

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากร ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานนั้นทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับทรัพยากรอื่นๆ จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคล การพัฒนาบุคลากรจึงควรควบคู่ไปกับการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานแม้จะหากคนดีมีความรู้ความสามารถ บรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นสามารถทำงานได้ผลตามต้องการทุกช่วงเวลาเพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งในสมัยหนึ่ง ก็อาจเป็นที่หย่อนสมรรถภาพหรือความสามารถอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็โดยการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอดังพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการศึกษาที่พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

“การศึกษานั้นเป็นเรื่องของทุกคน และไม่ใช่ว่าเฉพาะในระยะหนึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงในระยะเดียวไม่ใช่อย่างนั้น ตั้งแต่เกิดมาก็ต้องศึกษาเติบโตขึ้นมาก็ต้องศึกษา จนกระทั่งถึงขั้นเรียกว่าอุดมศึกษา อย่างที่ท่านทั้งหลายกำลังศึกษาอยู่ หมายความว่า การศึกษาที่ครบถ้วนที่อุดมที่บริบูรณ์ แต่ต่อไปเมื่อออกไปทำหน้าที่ยังงานการก็ต้องศึกษาต่อไปเหมือนกัน มิฉะนั้นคนเราก็อยู่ไม่ได้ความจริงเมื่อถึงปริญญา แม้จะปริญญาเอกแล้วก็ต้องศึกษาต่อไปตลอด หมายความว่าการศึกษาไม่มีสิ้นสุด” (พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในวโรกาสให้นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทเป็นการส่วนพระองค์ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2521)

การพัฒนาคนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาในอนาคต ดังเห็นได้จากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พุทธศักราช 2545-2549 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนทุกคนทั้งร่างกาย สติปัญญา สุขภาพ พลานามัย มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองการพัฒนาศักยภาพของคนด้วยการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา จะช่วยให้ประชาชนมีร่างกายแข็งแรงสุขภาพที่ดี มีน้ำใจนักกีฬา รู้จักเสียสละ ผ่อนคลายความเครียด มีคุณธรรมจริยธรรม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ

การพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถแนวคิด เพื่อให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคลการงานและสถาบันนั้นๆ ดังที่ ภิญญา สาธร (2519: 161-162) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคลากรการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ หน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรนัย ไม่เป็นภัยแก่ใครแต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัย ต่อสังคมที่สุดส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2531: 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพราะกระบวนการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นงานสลับซับซ้อน เมื่อการศึกษาเรื่องนี้ขยายขอบเขตของการศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ความสลับซับซ้อนย่อมเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ การศึกษาจากประสบการณ์ ไม่สามารถให้คำอธิบายลักษณะพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างเพียงพอและเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องอาศัยผลการวิจัยในภาพรวมที่เป็นระบบต่อเนื่อง โดยการนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นกรอบความคิดสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วน อภาพร สุขาวงษ์ (2533:67) ได้กล่าวว่า การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการศึกษาทุกระดับจัดอบรมอาจารย์พลศึกษา

นอกจากนี้ยังอบรม เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศ การศึกษา จัดสัมมนาผู้ฝึกสอนกีฬา อบรมกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานในสถานศึกษา วิทยาการผู้นำการฝึกกีฬา และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่วน เดชา เกียรติศิริ (2526: 2) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะ ของบุคลากรทางด้านพลศึกษา ทั้งนี้เพราะบุคลากรทางพลศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้วิชาพลศึกษาสมบูรณ์และเป็นผู้ที่จะทำให้โครงการต่าง ๆ ทางพลศึกษาสมบูรณ์แบบที่สุด ทั้งทางด้านการสอน การปลูกฝังเจตคติที่สั่งมาต่อการพลศึกษา ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ทั้งนี้ในโรงเรียนมีทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนบุคลากรเหล่านี้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นไม่มากก็น้อย เช่น ปัญหาเรื่องภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกันเมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ ปัจจุบันเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจจะตามไม่ทันในความเจริญก้าวหน้านั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาอื่นๆ เช่นความสามัคคี ทักษะคติ ตลอดจนความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของกรมสามัญศึกษาอย่างแท้จริง เป็นต้น

ซึ่งจากสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งงานวิจัยในลักษณะนี้ยังไม่มีผู้ทำการวิจัย ซึ่งทำให้เกิดการขาดข้อมูลในด้านนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา อีกทั้งผู้วิจัยก็เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตบุคลากรทางด้านพลศึกษาออกไปรับใช้สังคม และเพื่อเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิตที่จะจบออกไปให้มีความรู้ความสามารถและให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน และอีกทั้งยังเป็นการสำรวจครูพลศึกษาที่มีอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ว่าขาดแคลนจำนวนเท่าใด ซึ่งมีการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางด้านพลศึกษา และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อีกทั้งเข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมเชิงวิชาการ

จากสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่สำคัญของครูพลศึกษาและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาครูพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างเร่งด่วนโดยสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนยังมีน้อย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองล้วนแต่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาและอิทธิพลต่อสถาบันผู้บริหาร และครูผู้สอน ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่จะศึกษา คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2546 - 2547 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยแยกออกเป็น

ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	โรงเรียนระดับ	จำนวน/โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูพลศึกษา
1.	มัธยมศึกษา	37	37	74
2.	โรงเรียนขยายโอกาส	228	228	456
3.	ประถมศึกษา	724	724	1,448

ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	โรงเรียนระดับ	จำนวน/โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูพลศึกษา
1.	มัธยมศึกษา	14	14	28
2.	โรงเรียนขยายโอกาส	76	76	152
3.	ประถมศึกษา	240	240	480

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูพลศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2546 - 2547 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแยกออกเป็น

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดสำนักคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	โรงเรียนระดับ	จำนวน/โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูพลศึกษา
1.	มัธยมศึกษา	37	37	74
2.	โรงเรียนขยายโอกาส	114	114	228
3.	ประถมศึกษา	362	362	724

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	โรงเรียนระดับ	จำนวน/โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา
1.	มัธยมศึกษา	14	14	28
2.	โรงเรียนขยายโอกาส	38	38	76
3.	ประถมศึกษา	120	120	240

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 - 2547

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ผู้บริหารและครูพลศึกษา

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานและปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน



นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำศัพท์เฉพาะในการวิจัย ความหมายขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

“**สภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาครูพลศึกษา**” หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูพลศึกษา ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน และกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต และประสิทธิภาพสูงขึ้น

“**ปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา**” หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูพลศึกษาที่เกี่ยวกับปัญหา ในการพัฒนาครูในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

“**การขาดแคลนครูพลศึกษา**” หมายถึง การที่โรงเรียนไม่มีครูพลศึกษา ที่จบทางด้านพลศึกษาโดยตรง เป็นครูสอนวิชาพลศึกษา และมีจำนวนของครูพลศึกษาไม่เพียงพอ

“**ผู้บริหาร**” หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานทางด้านการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัด เชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

“**ครูพลศึกษา**” หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนวิชาพลศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

“**โรงเรียนมัธยมศึกษา**” หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

“**โรงเรียนขยายโอกาส**” หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

“**โรงเรียนประถมศึกษา**” หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อให้ทราบถึงการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาในการพัฒนาครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน
4. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสถาบันที่จะผลิตครูพลศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ ให้ตรงตามความต้องการของสังคมและ ความเปลี่ยนแปลงของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในฉบับปัจจุบัน

