครูพลศึกษา ด้านศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน จัดอยู่ในระดับ ดี ไม่มีปัญหา ด้านการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน มีปัญหาในด้านผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางพลศึกษา มีปัญหาในด้านบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด บุคลากรไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ เพราะฉะนั้นสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษาควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอน เน้นในวิชาภาษาอังกฤษ จรรยาบรรณทางพลศึกษา และเน้นวิชาเนื้อหาเกี่ยวกับการตัดสินใจและการใช้อุปกรณ์การออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างและทดสอบสมรรถภาพทางกายและเพื่อสุขภาพ

2. ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่เป็นเพศชาย เพราะธรรมชาติของวิชาพลศึกษา เป็นวิชาที่ใช้กิจกรรมทางกายและวิชาพลศึกษาบางวิชาใช้บุคลากรเพศชายเป็นผู้สอน และเป็นผู้ตัดสินจะเหมาะสมกว่า เช่น ฟุตบอล มวย เป็นต้น และมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานด้านนี้มาก่อน 1 – 3 ปี ส่วนความสามารถเฉพาะด้าน สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถในการสอนวิชาพลศึกษาและสุขภาพได้ และสามารถเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้ ความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬา สถานศึกษาต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดในกีฬาหลัก

เช่น วอลเลย์บอล ฟุตบอล บาสเกตบอล กรีฑาและตะกร้อ เป็นต้น ซึ่งจะสอดคล้องกับ ไพรัช ปางอุทัย (2530 : บทคัดย่อ) ว่า ในการศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นอยู่และที่ พึงประสงค์ จากทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 ว่า ครูพลศึกษาควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมด้านพลศึกษา ด้านคุณธรรมความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสอนการจัดกิจกรรมและมีความสามารถทางพลศึกษา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีต่อครูพลศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์
2. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางพลศึกษาในสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
3. ศึกษานโยบายของสถานศึกษาให้ตรงตามจุดประสงค์ที่จะทำการวิจัย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา. (2529). รายงานการวิเคราะห์การสำรวจความต้องการบุคลากรพลศึกษาในหน่วยงาน
ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ : สายงานวิชาการ กรมพลศึกษา.
- กรมพลศึกษา. (2531). รายงานการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของสถานประกอบการและความต้องการ
เข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี 4 วิชาเอกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักศึกษา
วิทยาลัยพลศึกษาชั้นปีที่ 2. กรุงเทพฯ : สายงานวิชาการ กรมพลศึกษา.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2536). คู่มือกีฬาเพื่อสุขภาพข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสแควร์.
- ขวัญใจ ต้นสุวรรณ. (2540). การติดตามผลการผลิตบัณฑิตโปรแกรมวิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึก
และการจัดการกีฬา). อ่างทอง : วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดอ่างทอง.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2527). คู่มือกีฬา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- เฉลิม ชัยวัชราภรณ์. (2535). “การจัดการด้านกีฬา” สุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ (1 - 2) : 125
- เชาว์ โรจน์แสง. (2525). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ.
- ปรีชา กลิ่นรัตน์. (2536). การบริหารพลศึกษาและการจัดการธุรกิจกีฬา. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์
_____. (2536). ผู้วิชาชีพพลศึกษาและธุรกิจกีฬา. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์
- นพเวศน์ ขวัญวงศ์. (2540). ความต้องการนักพลศึกษาของสถานประกอบการธุรกิจกีฬาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
(อัดสำเนา)
- ไพรัช ปานอุทัย. (2530). คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เพียงพอและที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติของ
ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา)
- ผาณิต บิลมาศ. (2522). คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับสถานศึกษา ระดับ
มัธยมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์, รศ. (2547). “ความสำคัญประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาชีพ
สุขศึกษาและพลศึกษา” วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ. 30(1 - 2), 4 - 52.

- วาสนา เขื่อนส่อง. (2533). **คุณลักษณะของครูพลศึกษา ระดับปริญญาตรีที่จบจากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร**. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. (อัคราณา)
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2534). **สถาบันวิทยาการโอลิมปิกไทย**. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทย. (อัคราณา)
- สุชาติ ทวีพรปฐมกุล. (2526). **คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราณา)
- สุภาพรรณ สุวีระ. (2532.). **หลักการบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2525). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลำออง พ่วงบุตร. (2525). **“การพัฒนากีฬา” วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ**. 8 (4) : 1 – 4.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

แบบสอบถาม

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 25 ปี 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี
 36 – 40 ปี 40 – 45 ปี 46 – 50 ปี
 มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
 อื่น ๆ.....
4. ตำแหน่งงานในสถานศึกษา
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
5. สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต.....
 เขต 1 เขต 2
 เขต 3 เขต 4

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัญหาบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () สำเร็จการศึกษาทางพลศึกษาโดยตรง จำนวน.....คน
 - () สำเร็จการศึกษาในสาขาที่สัมพันธ์กับทางพลศึกษา จำนวน.....คน
 - () สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ จำนวน.....คน
2. บุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียน
 - () มีเพียงพอ
 - () ไม่เพียงพอ
3. บุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ
 - () ตรงกับวิชาที่สอน
 - () ไม่ตรงกับวิชาที่สอน
4. บุคลากรทางพลศึกษาในโรงเรียนมีศักยภาพในการทำงาน
 - () ดีมาก
 - () ดี
 - () พอใช้
 - () ใช้ไม่ได้

5. การสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานของท่านมีปัญหาอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน
- () ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา
- () ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ตรงตามจุดประสงค์
- () มีบุคลากรที่ได้รับการทาบทามไว้ก่อนแล้ว
- () เป็นบุคคลที่เป็นเครือญาติกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ขณะปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเกิดปัญหาอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ
- () บุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน
- () บุคลากรไม่เตรียมการสอน
- () บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน
- () บุคลากรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
- () บุคลากรไม่ตรงต่อเวลา
- () บุคลากรขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- () บุคลากรแต่งกายไม่สุภาพ
- () บุคลากรแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ
- () บุคลากรไม่ดูแลเอาใจใส่ชั้นเรียน
- () บุคลากรไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- () บุคลากรไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและไม่มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- () บุคลากรใช้วาจาไม่สุภาพ
- () บุคลากรเลิกก่อนเวลา
- () บุคลากรใช้เวลาทำงานไปทำธุระส่วนตัว
- () บุคลากรไม่เก็บอุปกรณ์ให้เรียบร้อย
- () บุคลากรไม่ดูแลสถานที่ให้เป็นระเบียบและพร้อมที่จะใช้งาน

- () บุคลากรขาดความขยัน อดทน เสียสละ
- () บุคลากรขาดความรัก ความศรัทธาและไม่มีเจตคติที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพ
- () บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ท่านต้องการบุคลากรเพศใด

- () ชาย
- () หญิง
- () ไม่จำกัดเพศ

2. ท่านต้องการบุคลากรอายุเท่าใด

- () ต่ำกว่า 20 ปี
- () 20 – 25 ปี
- () 26 – 30 ปี
- () 31 – 35 ปี
- () 36 – 40 ปี
- () 41 – 45 ปี
- () 46 – 50 ปี
- () 50 ปีขึ้นไป
- () ไม่จำกัดอายุ

3. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับใด

- () ป.กศ.สูง / อนุปริญญา
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () สูงกว่าปริญญาโท

4. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษา ที่มีคุณสมบัติอย่างไร

- () ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาไม่มีประสบการณ์ทำงาน
- () ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน
- () 1 – 3 ปี
- () 4 – 5 ปี
- () 5 ปีขึ้นไป

5. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความสามารถเฉพาะด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () สอนวิชาสุขศึกษาได้
- () สอนวิชาพลศึกษาได้
- () สอนวิชาพลศึกษาและวิชาสุขศึกษาได้
- () สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์
- () สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านสโตนท์ศึกษา
- () สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
- () สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านการวิจัย
- () สอนวิชาพลศึกษาและมีความสามารถด้านวิชาลูกเสือ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านต้องการที่จะให้บุคลากรทางพลศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาด้านใดจึงจะสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเฉพาะอย่าง
- () เป็นผู้นำด้านกีฬาทั่วไป
- () เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- () เป็นผู้ชำนาญด้านสันตนาการ
- () เป็นผู้จัดการแข่งขันกีฬา
- () เป็นผู้นำเอโรบิกแดนซ์
- () เป็นผู้บริหารจัดการหมวดวิชาพลานามัย
- () เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายปกครองและกิจการนักศึกษา
- () เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายสวัสดิการ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านต้องการบุคลากรทางพลศึกษาที่มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬาใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ฟุตบอล
- () บาสเกตบอล
- () วอลเลย์บอล
- () ตะกร้อ
- () แบดมินตัน
- () เทเบิลเทนนิส
- () ยิมนาสติก
- () ฟุตซอล
- () แอโรบิกบอล
- () กรีฑา
- () กระบี่กระบอง
- () กิจกรรมเข้าจังหวะ
- () ลีลาศ
- () แอโรบิกแดนซ์
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

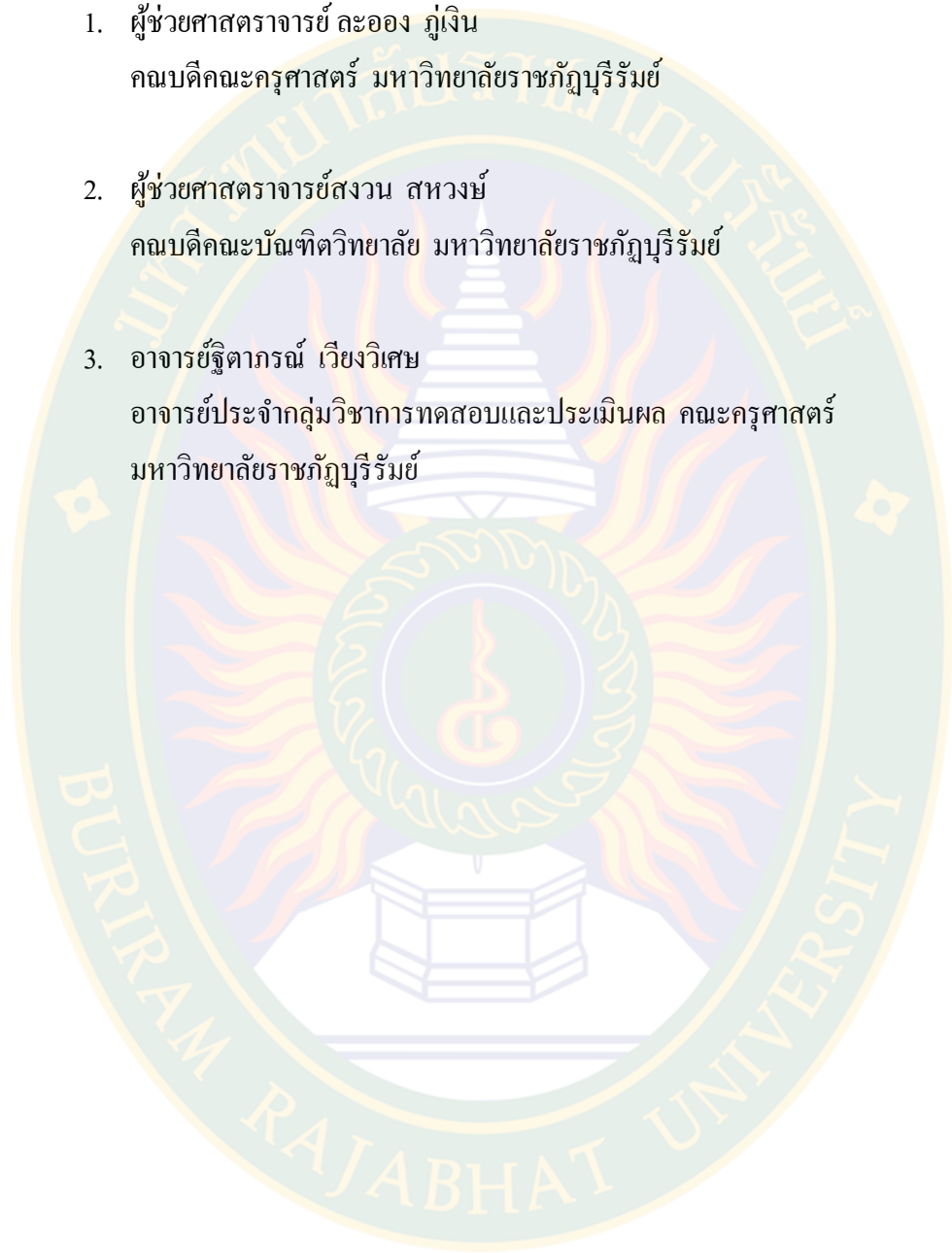
.....



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ละออง ภูเงิน
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน สหวงษ์
คณบดีคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3. อาจารย์ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ
อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาการทดสอบและประเมินผล คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** นายบุญเลี้ยง ศรีสุข

วัน เดือน ปี เกิด 11 พฤษภาคม 2494

การศึกษา กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
M.ED. (Teacher Ed.) Sadar Partel University

ประสบการณ์ทำงาน
2521 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และประธาน
สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ. เมือง จ. บุรีรัมย์
- ชื่อ** นางพรพรรณ คำเมือง

วัน เดือน ปี เกิด 20 เมษายน 2495

การศึกษา กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
กศ.ม. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประสบการณ์ทำงาน
2520 – 2532 อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ
วิทยาลัยครูเชียงราย อ.เมือง จ. เชียงราย
2533 – 2534 อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการวิทยาลัยครูเทพสตรี
อ. เมือง จ. ลพบุรี
2535 – 2539 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา พลศึกษาและนันทนาการ วิทยาลัยครู
เพชรบูรณ์ อ.เมือง จ. เพชรบูรณ์
2541 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และประธาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ. เมือง จ. บุรีรัมย์

ผลงานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต (4000105) หน่วยที่ 4 : ทัศนศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
2. ปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกายของ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3. ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

3. ชื่อ

นางสาวพรพิมล รุ่งเรืองศิลป์

วัน เดือน ปี เกิด

8 มกราคม 2524

การศึกษา

วท.บ. วิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึกและการจัดการกีฬา) สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อ. เมือง จ.บุรีรัมย์

กศ.ม. (การบริหารจัดการกีฬา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

อ. เมือง จ.พิษณุโลก

ประสบการณ์ทำงาน

2549

อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อ. เมือง จ. บุรีรัมย์

