

ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4

ปริญญานิพนธ์
ของ
ศุภกาญจน์ ดันติภักดาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4

บทคัดย่อ

ของ

ศุภกาญจน์ ตันติภัทยาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

ท 148930

31 O.H. 2545

ศุภกาญจน์ ดันติกัลยาภรณ์. (2545). *ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4.*
ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม; รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีดีล,
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์.

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนางานบุคลากร ในโรงเรียนระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารบุคลากร 100 คน ครูผู้สอนบุคลากร
จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ส่งแบบสอบถามทั้งหมด
375 ฉบับได้รับคืนมา 368 ฉบับ แบบสอบถามใช้ถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนารวม 5 ด้าน
คือ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านการนิเทศ การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาด้าน
การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล สถิติที่ใช้
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One – way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
SPSS for Windows

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร มีความต้องการพัฒนางานบุคลากร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร
การพัฒนาด้านหลักสูตร และการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนความ
ต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ และการพัฒนาการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร มีความต้องการพัฒนางานบุคลากร
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากร ระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับ
ครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร
บุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร
แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรแตกต่าง
จากโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การจัดลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนางานบุคลากร ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาด้านบุคลากร ลำดับที่ 2 การพัฒนาด้านหลักสูตร ลำดับที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลำดับที่ 4 การพัฒนาด้านการนิเทศ ลำดับที่ 5 การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล

NEEDS FOR THE RED CROSS YOUTH DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOL
LEVEL UNDER THE OFFICE OF NATIONAL PRIMARY EDUCATIONAL
COMMISSION, EDUCATIONAL REGION 4

AN ABSTRACT
BY
SUPAKARN TANTIKALYAPORN

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

May 2002

Supakarn Tantikalyaporn. (2002). *Needs for the Red Cross Youth development in primary schools level under the Office of National Primary Education Commission, Educational Region 4*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Kitima Preedeedilok, Assoc. Prof. Dr. Bonchird Pinyoanantapong.

The purpose of this thesis was to study the needs for the Red Cross Youth development in primary school level under the Office of National Primary Education Commission , Education Region 4. A stratified random sampling was used to optoin the sample under study which includes 100 administrators and 275 Red Cross Youth teachers. The questionnaire 375 papers, were sent to respondents. In this study five aspects of development, i.e., personnel development, educational supervision development, curriculum development, learning and teaching development as well as measurement and evaluation development, were explored with regard to the school sizes. The following statistical techniques, i.e., percentage, mean, standard deviation (S.D.), and One-way analysis of variance (ANOVA) were employed in analyzing the obtained data using SPSS for Windows.

The results of the study were as follows :

1. When totally considered, the needs for all aspect development among the administrators as well as the teachers of the Red Cross Youth were found at high level. However, when considered separately by item, the needs for the persornnel development, the curriculum development as well as the learning and teaching development were found at high level, while the needs for the educational supervision development were found at the moderate level.
2. The comparison of The needs for all aspect development among the administrators and the Red Cross Youth teachers have no difference of the need for all aspect development.
3. The comparison of the needs for all aspect development among the administrators and the Red Cross Youth teachers according to the school sizes and the separated items was found that the need for the administrators and the Red Cross Youth teachers to the small schools were the needs for the personnel development which were different from those needs in the middle sizes

schools. Statistically, the difference was significant at .01 level. The comparison of the needs for personnel development among the administrators of the Red Cross Youth in the small schools were development different from those needs in the middle size schools. Statistically, the difference were significant at .05 level.

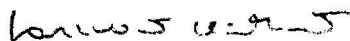
4. According to the administrators and the teachers at Red Cross Youth, priority of the needs for development was indicated as follows : the personnel development called for the first priority, the curriculum development has the second, the learning and teaching development took the third, educational supervision development were the fourth , and finally, the measurement and evaluation got the last need.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ของ
นางศุภกัญญา ตันติกัลยาภรณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ




.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิติมา ปรีดีดีลิก)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของ
รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีติลลิก ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้
คำแนะนำ แก่ไข เสนอแนะ ในการดำเนินการครั้งนี้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศา สว่างศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์
อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สธน ภู่งม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่กรุณาให้ความร่วมมือ อนุเคราะห์ เอกสาร ตำรา ในการทำวิจัยและให้กำลังใจเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ นายมานะ ไล่เลิศ ผู้ตรวจราชการกรมพลศึกษา ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์
ผู้อำนวยการกองยูวกาชาด นายทวนชัย ลมุตสว่าง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวิทยาลัยพลศึกษาและ
โรงเรียนกีฬา นางเบญจวรรณ สหวัชรินทร์ ศึกษาานิเทศกรรมพลศึกษา ประจำเขตการศึกษา I
นางประภาศรี แสงดีจริง ผู้อำนวยการพิเศษกองยูวกาชาด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศศิธร นันทิยานนท์
สถาบันราชภัฏภูเก็ต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน และในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานการศึกษา ครูผู้สอนยูวกาชาด สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ผู้บังคับบัญชา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความช่วยเหลือ
สนับสนุนผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาคุณแด่บิดา มารดา
ครอบครัว และครู อาจารย์ที่เป็นขวัญกำลังใจ ตลอดจนให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา

ศุภกาญจน์ ตันติกัลยาภรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
สมมุติฐานของงานวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความเป็นมาของยูวกาชาด	9
ความหมายงานยูวกาชาด	11
โครงสร้างการบริหารงานยูวกาชาด	12
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	16
การพัฒนางานยูวกาชาดในด้านต่างๆ	25
การพัฒนาด้านบุคลากร 33	25
การพัฒนาด้านการนิเทศ	29
การพัฒนาด้านหลักสูตร	34
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	39
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	54
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	54
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการศึกษาค้นคว้า	60
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูล	85
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	101
ประวัติย่อผู้วิจัย	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน	55
2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่เก็บได้จริงของผู้บริหารยุคกาชาดและครู ผู้สอนยุคกาชาด จำแนกตามขนาดโรงเรียน	60
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนายุคกาชาดของผู้บริหาร ยุคกาชาดและครูผู้สอนยุคกาชาด	61
4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดของ ผู้บริหารยุคกาชาดและครูผู้สอนยุคกาชาด ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก	62
5 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดด้านบุคลากรของ ผู้บริหารยุคกาชาด ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก.....	63
6 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดของ ครูผู้สอนยุคกาชาดใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก.....	64
7 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดระหว่างผู้บริหารยุคกาชาด กับครูผู้สอนยุคกาชาด โดยรวมและรายด้าน	65
8 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดระหว่างผู้บริหารยุคกาชาดกับ ครูผู้สอนยุคกาชาดใน โรงเรียนขนาดใหญ่	66
9 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดระหว่างผู้บริหารยุคกาชาด กับครูผู้สอนยุคกาชาด โรงเรียนขนาดกลาง.....	67
10 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดระหว่างผู้บริหารยุคกาชาด กับครูผู้สอนยุคกาชาดใน โรงเรียนขนาดเล็ก.....	68
11 ค่าน้ำหนักลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดของผู้บริหาร ยุคกาชาดและครูผู้สอนยุคกาชาด.....	69
12 ค่าความถี่ ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดของผู้บริหารยุคกาชาดใน โรงเรียนขนาดใหญ่.....	70
13 แสดงค่าความถี่ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดของผู้บริหารยุคกาชาด โรงเรียนขนาดกลาง	72

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าความถี่ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็ก.....	74
15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอนบุคลากร โรงเรียนขนาดใหญ่.....	76
16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอนบุคลากร โรงเรียนขนาดกลาง	79
17 แสดงค่าความถี่ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอนบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็ก.....	81

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานยูวาทชาติ.....	13

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาทหน้าที่ของตน ในฐานะเป็นพลเมืองดีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็นและครองชีวิตอย่างสงบสุข ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ตามโครงสร้างมีวาลประสพการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มทักษะที่เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ และกลุ่มประสบการณ์พิเศษ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2532 : 5)

สำหรับกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย เป็นกลุ่มที่ว่าด้วยกิจกรรมสร้างนิสัย ค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การมีบุคลิกภาพดี หลักสูตรกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย มีโครงสร้างกิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างลักษณะนิสัย ได้แก่ กิจกรรมจริยศึกษา ศิลปศึกษา พลศึกษา ดนตรี นาฏศิลป์ ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์ (กรมวิชาการ. 2535 : 29)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่ง เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2532 ให้ใช้กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์ เป็นกิจกรรมบังคับตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โดยใช้เวลาเรียนของกิจกรรมสร้างนิสัยในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยทั้งหมด จุดประสงค์ของกิจกรรมยุวกาชาดระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและผู้อื่น รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และเป็นพลเมืองดี มีใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ทั่วไป (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. 2533 : ก - ข)

ในปี 2541 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดเปิดหม่อมยุวกาชาดขึ้นทุกแห่งควบคู่ไปทั้ง 3 กิจกรรมคือ กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด และเนตรนารี สนับสนุนให้ ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของยุวกาชาด ตามความเหมาะสมของการบริหารงานยุวกาชาดแต่ละระดับ ส่งเสริมจัดกิจกรรมยุวกาชาดในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 1 – 2)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้บริหารเพื่อบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 3 – 4) และการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นมุ่งเน้นพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา การนิเทศติดตามผล พัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการวัดผลและ ประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 12 – 28)

กิจกรรมยุวกาชาด เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนานคน ซึ่งมียุทธวิธีดำเนินงานที่เป็นระบบมี ระเบียบแบบแผน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และทันต่อเหตุการณ์ จึงเห็นว่าสถานศึกษา หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปได้ให้ความสนใจสนับสนุนกิจกรรมให้ เยาวชนประพฤติปฏิบัติตามอุดมการณ์ของยุวกาชาดดังกล่าวอย่างจริงจังแล้ว ก็จะนำมาซึ่งสันติสุข ในสังคม ที่จะส่งผลไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติได้ในอีกทางหนึ่งด้วย (สุวัฒน์ เงินฉ่ำ. 2542 : 1 - 2)

การดำเนินงานยุวกาชาดในสถานศึกษานั้น บุคลากรนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ในการที่จะ นำกิจกรรมยุวกาชาดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ถ้าผู้บริหารและครูผู้สอน มีอุดมการณ์เข้าใจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของยุวกาชาดอย่างแท้จริง เห็นความสำคัญของกิจกรรมยุวกาชาด ได้รับความพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ดี ปัญหาควรได้รับการแก้ไขและได้รับการตอบ สนองตรงตามความต้องการ งานยุวกาชาดจึงจะพัฒนาและก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าการบริหาร โรงเรียนเกี่ยวข้องกับ งานด้านบุคลากร ด้านวิชาการซึ่งเป็นงาน หลัก งานวิชาการนั้นมีขอบข่ายงานเกี่ยวกับงานด้านการนิเทศ หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล สำหรับกิจกรรมยุวกาชาดนั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการและ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นกิจกรรมยุวกาชาด ถ้าได้มีการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการนิเทศ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล เหล่านี้ด้วยก็ จะทำให้กิจกรรมยุวกาชาดเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากการนิเทศติดตามผลการทำงานยุวกาชาดใน เขตการศึกษา 4 พบว่ายังมีปัญหา บางอย่างที่ได้รับการแก้ไขแล้ว และปัญหาที่ยังไม่ได้แก้ไข กล่าวคือด้านบุคลากร ผู้บริหารบางคน ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารงานยุวกาชาดก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ ของยุวกาชาดอย่างแท้จริง การวางแผนการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบ จัดครูเข้าสอนไม่เหมาะสม กับระดับชั้น ขาดแคลนครูผู้สอน ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมครู ครูผู้สอนขาดความรู้ ทักษะในการจัดกิจกรรมยุวกาชาด ครูไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ด้านการนิเทศ ยังไม่

นิเทศอย่างต่อเนื่องทั้งภายใน และภายนอก ครูผู้ทำกรนิเทศไม่มีทักษะกระบวนการกระตุ้นให้พัฒนาการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร งบประมาณจัดทำสื่อและอุปกรณ์มีน้อย หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนขาดทักษะกระบวนการสอน ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ขาดความรู้ ทักษะไม่ได้อบรม ด้านการวัดผลและประเมินผล ขาดเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ทันสมัย ชุมชนไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมยุวกาชาด (ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาจังหวัดภูเก็ต. 2539 : 5 - 7) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โรงเรียนไม่เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน ขาดแคลนครูผู้สอน บางโรงเรียนไม่เปิดสอนกิจกรรมยุวกาชาดควบคู่ไปกับกิจกรรมลูกเสือ ผู้บริหารไม่นิเทศอย่างต่อเนื่อง ไม่เห็นความสำคัญ ในกิจกรรมยุวกาชาด ครูผู้สอนยุวกาชาดยังไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน ขาดแคลนเอกสารประกอบหลักสูตร ครูผู้สอนยังไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศกิจกรรมยุวกาชาด การวัดผลและประเมินผลกิจกรรมยุวกาชาดไม่เป็นตามสภาพจริง นอกจากนี้ปัญหาที่พบแต่ละขนาดโรงเรียนก็แตกต่างกันออกไป (หน่วยศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2542 : 8 -10) ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดต่างกัันมี ปัญหาแตกต่างกัน (ชลรส สุทธิผลอนันต์. 2536 : บทคัดย่อ) จากปัญหางานยุวกาชาดที่พบนั้น จะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร การนิเทศ หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ถ้าได้รับการพัฒนาทุกด้านแล้วจะทำให้งานยุวกาชาดเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานยุวกาชาดจังหวัด และร่วมกับเขตการศึกษา 4 ปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศติดตามผล ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา พัฒนาบุคลากร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ได้เห็นความสำคัญที่จะพัฒนางานยุวกาชาดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมยุวกาชาด พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตการศึกษา 4 ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สมควรจะได้รับการแก้ไข ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้อง ศึกษาความคิดเห็นความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดในสถานศึกษา จากผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยกำหนดขอบเขตของพัฒนางานยุวกาชาดไว้ 5 ด้านคือ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านการนิเทศ การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย แนวทางให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนางานยุวกาชาดให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ใน 5 ด้าน ทั้งโดยรวมและจำแนกรายด้าน คือ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านการนิเทศ การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียน ระดับประถมศึกษาโดยรวมและแยกรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากรกับครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
4. เพื่อจัดลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษาทั้ง 5 ด้าน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถเป็นข้อมูลให้กับ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ศึกษาพิเศษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนาตามนโยบาย แผนงาน โครงการ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนางาน เกิดประโยชน์แก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร หน่วยงานระดับจังหวัด ระดับเขตการศึกษา และระดับประเทศ ได้ตรงตามความต้องการ ทำให้งานบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา รวม 5 ด้านคือ
 - 1.1 ความต้องการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความต้องการพัฒนาการนิเทศ
 - 1.3 ความต้องการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.4 ความต้องการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.5 การพัฒนาการวัดผลและประเมินผล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอน

บุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ซึ่งมีจำนวนผู้บริหารบุคลากร 133 คน ครูผู้สอนบุคลากร 961 คน รวม 1,094 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 จำนวน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารบุคลากร 100 คน ครูผู้สอนบุคลากร 275 คน รวมทั้งหมด 375 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ตำแหน่งงาน ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารบุคลากร

3.1.1.2 ครูผู้สอนบุคลากร

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนางานบุคลากร ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 4 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

3.2.1 ความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร

3.2.2 ความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ

3.2.3 ความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตร

3.2.4 ความต้องการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.2.5 ความต้องการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล

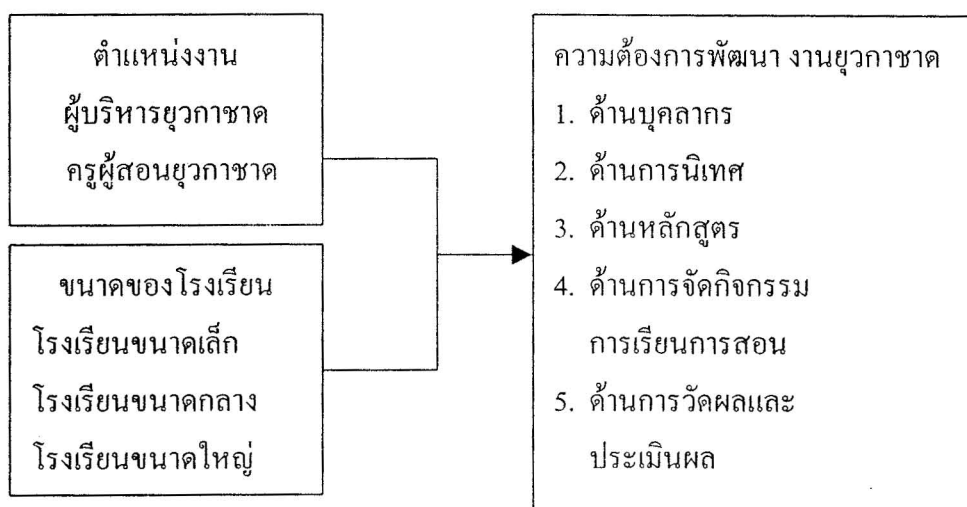
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ผู้วิจัย ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มากำหนดแนวทางความต้องการของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน แนวคิดตามแนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบของสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางพัฒนางานบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านบุคลากร และด้านวิชาการ ควบคู่กันไป แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาให้มีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานการ

จัดการศึกษา แนวคิดในการบริหารโรงเรียน ขอบข่ายงานบริหารบุคลากร ขอบข่ายงานวิชาการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2528 มากำหนดขอบข่ายงาน ยุวกาชาดในโรงเรียนส่วนที่เกี่ยวกับด้านยุวกาชาดที่ทำการศึกษา

แนวคิดดังกล่าวสามารถโยงไปสู่การพัฒนางานยุวกาชาดในโรงเรียน โดยสอบถามความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดของผู้บริหารยุวกาชาด และครูผู้สอนยุวกาชาด ที่มีขนาดโรงเรียน แตกต่างกันในแต่ละด้าน ส่งผลต่อการพัฒนางานยุวกาชาดให้ประสบผลสำเร็จ และได้แสดงไว้เป็น แผนภูมิกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความต้องการพัฒนางานยุวกาชาด** หมายถึง ความคิดเห็น ความประสงค์ของผู้บริหาร ยุวกาชาด และครูผู้สอนยุวกาชาด ในการที่ต้องการที่จะมีหรือให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมมือ ช่วยเหลือ งานยุวกาชาดในโรงเรียนจากการปฏิบัติอยู่เดิมหรือริเริ่ม ขึ้นใหม่ จากปัญหาและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ ด้านบุคลากร ด้านการนิเทศ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.1 **ความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร** หมายถึง ความคิดเห็น ความประสงค์ของบุคคลที่จะได้รับการเสริม สนับสนุน ร่วมมือ ช่วยเหลือ พัฒนาศักยภาพ คุณภาพของตนเอง หน่วยงาน โดยการจัดกิจกรรม หรือวิธีต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ เจตคติที่ดี สามารถนำไปพัฒนางานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 **ความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ** หมายถึง ความคิดเห็น ความประสงค์ที่จะมีหรือให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการประชุม อบรม สัมมนาหรือวิธีการต่าง ๆ สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้งานบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 **ความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตร** หมายถึง ความคิดเห็น ความประสงค์ที่จะให้มีหรือได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มพูนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.4 **ความต้องการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน** หมายถึง ความคิดเห็นความประสงค์ที่จะมีให้มีส่วนร่วม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

1.5 **ความต้องการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล** หมายถึง ความคิดเห็น ความประสงค์ที่จะมีหรือให้มีการกระทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลให้ทันสมัย ตามสภาพจริง สามารถตรวจสอบได้ เกิดผลดีแก่ผู้เรียน

2. **โรงเรียนระดับประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4

3. **เขตการศึกษา 4** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ถูกจัดแบ่งตามเขตการปกครองทางการศึกษา รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาครอบคลุม 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต และระนอง

4. **ผู้บริหารบุคลากร** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ซึ่งเป็นนายคหบดีบุคลากรโรงเรียนโดยตำแหน่ง ได้แก่ ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่เปิดทำการสอนกิจกรรมบุคลากร

5. **ครูผู้สอนบุคลากร** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนกิจกรรมบุคลากร ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนกิจกรรมบุคลากร

6. **ลำดับความสำคัญ** หมายถึง ความคิดเห็นผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร ในโรงเรียนขนาดต่างๆ ในการที่ต้องการที่จะให้ค่าความสำคัญโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนา

งานบุคลากร ในแต่ละด้าน ว่าต้องการพัฒนาแต่ละด้านเป็นลำดับอะไรก่อนหรือหลัง

7. **ขนาดโรงเรียน** หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน ออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 ข : 1)

โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สมมุติฐานของงานวิจัย

1. ผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนางานบุคลากรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากรใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนางานบุคลากรแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารบุคลากรใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานบุคลากรแตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนบุคลากรใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนางานบุคลากรแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการจัดการเรียน การสอน เกี่ยวกับงานยูวกาชาดแง่มุมต่าง ๆ รายละเอียดประเด็นหัวข้อที่ศึกษามีดังนี้

1. ความเป็นมาของยูวกาชาด
2. ความหมายของงานยูวกาชาด
3. โครงสร้างการบริหารงานยูวกาชาด
4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. การพัฒนางานยูวกาชาดในด้านต่าง ๆ
 - 5.1 การพัฒนาด้านบุคลากร
 - 5.2 การพัฒนาด้านการนิเทศ
 - 5.3 การพัฒนาด้านหลักสูตร
 - 5.4 การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 5.5 การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาของยูวกาชาด

ยูวกาชาดเกิดขึ้นด้วยข้อเสนอของสันนิบาตสภาภาษาชาติ เมื่อ พ.ศ. 2462 ว่า “สภาภาษาชาติ ทุกชาติควรจัดตั้งภาษาชาติสำหรับเด็กขึ้น เพื่อฝึกฝนเยาวชนรู้จักการกินดี อยู่ดี รักษาสุขภาพอนามัย มีความเมตตาสงสารเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ไม่ว่าชาติใด ๆ มีศรัทธา เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่ สังคม โดยจัดกิจกรรมและดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของแต่ละประเทศ” (กอง ยูวกาชาด กรมพลศึกษา และสำนักงานยูวกาชาด สภาภาษาชาติไทย. 2543 : 7) ประเทศต่าง ๆ รับข้อ เสนอนี้ และได้จัดกิจกรรมยูวกาชาดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เหมือนกันทั่วโลก กล่าวคือ เพื่อสันติสุข และอนามัยดี บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน (กองยูวกาชาด. 2534 ก : 27)

การยูวกาชาดไทย เริ่มขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 6 โดยมีสมเด็จพระเจ้าฟ้าบริพัตรสุขุมพันธุ์ กรมพระนครสวรรค์วรพินิจอุปนายกผู้อำนวยการสภาภาษาชาติสยาม ได้ริเริ่มก่อตั้งกองอนุสภาภาษา ชาติสยามขึ้น เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2465 ตามข้อบังคับสภาภาษาชาติสยาม แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) โดยให้เป็นกองแยกกองหนึ่งของสภาภาษาชาติ และเนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับการศึกษาและ

เยาวชน จึงขอให้กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ) เป็นผู้รับภาระดำเนินการ โดยมี เจ้าพระยาไพศาลศิลปศาสตร์ ปลัดทูลฉลองพระองค์ เป็นผู้อำนวยการกองยูวกาชาดคนแรก งานยูวกาชาดในระยะแรกเป็นงานฝากไม่มีเจ้าหน้าที่เฉพาะ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2476 กระทรวงธรรมการ ได้จัดตั้งกองอนุสภากาชาดขึ้นในกรมพลศึกษา และจัดให้มีการสอนวิชาอนุกาชาดเป็นวิชาบังคับในหลักสูตรของกระทรวง จากนั้นได้เปลี่ยนชื่อเป็นกองอนุกาชาด และกองยูวกาชาด ตามลำดับ โดยมีเหตุผลเพื่อต้องการขยายกิจกรรมให้ไปสู่เยาวชนในระดับอุดมศึกษา กองยูวกาชาดอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ 2 หน่วยงาน คือ กรมพลศึกษา และสภากาชาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 สภากาชาดไทยได้ขยายโครงสร้างองค์กรเป็นสำนักงาน ดังนั้น การดำเนินงานยูวกาชาดในปัจจุบัน จึงเป็นการทำงานร่วมกันของกองยูวกาชาด กรมพลศึกษา และสำนักงานยูวกาชาด สภากาชาดไทย โดยมีผู้อำนวยการกองยูวกาชาดกรมพลศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานยูวกาชาด สภากาชาดไทย โดยตำแหน่ง และได้ถือเอาวันที่ 27 มกราคม ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนา ยูวกาชาดไทย (กองยูวกาชาด กรมพลศึกษา และสำนักงานยูวกาชาด สภากาชาดไทย. 2543 : 7-8)

เมื่อ พ.ศ. 2476 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการสอนวิชายูวกาชาดเป็นวิชาบังคับในหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ (กองยูวกาชาด. 2534 ก : 26) ต่อมาความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และประชากรเพิ่มขึ้น จึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์อยู่เสมอ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ สภานายิกา สภากาชาดไทย ทรงมีพระราชดำริว่า สมควรปรับปรุงกิจการกาชาดให้เจริญก้าวหน้าเหมาะสมกับกาลสมัย (กองยูวกาชาด กรมพลศึกษา สภากาชาดไทย. 2533 : 1) ยูวกาชาดเป็นส่วนหนึ่งของกิจการกาชาด ที่สมควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง โดยทั่วไปของชาวไทยมีความรู้สึก และมีการเข้าใจว่ากิจการยูวกาชาดหรือผู้ที่ จะสมัครเป็นสมาชิกยูวกาชาดนั้น กำหนดเฉพาะเด็กผู้หญิง หรือนักเรียนหญิงเท่านั้น แต่หลักการมุ่งอบรมทั้งเด็กผู้หญิง และเด็กผู้ชาย ซึ่งมีโครงการปฏิบัติงานช่วยเหลือสังคมร่วมกับผู้ใหญ่อยู่มากทีเดียว จะเห็นได้ว่า เมื่อคราวเกิดอุทกภัย สมาชิกยูวกาชาดก็ได้ร่วมมือร่วมใจ ร่วมกัน เสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ สิ่งของช่วยเหลือเป็นจำนวนมาก และยังร่วมบำเพ็ญประโยชน์ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น ในโรงพยาบาล สถานเด็กพิการและกิจกรรมอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก

ปัจจุบันนี้กิจกรรมยูวกาชาดยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร นักเรียนหญิงหันไปสนใจกิจกรรมอื่นมากขึ้น (กองยูวกาชาด. 2534 ข : 26) รัฐบาลได้มีการปฏิรูปการศึกษา ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 มีการปฏิรูปการเรียนรู้ ปรับโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาภาคบังคับ และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้แต่ละเขตพื้นที่

สามารถจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้ ดังนั้นกิจกรรมยูวกาชาดจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม

กิจกรรมยูวกาชาด ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนขึ้นในโรงเรียนทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปี 2533 โรงเรียนระดับประถมศึกษาได้กำหนดให้เป็นกิจกรรมบังคับ สอนในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย โดยใช้คาบเวลาเรียนของกิจกรรมสร้างนิสัยทั้งหมด (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 41) กิจกรรมยูวกาชาดเป็นกิจกรรมที่มุ่งหวังให้เยาวชนของชาติ ได้พัฒนาทางกาย สติปัญญา จิตใจ มีระเบียบวินัย มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเสียสละ มีทักษะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สมาชิกยูวกาชาดจะต้องประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของยูวกาชาด และยึดมั่นในคำปฏิญาณตนของยูวกาชาด ฝึกให้สมาชิกมีอุดมคติในศานตีสุข มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความรู้ความชำนาญในเรื่องการรักษาอนามัยของตนเองและส่งเสริมอนามัยของผู้อื่น เป็นมิตรกับคนทั่วไป เป็นพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในสังคมอย่างเป็นปกติสุข

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมยูวกาชาดเป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนที่น่าเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม อันเป็นวัตถุประสงค์ที่ทันสมัย และเหมาะสมยิ่งกับสภาวะของสังคมในปัจจุบัน เนื่องจากสภาวะในปัจจุบันนี้สังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก การที่ประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความไม่สมดุลกับทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้มนุษย์เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ยากจนลงเป็นผลให้สังคมขาดสันติสุข หากไม่มีสิ่งเหนี่ยวรั้ง สังคมก็จะยิ่งเสื่อมโทรมลงในอัตราที่มาก และเร็วยิ่งขึ้น “ยูวกาชาด” จะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถเหนี่ยวรั้งในความเสื่อมโทรม เป็นไปในอัตราที่ช้าลง (ยูวกาชาด. 2534 :3) กิจกรรมยูวกาชาดนั้นฝึกกล่อมเกล้าให้สมาชิกเป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตา กรุณาแก่เพื่อนมนุษย์ ละเว้นการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน และเป็นผู้ใฝ่ใจในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ยูวกาชาดเป็นกิจกรรมที่ยิ่งใหญ่ และฝึกให้เยาวชนผู้หญิงมีลักษณะเป็นผู้หญิง

2. ความหมายของยูวกาชาด

ยูวกาชาด หมายถึง กาชาดสำหรับเด็ก ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมเยาวชน ให้รู้จักอยู่ดี กินดี รักษาสุขภาพอนามัย มีความเมตตา สงสารเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ไม่ว่าชาติใด ๆ มีศรัทธา เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม (กองยูวกาชาด. 2534 ก : 25 - 26)

ยูวกาชาด หมายถึง กิจกรรมสำหรับเยาวชนทั้งชาย-หญิงที่มีอายุระหว่าง 8-25 ปี ที่

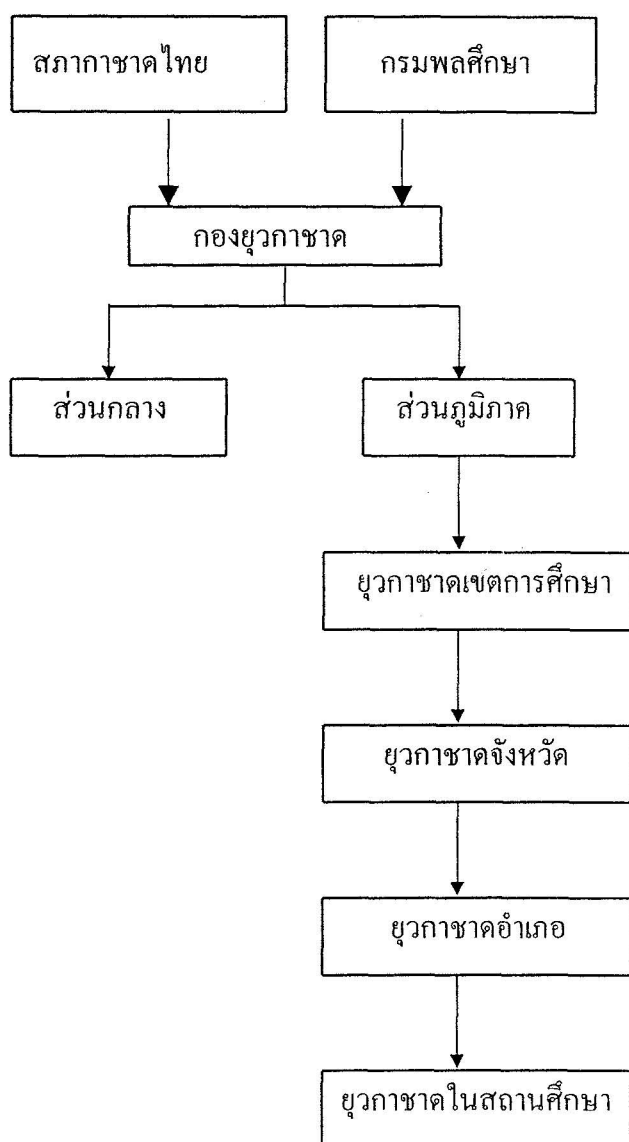
สมัครเข้าเป็นสมาชิก เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสภานิติบัญญัติสภาการศึกษา (ทวนชัย ลมุลสว่าง. 2537 : 14)

จากความหมายข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า ยุวกาชาด หมายถึง กิจกรรมกาชาดสำหรับเด็กซึ่งมุ่งฝึกอบรมเยาวชนที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกยุวกาชาดให้มีอุดมคติในสันติสุข รักษาสุขภาพอนามัย รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสภานิติบัญญัติสภาการศึกษา

3. โครงสร้างการบริหารงานยุวกาชาด

งานยุวกาชาด เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเยาวชน ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีกองยุวกาชาดเป็นศูนย์กลางประสานงาน ซึ่งกองยุวกาชาดเป็นกองหนึ่งของสภาการศึกษาไทย อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสองสังกัด คือ สภาการศึกษาไทย และกรมพลศึกษา (ยุวกาชาด. 2534 : 4) ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องราวของยุวกาชาดทั้งหมด รวมทั้งการพัฒนามูลนิธิ การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะพัฒนาให้งานยุวกาชาดได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กองยุวกาชาดมีสายการบริหารงานขึ้นอยู่กับ 2 หน่วยงาน แต่คนสองกลุ่มมีอุดมการณ์ของกาชาดเหมือนกัน (ยุวกาชาด. 2534 : 23) มีเครือข่ายเชื่อมโยงการบริหารงานทั้งประเทศ งานยุวกาชาด สภาการศึกษาไทยได้มีข้อบังคับสภาการศึกษาไทยแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 50) พุทธศักราช 2536 หมวดที่ 9 ว่าด้วยยุวกาชาด ปัจจุบันให้การดำเนินงานบริหารและปกครองยุวกาชาดอยู่ภายใต้ข้อบังคับนี้ (กองยุวกาชาด กรมพลศึกษา และสภาการศึกษาไทย. 2536 : 1 – 2) การบริหารงานยุวกาชาด มีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดังแสดงในแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานยุวกาชาด ในภาพประกอบ 2

โครงสร้างการบริหารงานยุวกาชาด



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานยุวกาชาด

ที่มา : “ยุวกาชาด.” (2534, 4 พฤศจิกายน – ธันวาคม). วารสารยุวกาชาด. 41(4) : 3 – 4.

การบริหารงานยุวกาชาดส่วนกลาง มีคณะกรรมการบริหารงาน ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีกรมพลศึกษาเป็นรองประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองยุวกาชาดเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ดำริ วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับยุวกาชาดให้สอดคล้องกับข้อบังคับนี้ พิจารณาและกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมยุวกาชาด ควบคุม ส่งเสริม สนับสนุนกิจการยุวกาชาดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของยุวกาชาด (กองยุวกาชาด. 2536 : 3 - 4)

การบริหารงานยุวกาชาดระดับเขตการศึกษา มีการบริหารงานโดยศึกษาธิการเขต ทุกเขต การศึกษาเป็นผู้ตรวจการยุวกาชาดประจำเขตการศึกษา ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต เป็นรองผู้ตรวจการยุวกาชาดประจำเขตการศึกษา หัวหน้าศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา ประจำเขตการศึกษา เป็นผู้ช่วยผู้ตรวจการยุวกาชาดประจำเขตการศึกษามีหน้าที่ตรวจตรา แนะนำ ชี้แจง และสนับสนุนกิจการยุวกาชาด ให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ยุวกาชาดประจำเขตการศึกษา (กองยุวกาชาด. 2536 : 4 - 5) ซึ่งปัจจุบันเรียกศึกษาธิการเขตแต่ละเขตการศึกษาว่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษาฯ

การบริหารงานยุวกาชาดระดับจังหวัด มีคณะกรรมการบริหารงาน ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นรองประธาน นายกเหล่ากาชาดจังหวัด ปลัดจังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประจำจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด พัฒนาการจังหวัด ประชาสงเคราะห์จังหวัด ผู้อำนวยการศึกษานอกโรงเรียน นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้ทรงคุณธรรมอีกไม่เกิน 5 คน เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพลานามัยและกิจกรรมพิเศษสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้างานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ และยุวกาชาด เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ดำริวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานยุวกาชาด วางแผนการฝึกอบรม ควบคุมกิจการยุวกาชาด ให้งานยุวกาชาดดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ พิจารณารายงานยุวกาชาดประจำปีของจังหวัด ส่งเสริมสนับสนุนกิจการยุวกาชาด ตามที่เห็นสมควร กรรมการยุวกาชาดจังหวัด ถ้าไปร่วมเป็นกรรมการยุวกาชาดของโรงเรียนจะช่วยพัฒนางานยุวกาชาดโรงเรียนได้มาก การปกครองยุวกาชาด ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นนายกยุวกาชาดจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเป็นรองนายกยุวกาชาดจังหวัด และผู้ช่วยอยู่ในสังกัดเป็นผู้ช่วย

นายกฤษฎาชาดจังหวัด ข้าราชการในสังกัดสำนักงาน และศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา ประจำจังหวัด เป็นเจ้าหน้าที่ยุวกาชาดจังหวัด มีหน้าที่บริหารและดำเนินงานยุวกาชาด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (กองยุวกาชาด. 2536 : 10 - 12)

การบริหารงานยุวกาชาดอำเภอ จัดอยู่ในรูปคณะกรรมการบริหารงานเช่นกัน มีนายอำเภอเป็นประธานกรรมการ ปลัดอำเภอ เป็นรองประธานกรรมการ ศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ นายกหมุ่ยุวกาชาดโรงเรียนที่นายอำเภอเห็นสมควรเชิญไม่เกิน 5 คน และผู้ทรงคุณธรรมอีกไม่เกิน 5 คน เป็นกรรมการ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยหัวหน้าการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ หน้าที่คณะกรรมการยุวกาชาดอำเภอเหมือนกับจังหวัด การปกครองมีนายอำเภอ เป็นนายกยุวกาชาดอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นรองนายกยุวกาชาดอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้ช่วยนายกยุวกาชาดอำเภอ มีข้าราชการในสังกัดสำนักงาน เป็นเจ้าหน้าที่ยุวกาชาดอำเภอ มีหน้าที่บริหารงานและดำเนินงานยุวกาชาดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (กองยุวกาชาด. 2536 : 14 - 15) บุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนับว่าเกี่ยวข้องกับการพัฒนางานยุวกาชาดทั้งสิ้น ยุวกาชาดมี 2 ประเภท คือ ยุวกาชาดในสถานศึกษา และยุวกาชาดนอกโรงเรียน ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะยุวกาชาดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การบริหารและการดำเนินงานยุวกาชาดในสถานศึกษา มีหมุ่ยุวกาชาด ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ หรืออธิการบดี เป็นนายกหมุ่โดยตำแหน่ง มีหน้าที่บริหารงานยุวกาชาดในสถานศึกษา และจัดทำรายงานยุวกาชาดประจำปีเสนอต้นสังกัด การบริหารงานอยู่ในรูปคณะกรรมการ มีนายกหมุ่เป็นประธาน รองนายกหมุ่ เป็นรองประธาน ผู้นำกลุ่มเป็นรองประธาน ผู้ทรงคุณธรรม ไม่เกิน 5 คน เป็นกรรมการ มีผู้นำกลุ่มคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ กรณีมีกรรมการมาก อาจแต่งตั้งรองผู้นำกลุ่มคนหนึ่งเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ กรรมการยุวกาชาดอำเภอมีหน้าที่ ดำริวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน วางแนวการฝึกอบรมในสถานศึกษา ควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของยุวกาชาด พิจารณารายงานยุวกาชาดประจำปีของหมุ่ยุวกาชาดในสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการยุวกาชาดตามที่เห็นสมควร โรงเรียนได้มีสมาชิกมากจะแต่งตั้งครู หรืออาจารย์เป็นรองนายกหมุ่ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ยุวกาชาดประจำสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 คน (กองยุวกาชาด. 2536 : 15 - 16)

ในแต่ละสถานศึกษาจัดตั้งหมุ่ยุวกาชาดได้เพียง 1 หมุ่ ประกอบด้วยสมาชิกยุวกาชาดตั้งแต่ 1 กลุ่มขึ้นไป แต่ละกลุ่มประกอบด้วยหน่วยยุวกาชาด ตั้งแต่ 2 - 6 หน่วย แต่ละหน่วยมี

สมาชิกยูวกาชาด ตั้งแต่ 2 - 10 คน ในแต่ละหน่วยมีหัวหน้าหน่วย 1 คน รองหัวหน้าหน่วย 1 คน โดยสมาชิกในหน่วย คัดเลือกกันเอง แล้วนายกหมู่ยูวกาชาดก็จะเป็นผู้แต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ภาคการศึกษา ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ยูวกาชาดในสถานศึกษา มีนายกหมู่ รองนายกหมู่ ผู้นำกลุ่มและรองผู้นำกลุ่ม มีการปกครองตามลำดับดังนี้ 1) นายกหมู่ยูวกาชาด 2) รองนายกหมู่ยูวกาชาด 3) ผู้นำกลุ่ม 4) รองผู้นำกลุ่ม 5) หัวหน้าหน่วย 6) รองหัวหน้าหน่วยในกลุ่มจะมีคณะกรรมการกลุ่ม ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วย รองหัวหน้าหน่วย เป็นกรรมการ ในการประชุม มีผู้นำกลุ่ม และรองผู้นำกลุ่มเป็นที่ปรึกษา (กองยูวกาชาด. 2536 : 15 –16)

4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวคิดความต้องการพัฒนางานยูวกาชาดในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากนักวิชาการ คู่มือ เอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการทำการวิจัย มีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

พฤติกรรมจะเป็นเครื่องแสดงออกของมนุษย์ ปัจจัยที่ทำให้ธรรมชาติและพฤติกรรม ที่แสดงออกแตกต่างกันไปอีกนั่นคือความต้องการ มาสโลว์ (Maslow) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีความต้องการตามลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีลิลก 2529 : 50 –51)

1. ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้ 5 ขั้น คือ
 - 1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย
 - 1.2 ความต้องการความปลอดภัย
 - 1.3 ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม
 - 1.4 ชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง
 - 1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต
2. มนุษย์ที่เกิดมาทุกคนจะมีความต้องการตลอดเวลาโดยไม่มีที่สิ้นสุด
3. มนุษย์ไม่มีความเพียงพอสำหรับความต้องการ เมื่อได้รับความต้องการระดับหนึ่ง

แล้วชวนขยายแสวงหาระดับต่อไป

ความต้องการในที่นี้ หมายถึง ความต้องการ (need) ซึ่งนักการศึกษา และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ มีดังนี้

มาลี อาสาเสณีย์ (2533 : 37) ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง ความไม่สอดคล้องระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของบุคคลนั้น

ศิรินันต์ ชื่นจิตกุลถาวร (2533 :16) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการหมายถึงสภาพการณ์ที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่ครุมีอยู่ในด้านความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติในการเรียนการสอน กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

แมกนีย์ล (มาลี อาสาเสณีย์. 2533 : 37 ; อ้างอิงจาก McNeil. 1977. *Curriculum administration. Principales and techniques of Curriculum Development*) ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพการณ์ที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมหรือเจตคติของผู้เรียนในสถานะที่ยอมรับกับสถานะที่ได้จากการสังเกต

คอฟแมน และอิงลิช (ศิรินันต์ ชื่นจิตกุลถาวร. 2533 : 15 ; อ้างอิงจาก Kaufman and English. 1981. *Needs Assesement : Concept and Apication.*) ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ช่องว่าง (gap) ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ โดยนำช่องว่างที่ได้รับมาจัดลำดับความสำคัญแล้วเลือกเอาสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นความต้องการที่จะต้องกระทำก่อน

เบญจวรรณ สหวัชรินทร์ (2534 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความรู้ ความเข้าใจของครู ตามสภาพที่เป็นจริง กับความรู้ความเข้าใจของครูตามสภาพที่ควรจะเป็น

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการหมายถึง สภาพการณ์ที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความปรารถนา ความคิดเห็น ความประสงค์ของบุคลากรตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

จากแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 48- 49 ; อ้างอิงจาก Tyler. 1959 : 1, *Basic Principles of Curriculum and Instruction.*) ได้ใช้หลักการพัฒนาหลักสูตรในรูปของคำถาม 4 ข้อ คือ

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรใดที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน
2. ประสบการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างไรมีประสิทธิภาพได้

อย่างไร

4. จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เหล่านั้นบรรลุแล้ว แม้ว่า ไทเลอร์จะยืนยันในคำถาม 4 ข้อยู่ แต่ไทเลอร์ก็ได้เปลี่ยนแปลงจุดเน้นของหลักการพัฒนาหลักสูตร 2 ข้อ

- 1) การเน้นบทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียน และต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย
- 2) การเน้นการสอนความรู้รอบยอนคนนั้น ควรจะรวมถึงความรู้ซึ่งผู้เรียนได้รับนอกโรงเรียนด้วย ถ้าสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เด็กได้เรียนอยู่

ทฤษฎีการจัดการเรียนการสอนแบบประสาน 5 แนวคิดหลัก (CIPPA MODEL)

การจัดการเรียนการสอนอาศัยแนวคิดการสอนแบบ ชิปปา หรือแบบประสาน 5 แนวคิดหลักของ ทิศนา ขัมมณี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 ก : 40) ประกอบด้วย

1. C มาจากคำว่า Construct หมายถึงการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
2. I มาจากคำว่า Interaction หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว
3. P มาจากคำว่า Physical Participation หมายถึง ให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายหรือทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมทางกาย
4. P มาจากคำว่า Process Learning หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต
5. A มาจากคำว่า Application หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้

แนวคิดนี้จะทำให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน เตรียมการสอน จัดครูเข้าสอนให้มีความเหมาะสม จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมเน้นทักษะกระบวนการ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดตามแนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ข : 21 – 28) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบด้วยวิธีการและกิจกรรมที่หลากหลาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของโรงเรียน ตลอดจนความต้องการของชุมชน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายหลักในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนัก การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความรู้ชี้แจง ทำความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ
2. การวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ

2.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนทันสมัย พร้อมทั้งจะนำมาใช้ประโยชน์ได้ ข้อมูลที่จำเป็นได้แก่

2.1.1 ข้อมูลบริหารโรงเรียนเชิงกายภาพ เช่นข้อมูลพัฒนาบุคลากร การจัดหาและบริการ วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ เป็นต้น และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่นการใช้แผนในการบริการ สนับสนุนบุคลากรให้มุ่งมั่นพัฒนางานการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียน การประสานความร่วมมือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.1.2 ข้อมูลครู งานบุคคลโดยภาพรวม เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และข้อมูลคุณลักษณะเชิงคุณภาพของครู ที่มีผลต่อการเรียนการสอน เช่น ความสามารถในการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ความสามารถของนักเรียนในการพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ การจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การผลิตการใช้สื่อ การวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง ความสารถพิเศษ

2.1.3 ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล รายห้อง รายโรงเรียนเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ข้อมูลด้านการเรียน

2.2 วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจถึงโอกาส ข้อจำกัด และศักยภาพของโรงเรียน โดยใช้เทคนิคอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมองเห็น

2.3 จัดทำวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จากข้อมูลที่ได้จากข้อ 2.2 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายชัดเจน ที่จะต้องร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุผล

2.4 จัดทำภารกิจหรือพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนว่า การที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โรงเรียนจะต้องทำภารกิจอะไรบ้าง

2.5 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ โดยร่วมกันพิจารณาว่า มีวิธีการสำคัญวิธีใดบ้างที่โรงเรียนจัดทำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมองหาทางเลือกที่หลากหลายไว้สำหรับพิจารณาหาแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

2.6 กำหนดกิจกรรม/โครงการ โดยพิจารณาจัดกิจกรรม/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และตอบสนองวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2.7 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีองค์ประกอบสำคัญ ครบถ้วน ความเป็นมา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.1 ประชุมชี้แจง ให้บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบรายละเอียดของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หากยังไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ ต้องฝึกอบรมหรือพัฒนาให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติ

3.2 มอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนร่วมปฏิบัติโดยกำหนดบทบาท และภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ซักถามรายละเอียดให้เกิดความเข้าใจชัดเจน

3.3 จัดทำแผนปฏิบัติงาน และประสานแผนการดำเนินงาน

3.4 บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามแผนและปฏิทินที่กำหนดเป็นการทำงานประสานสอดคล้องกันของบุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องนอกโรงเรียน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน และที่บ้าน โดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาเป็นสำคัญ

3.5 บันทึกร่องรอย หลักฐานการปฏิบัติกิจกรรมทุกกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มองเห็นพัฒนาการของนักเรียนเป็นระยะ

4. การนิเทศและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

4.1 ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรม มีการนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามผล และนำผลการดำเนินงานดังกล่าวมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2 ก่อนและหลังปฏิบัติกิจกรรม ควรมีการประเมินผลก่อนและหลังปฏิบัติกิจกรรม ให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาความก้าวหน้าตามจุดพัฒนาที่กำหนด

การตรวจสอบติดตามประเมินผล มุ่งเน้นการประเมินตนเองซึ่งผู้ประเมินจะรู้จักพัฒนา และสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ตรงประเด็น รวมทั้งการประเมินจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดเงื่อนไขที่ผู้ดำเนินการจะประเมิน โดยเข้าข้างตนเองได้ ทำให้ทราบข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

5. การสรุปและรายงานผล หลังจากดำเนินการครบทุกกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนหรือสิ้นปีงบประมาณ บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องควรประชุมร่วมกัน เพื่อระดมความคิดสรุปผลการดำเนินงานทั้งระบบว่าเป็นอย่างไร ได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด มีจุดเด่น ปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และแนวทางที่จะแก้ไข พัฒนาต่อไปควรเป็นอย่างไร เป็นต้น

6. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ เช่น นำเสนอผลงานต่อชุมชน สาธารณชน มอบเกียรติบัตร เป็นเกียรติแก่ผู้ที่มีความร่วมมือเป็นอย่างดี

จัดแหล่งแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เครือข่าย แคนนำ ฯลฯ

ในปัจจุบันประเทศไทยต้องการพัฒนาในทุกด้าน กระทรวงศึกษาธิการมีการปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ มีการเตรียมพร้อมที่จะผลักดันให้นำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สู่แนวปฏิบัติอย่างเกิดมรรคผล สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติ และจะต้องพัฒนาทั้งระบบ การพัฒนาองค์กรในสถานศึกษาต้อง พัฒนาด้านคน พัฒนาด้านงาน และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป (สุพล วังสินธุ์. 2537 : 16)

จากแนวคิดนี้ จะเห็นว่าในการพัฒนาโรงเรียน จะต้องพัฒนาทุกด้านทั้งคน และงานให้มีความสอดคล้องเหมาะสม จะต้องอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การนิเทศติดตามผล หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งได้ประกาศใช้แล้ว และแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 นับเป็นทิศทางของการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมีภาพรวมของแนวการจัดการศึกษา ตามแนวคิด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 ค : 7 – 16)

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงพัฒนาการตามวัย และความสามารถของผู้เรียน
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมทั้งในการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง
3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความสนใจของผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริงบูรณาการความรู้ แก้ปัญหาได้ และเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
4. การจัดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และจัดให้เพียงพอต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชนและท้องถิ่นที่ใกล้เคียง
5. การประเมินผลการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในการประเมินพัฒนาการ พฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน และใช้ผลการประเมินในการจัดโอกาสศึกษาต่อด้วย
6. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรแกนกลางระดับชาติ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

7. ความมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมกับวัย ครอบคลุมการศึกษาของบุคคลทุกระดับ ทุกประเภท

8. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดการเรียนรู้ในชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน เพื่อสนับสนุนให้มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ภูมิปัญญา และวิทยาการ สื่อต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้พัฒนาชุมชน

9. การพัฒนาระบบการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อการพัฒนา

ดังนั้นในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามแนวการจัดการศึกษาแห่งชาติ มีการพัฒนาทั้งระบบในโรงเรียนและส่วนที่เกี่ยวข้อง การงานบริหาร โรงเรียนก็มุ่งสู่มาตรฐานการจัดการศึกษา

การบริหารงานโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 ก : 4 – 5) ได้กำหนดขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนไว้ 6 งาน ดังนี้

1. งานวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักและ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานธุรการและการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นงานสนับสนุน

การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมักจะมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก ซึ่งมีขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน รวม 8 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

2528. ก : 16 – 17)

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศการศึกษา
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ
8. งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 17 – 19) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของงานวิชาการว่า ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ และการจัดการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล โดยขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

- 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน
- 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร
- 1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

กิจกรรมยูคาชาคนั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการ ซึ่งมีหลักสูตรกิจกรรมยูคาชาคนั้นเป็นการเฉพาะที่บังคับให้เปิดสอนในโรงเรียนเช่นเดียวกับงานวิชาการของโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่ากิจกรรมยูคาชาคนั้นเกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งจะต้องมีการวางแผน ประชุม พัฒนาครูให้นำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม กับวัย เพศ สิ่งแวดล้อม ความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้ การอำนวยความสะดวก สื่อต่าง ๆ เอกสารประกอบหลักสูตร ครูผู้สอนจะมีส่วนสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องร่วมมือในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงคาบเวลาเรียนให้ครูปรับปรุงพฤติกรรมการสอน มีแผนการสอน หรือมีหลักฐานร่องรอยของการสอน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดกิจกรรมเน้นทักษะกระบวนการ ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. การนิเทศการสอน กระทำโดยผู้บริหาร ผู้ที่ได้รับมอบหมาย ครูนิเทศกันเอง หรือ นิเทศโดยบุคลากรจากภายนอก ผู้ที่ทำการนิเทศจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผน ร่วมกัน เข้าใจเป้าหมายและทิศทางอย่างชัดเจน เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องกระทำเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าสิ่งที่ได้กระทำไปนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะมาก่อน ระหว่าง หรือหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมนั้นก็ได้ เพื่อจะได้นำผลไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป เครื่องมือมีความหลากหลายแล้วแต่ ลักษณะกิจกรรม การดำเนินการวัดและประเมินผลที่ได้ผลดีนั้นผู้สอนจะเป็นผู้วัดและประเมินผล มีเกณฑ์การวัดผู้เรียน วัดให้ครบทุกด้าน ผู้บริหาร โรงเรียนจะเป็นผู้พิจารณาเกณฑ์การผ่านกิจกรรม

5. การพัฒนางานบุคลากรด้านต่าง ๆ

ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนล้วนเป็นบุคลากรหลักที่จะพัฒนางานบุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านบุคลากร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรมี 4 ประการดังนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 40) ได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 5 ประการคือ

1. การกำหนดความต้องการบุคลากร
2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3. การควบคุมกำกับติดตามผลและนิเทศบุคลากร
4. การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จะเห็นได้ว่างานบริหารบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของงานบริหารโรงเรียนเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาวางแผน การนิเทศ ควบคุม กำกับ ดูแล การธำรงรักษาบุคลากร ในโรงเรียนจะเกิดผลดี ถ้าสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หน่วยงาน

บุคลากรในโรงเรียน นับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานทุกด้านของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อพัฒนางานวิชาการ ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และต่อไปในอนาคต ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด ไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 118-119) ได้กล่าวถึงแนวคิดในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลของสถาบันและสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องพยายามหาแนวทางให้ผู้ปฏิบัติได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย การได้ โดยการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. กำหนดขอบเขต และทิศทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. วางแผนพัฒนาบุคลากรตามกำหนดขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาการแทน พาไปสังเกตการณ์การทำงานในบางโอกาส ส่งไปศึกษาดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติการให้พอใช้ การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังปาฐกถาทางวิชาการ ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยที่ทำอยู่เป็นประจำ ให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน ให้มีการปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน มีการนิเทศ
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาผลของการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด ดูผลที่เกิดขึ้นแก่ตำแหน่งงาน ว่าการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมที่กลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมของคอนั้นดีขึ้นเพียงไร และผลที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน ว่าการฝึกอบรมนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ดีขึ้น คู่กับค่าใช้จ่ายและทุนที่ได้ลงไปแล้วเพียงไร

เมื่อพิจารณาจากกิจกรรมต่าง ๆ และกระบวนการพัฒนาบุคลากร กล่าวได้ว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตอบสนองความต้องการของบุคคลและหน่วยงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมพัฒนาบุคลากรยุคกาชาดโดยทั่วไปจะจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่กองยูวกาชาดกำหนด หรือหลักสูตรอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และยังมี การนิเทศ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การอยู่ค่าย การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาจากเอกสาร คู่มือ ตำรา การแจ้งข่าวสาร วารสาร บทความ การร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น การอภิปราย ชักถามปัญหา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การวิจัย การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อทั้งใน และ ต่างประเทศ การประกวดผลงานยูวกาชาดดีเด่น การเผยแพร่เกียรติคุณ ผู้ปฏิบัติงานหรือมีผลงานดีเด่นด้านยูวกาชาด

การพัฒนาบุคลากรยุคกาชาด จะต้องมีการวางแผนร่วมกัน มีข้อมูลบุคลากรที่ต้องการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานยูวกาชาดอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายอย่างมี

ทิศทาง ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงสนองความต้องการของบุคคล และหน่วยงาน กิจกรรมพัฒนาบุคลากรยุคอาชาต มีลักษณะการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันโดยทั่วไป จะจัดให้มีการฝึกอบรม การนิเทศ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติ การสัมมนา การประชุม ปรึกษาหารือ การอยู่ค่าย การประชุมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ การศึกษาจากเอกสารคู่มือ ตำรา การแจ้งข่าวสาร วารสาร บทความ การร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น การอภิปรายซักถามปัญหา การศึกษาด้วย ตนเองการวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ การประกวดผลงาน ยุวอาชาตดีเด่น การเผยแพร่เกียรติคุณ ผู้ปฏิบัติงาน หรือมีผลงานดีเด่นด้านยุวอาชาต การพัฒนา งานที่ดีขึ้นอยู่กับ การมีแผนดี เงินดี และคนดี (สนั่น อินทรประสิทธิ์. 2536 : 19) จะเห็นว่า ผู้บริหารยุวอาชาต และครูผู้สอนยุวอาชาตล้วนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ยุวอาชาตในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั่วถึง กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนามีทั้งก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้ให้การส่งเสริม แนะนำ กำกับดูแลการสอนของครูให้มี ประสิทธิภาพ ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการปฏิบัติการสอนโดยตรง จะต้องมีความรู้ ทักษะที่ดีในงานที่รับผิดชอบ และปัญหาจะต้องได้รับการแก้ไข ตอบสนองตรงตามความต้องการ

กองยุวอาชาตเป็นหน่วยงานกลางที่ดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรยุวอาชาต เขตการศึกษา และ จังหวัดต่าง ๆ ดำเนินการตามนโยบายกรมพลศึกษา กองยุวอาชาต มีหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มีกฎระเบียบ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจำเป็นจะต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระเบียบข้อกำหนดต่าง ๆ ให้เหมาะสมทั้งปัจจุบันและอนาคต จากการ ประสบปัญหาเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ทั่วถึงทั้งในพื้นที่ จังหวัดและเขตการศึกษา นอกจากนี้ การฝึกอบรมก็นับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในการพัฒนางาน ยุวอาชาต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมการเรียนการสอนและ การทำงาน ของครูผู้สอนยุวอาชาตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการสอน การฝึกอบรมจะช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน การปฏิบัติการสอน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กองยุวอาชาตได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เฉพาะแก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร วิทยากร และผู้อำนวยการฝึกอบรม ตลอดจนบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับงานยุวอาชาต เรียกว่าหลักสูตรเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชายุวอาชาต ซึ่งเป็น หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้นเฉพาะด้าน มีดังนี้

1. หลักสูตร ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชายุวอาชาต ได้แก่

- 1.1 หลักสูตรผู้นำบุคลากร
- 1.2 หลักสูตรผู้บริหารงานบุคลากร
- 1.3 หลักสูตรผู้ให้การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาบุคลากร
- 1.4 หลักสูตรผู้อำนวยการฝึกอบรม

กองบุคลากรได้จัดสรรงบประมาณให้แก่เขตการศึกษา และจังหวัดที่ดำเนินการจัดอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถเบิกจ่ายค่าธรรมเนียมได้ จัดแบบอยู่ค่ายพักแรม จัดฝึกอบรมตามกระบวนการบุคลากร สำหรับหลักสูตรผู้อำนวยการฝึกอบรมนั้นกองบุคลากรจะเป็นผู้จัดให้โดยตรง (กองบุคลากร กรมพลศึกษา และสำนักงานบุคลากร สภาการศึกษาไทย. 2541 : 7 - 8)

2. หลักสูตรอื่น ๆ เป็นหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพและความรู้ให้แก่ครูผู้สอน และมีหลักสูตรกิจกรรมพิเศษจัดให้ตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานหรือของครูผู้สอน ได้แก่

- 2.1 หลักสูตรครูผู้สอนบุคลากร
- 2.2 หลักสูตรครูผู้สอนปฐมพยาบาลและเคหพยาบาล
- 2.3 หลักสูตรครูผู้สอนพี่เลี้ยงเด็ก
- 2.4 หลักสูตรครูผู้สอนกิจกรรมบุกเบิกและผจญภัย
- 2.5 หลักสูตรครูผู้สอนระเบียบแถว แผนที่ และเข็มทิศ
- 2.6 หลักสูตรครูผู้สอนนันทนาการ
- 2.7 หลักสูตรการประชาสัมพันธ์
- 2.8 หลักสูตรครูผู้สอนทักษะในครอบครัว เป็นต้น

กองบุคลากร และกรมพลศึกษา ได้มีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอนผู้บริหารและข้าราชการสังกัดสำนักงาน เพื่อพัฒนางานบุคลากร ระดับจังหวัด เขตการศึกษา กองบุคลากร และกรมพลศึกษามีการจัดประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอยู่เสมอ โดยจัดโครงการ หรือมีคำสั่งให้เข้าอบรมบุคลากรตามนโยบาย เพื่อจะได้นำความรู้ ทักษะต่าง ๆ นำไปขยายผลต่อ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมบุคลากร เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลตามสภาพจริง โดยเพิ่มสะสมงาน เป็นต้น (หน่วยศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1. 2541 : คำนำ)

ในเขตการศึกษา 4 การดำเนินงานบุคลากรมีปัญหาด้านบุคลากร เกี่ยวกับผู้บริหาร บุคลากร ครูผู้สอนบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นต้นว่า ผู้บริหารบางคนไม่ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่ได้เข้ารับการอบรม หลักสูตรบุคลากร ทำให้ขาดความรู้ ทักษะ และขาดอุดมการณ์ทางบุคลากร ทำให้ขาดการวางแผนการดำเนินงานบุคลากรอย่างถูกต้อง ไม่สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนกิจกรรมบุคลากรเท่าที่ควร ชำนาญแต่กิจกรรมลูกเสือ จึงไม่เปิดทำการสอนบุคลากร ขาดแคลนครูผู้สอน จัดครูเข้าสอนไม่เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน มุ่งเน้นด้านวิชาการมากกว่ากิจกรรม ครูผู้สอนบุคลากรบางคนไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือเข้ารับการอบรมโดยไม่สมัครใจ ไม่ได้รับการพัฒนาคืออย่างต่อเนื่อง ขาดความรู้ ทักษะกระบวนการจัดการกิจกรรมบุคลากร มีงานที่รับผิดชอบหลายด้านจึงไม่มีเวลาที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ ขาดการวางแผนปฏิบัติการสอน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีสอน และพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ไม่ถนัดสอนวิชาบุคลากร ไม่ได้นำความรู้ที่เข้ารับการอบรมมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ ไม่เห็นความสำคัญกับกิจกรรมบุคลากร ขาดทักษะอุดมการณ์ด้านบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข บุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้มีส่วนร่วม หรือให้การสนับสนุน ส่งเสริมเท่าที่ควร (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2542 : 5-6)

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรบุคลากรบุคลากร ถ้ามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกันมีข้อมูลครูที่จะพัฒนาคนต่าง ๆ มีงบประมาณสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมอย่างเพียงพอ และให้ครูได้มีความรู้จริงจังในกิจกรรมบุคลากร สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเมื่อหน่วยงานอื่นจัด หรือไปร่วมเป็นวิทยากร มีการจัดทัศนศึกษา ประชุม สัมมนา กิจกรรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่สอนกิจกรรมบุคลากร สอดคล้องตรงกับความต้องการของบุคคลแล้ว กิจกรรมบุคลากรจะเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากรายละเอียดข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดการกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคน ปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้การส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติ ให้กับบุคคลสามารถนำปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาการนิเทศ

การนิเทศการศึกษา หมายถึงสิ่งที่บุคคลในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน

มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนเป็นสำคัญ (กิติมา ปรีดีดิลก. 2532 : 262 ; อ้างอิงจาก Harris. 1975 :13, *Supervisory Behavior in Education.*)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อ กิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (กิติมา ปรีดีดิลก. 2532 : 262)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การร่วมมือ ส่งเสริม แนะนำ ชี้แนะในการปรับปรุง การสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (วิรัตน์ บัวขาว. 2538 : 38)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้ความรู้ วิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุง การสอน ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและ ปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอน และช่วย ปรับปรุงการประเมินผลการสอน (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538 : 3 ; อ้างอิงจาก Good . 1973 : 572, *Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner.*)

ความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษา มีสาเหตุจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ สังคมการศึกษา ความรู้ในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยไม่หยุดยั้ง จำเป็นที่ครู ผู้นิเทศปรับปรุงตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้ที่รับผิดชอบด้านการนิเทศ มีทั้งครู ผู้บริหาร ศึกษาพิเศษ จะต้องร่วมมือกัน ทั้งระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานนิเทศมีทั้งการนิเทศทางตรง และทางอ้อม ในโรงเรียนก็มีการนิเทศจากภายนอก และการนิเทศภายในโรงเรียน สิ่งสำคัญคือ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ งานนิเทศที่ปฏิบัติอยู่ มีทั้งการนิเทศด้วยตนเอง การนิเทศทางไกล และการนิเทศผ่านคนกลาง สำหรับการนิเทศเพื่อการพัฒนา มีการแบบทางตรง การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบทางอ้อม (ชาญชัย อาจิณสมจาร. 2535 : 30)

ความจำเป็นในการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยมีจุดเน้นการปรับปรุงงาน ในเรื่อง คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528, อ้างอิงจาก มาลี อาสาเสนีย์. 2533 : 31)

1. การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน โดยเน้นที่สื่อการเรียนและอุปกรณ์ ได้จัดตั้ง ศูนย์วิชาการที่จังหวัดปัตตานี และจังหวัดศรีสะเกษ ขึ้นในปีการศึกษา 2528 เป็นครั้งแรก และมี นโยบายให้จัดตั้งครบทุกจังหวัด ในปีการศึกษา 2532 เพื่อที่จะช่วยเหลือปรับปรุงการเรียน การสอนในโรงเรียนประถมศึกษาทุกจังหวัด

2. การพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาครูและผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ ยังสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ ส่วนการพัฒนาผู้บริหารจะเน้นพัฒนาผู้บริหารทุกคนอย่างทั่วถึง การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านการฝึกอบรม โดยเฉพาะการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเป็นสำคัญ

ซารี มณีสรี (2523 : 13 – 15) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และการแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องพันกัน

5. การนิเทศคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเฉพาะ

ในชนบท

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 15 – 19) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ประการดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

จะเห็นว่าการนิเทศที่มีลักษณะของ “กระบวนการ” นับว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการที่ดีของการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน กล่าวคือ “กระบวนการ” จะมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) มีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่าน “ตัวกลาง” คือครู และบุคลากรทางการศึกษา

ในหลักการข้อนี้ชี้ให้เห็นว่า “เป้าหมาย” ของการนิเทศการศึกษานั้นคือคุณภาพของนักเรียน โดยผ่านตัวกลางก็คือเป็นการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งให้ครูได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพในปัจจุบัน

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษา (ในประเทศไทย) เน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

คำว่า “ประชาธิปไตย” ในที่นี้ไม่ได้มองเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น

แต่จะรวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำ ผู้ตาม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย

เบน เอ็ม แฮริส (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2536 : 5 ; อ้างอิงจาก Harris. 1963. *Supervisory Behavior in Education.*) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาเป็นงานที่มีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนการสอนซึ่งก็คืองานนิเทศการสอน มีลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวกับการออกแบบปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน งานหลักสูตรช่างเทคนิคควรจะได้พิจารณาถึงความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการของอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนประกอบด้วย
2. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การแปลความหมายของหลักสูตรเป็นพฤติกรรมการเรียนการสอน การแนะนำการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การเลือกสรรบุคลากร เป็นการจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้ง การคัดเลือกบรรจุ ทดสอบและการพัฒนาบุคลากร
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้พอเพียงตามความจำเป็นต่อการใช้ในการเรียน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การคัดและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการเรียนการสอน
6. การจัดอบรมประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
7. การปฐมนิเทศจัดให้มีความรู้เบื้องต้นแก่ครูใหม่เพื่อให้สามารถเข้าใจและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ในการปฏิบัติงาน
8. การบริหารพิเศษ เป็นการจัดบริการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการสอนรวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักการณ์นโยบาย แนวปฏิบัติในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน
9. งานสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความเข้าใจ รวมทั้งการดำเนินการด้านบริการการศึกษาให้กับชุมชน
10. งานประเมินผล เป็นการประเมินผลการสอนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังเรียน

เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศปฏิรูปการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในปี พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 3) องค์ประกอบที่จะทำให้การปฏิรูปสู่ความสำเร็จ นอกจากการบริหารการเรียน การสอนแล้ว การนิเทศ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะทำให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ การเรียนการสอนนักเรียนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร หลักการสำคัญของการนิเทศคือการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ ที่จะรับรู้ความสำเร็จของงานร่วมกัน (วัชรินทร์ แสงศัพท์. 2540 : 8) การนิเทศภายในเป็นหัวใจของการพัฒนาบุคคลและพัฒนางาน การเรียนการสอน ที่ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบของการนิเทศภายในคือ บุคลากร วิธีการ และเครื่องมือ ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะ “งานสน คนสร้าง” และจะประสบผลสำเร็จได้ดีจะต้องอาศัย หลักการความร่วมมือ การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม(ประสิทธิ์ เครือสิงห์. 2534 : 16-19) การนิเทศจะเกิดผลดี และผู้รับการนิเทศพึงพอใจ เมื่อตรงกับความต้องการของครู (Anello. 1995 : 136) และทำการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยความร่วมมือ และปรับให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ในโรงเรียน (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2535 : 24 ; อ้างอิงจาก Marks and Stoops : 3-4. *Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner.*) การนิเทศต้องทำเป็นระบบ มีแผนงาน นิเทศว่าจะทำงานอะไร เพื่ออะไร ทำเมื่อไร ใครทำ และทำอย่างไร มองเห็นเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกัน การนิเทศเกี่ยวข้องกับทุกคนในสถานศึกษา การนิเทศการสอนเป็นการนิเทศโดยตรงต่อผู้สอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. 2538 : 91)

กิจกรรมการนิเทศยวภาษาชาติ มีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมการนิเทศโดยทั่วไป ที่สำคัญได้แก่การสาธิตการสอน การบรรยาย การสัมภาษณ์ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุม อบรม สัมมนา การบันทึกข้อมูล การอภิปราย การไปทัศนศึกษา การศึกษาจากเอกสาร ข่าวสาร เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ และไปร่วมกับหน่วยงานอื่น เป็นต้น

จากการทำงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูผู้สอน พบว่า การปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมากได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ครูไม่ยอมรับผู้นิเทศในหน่วยงานเดียวกัน การประชุมอบรมสัมมนาไม่ทั่วถึง (ทัศนพล ตุมสุนทร. 2541 : บทคัดย่อ) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ปฏิบัติการนิเทศ แตกต่างกัน (บรรจบ ประสานศักดิ์. 2535 : บทคัดย่อ) ครูผู้สอนมีความต้องการนิเทศทุกด้าน ตามลำดับความสำคัญของแต่ละด้านมีความต้องการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรต้องการระดับปานกลาง ด้านการวัดและประเมินผล

ต้องการอยู่ในระดับน้อย (เบญจวรรณ สหชินทร์. 2534 : บทคัดย่อ) การวางแผนการนิเทศ จะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ทำเป็นระบบ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (เดชา มากสอน. 2541 : บทคัดย่อ) ครูผู้สอนเห็นความสำคัญต้องการให้ศึกษานิเทศก์ให้คำแนะนำเพิ่มเติม ซึ่งแนะเรื่องที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงาน (Russomano. 1988 : 688)

ปัญหาด้านการนิเทศงานบุคลากร เขตการศึกษา 4 พบว่าครูผู้สอนไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานนิเทศร่วมกับโรงเรียน ผู้ให้การนิเทศในโรงเรียนไม่มีแบบการนิเทศกิจกรรมบุคลากร ที่เป็นแบบเฉพาะ ขาดความรู้และทักษะในการนิเทศ ครูผู้สอนไม่ศรัทธา และยังขาดอุดมการณ์ในบุคลากร ไม่นำผลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศจากภายนอกหน่วยงานขาดการวางแผน ประสานงานร่วมกัน ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2542 :7)

จากที่กล่าวมาข้างต้น งานวิชาการด้านการนิเทศ มีลักษณะเช่นเดียวกับด้านการนิเทศกิจกรรมบุคลากร ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนควรให้ความสำคัญ และปัญหาได้รับการแก้ไขได้ตรงจุดที่ต้องการแล้วจะทำให้งานบุคลากรเจริญก้าวหน้าและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาการนิเทศ หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมตามความต้องการจำเป็น ให้แก่ผู้รับการนิเทศแล้วเกิดผลดี สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาด้านหลักสูตร

หลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจในการดำเนินงาน เป็นแผนแม่บททำกับในการทำงาน ทุกด้านของโรงเรียน กิจกรรมบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ไม่ว่าโรงเรียนใดก็ตามมาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ หลักสูตรบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน การพัฒนาหลักสูตรมีคำใช้แทนหลายคำ เช่น การวางแผนหลักสูตร (Curriculum Planning) การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Improvement) การทบทวนหลักสูตร (Curriculum Revision) (วิชัย ดิสสระ. 2535 : 30)

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้

เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและสภาพสังคม (นิตยา สุวรรณศิริ. 2534 : 21) เป็นหลักการและกระบวนการจัดทำรายละเอียด ข้อกำหนดในหลักสูตรให้มากพอที่ผู้รับผิดชอบสามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด การพัฒนาหลักสูตรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลง มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาหลักสูตร มีทั้งการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว หรือสร้างขึ้นมาใหม่

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2537 : 41-42) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. แผนหลักสูตรควรพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้
2. ควรคำนึงถึงศักยภาพของสถาบันการศึกษา (ได้แก่ความพร้อม และข้อจำกัด) ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการตามโปรแกรมการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
3. ควรสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการจำเป็นและปัญหาของผู้เรียน
4. หลักสูตรควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภายใต้ความแตกต่างระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยต้องตอบสนองจุดประสงค์ของหลักสูตร
5. หลักสูตรต้องกำหนดแนวทางการจัดสภาพการเรียนการสอน ได้แก่จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ ทรัพยากร และวิธีวัดผล รวมทั้งตารางเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อช่วยผู้สอนผู้เรียนเข้าใจและปฏิบัติตามหลักสูตรได้ดีขึ้น
6. หลักสูตรควรพัฒนาภายใต้ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้เรียน ได้แก่ ระดับพัฒนาด้านพุทธิพิสัย ความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์เดิม มโนคติเกี่ยวกับคน และอื่น ๆ
7. เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จะต้องก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาต่าง ๆ โดยต้องก่อให้เกิดความสมดุลระหว่าง จุดประสงค์ของหลักสูตร ความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้เรียนที่มีลักษณะหลากหลาย
8. หลักสูตรต้องมีลักษณะยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร
9. หลักสูตรต้องมีลักษณะยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียน ระดมความคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ กันในสภาพการณ์ การเรียนรู้นั้น ๆ
10. หลักสูตรต้องครอบคลุมและมีลักษณะสมดุล ระหว่างพุทธิพิสัย เจตพิสัย และ

ทักษะพิสัย

จากแนวคิด ดังกล่าวจะเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร จะมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการจำเป็น มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุล ตอบสนองจุดประสงค์ของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร ไม่ว่าจะหลักสูตรใดก็ตามประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 อย่างคือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหา 3) กระบวนการเรียนการสอน 4) การประเมินผล (ธีระยุทธ เสนิงค์ ณ อยุธยา. 2529 : 208)

องค์ประกอบของหลักสูตร มี 4 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเป็น วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร หรือเฉพาะรายวิชา 2) เนื้อหาวิชาและจำนวนคาบเรียนการสอน แต่ละวิชา 3) กระบวนการเรียนการสอนหรือกิจกรรม 4) การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537 : 15) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ข : 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Objective)
2. เนื้อหาสาระ (Content)
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning experience)
4. การประเมินผล (Evaluation)

จากแนวคิดข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า หลักสูตร มี องค์ประกอบ 4 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การวัดผลและการประเมินผล

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดหมาย 2) การกำหนดเนื้อหา 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินผลหลักสูตร 5) การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. 2535 : 5) การพัฒนาหลักสูตรยุคกาชาดก็มีลักษณะดังกล่าวเช่นเดียวกัน หลักสูตรยุคกาชาดนั้นนอกจากตัวหลักสูตรแล้วยังรวมถึง เอกสารประกอบหลักสูตร วัสดุ และอุปกรณ์

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน ให้มีศักยภาพมีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ยังพบว่ากิจกรรมเสริมหลักสูตรจะทำให้นักเรียนมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีเหตุผล มากขึ้น มีความคิดริเริ่ม รู้จักการสื่อสาร มีทักษะการเรียนรู้

หลักสูตรยุคกาชาดตั้งแต่เริ่มแรกที่มีอนุกาชาด จนถึงยุคกาชาดในปัจจุบัน มีทั้งหมด 7 ฉบับ สำหรับหลักสูตรกิจกรรมยุคกาชาด พุทธศักราช 2533 (กองยุคกาชาด. 2534 ก : 47 - 51) ที่ใช้ในปัจจุบัน ดังนี้

โครงสร้าง เนื้อหาหลักสูตรกิจกรรมยูวาทา ระดับประถมศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ กิจกรรมบังคับ และกิจกรรมพิเศษ ดังตารางต่อไปนี้

โครงสร้างกิจกรรมยูวาทาระดับประถมศึกษา

กิจกรรมบังคับ	กิจกรรมพิเศษ
1. การกาชาด	1. ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. บำเพ็ญประโยชน์	2. ว่ายน้ำ
3. เสริมสุขภาพ	3. การเล่นเกม
4. ระเบียบแถว	4. จักรยาน
5. อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	5. เดินทางไกล
6. กิจกรรมกลางแจ้ง	7. ทักษะในครอบครัว
7. ปฐมพยาบาลและเคหพยาบาล	8. มารยาทสังคม
8. ค่ายพักแรม	9. อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. ความสามารถทักษะกิจกรรมยูวาทา	10. พี่เลี้ยงเด็ก
	11. ค่ายพักแรม ค่ายกลางวัน

กิจกรรมยูวาทาเป็นกิจกรรมบังคับในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ว่าด้วยกิจกรรมสร้างนิสัยเพื่อนำไปสู่การมีบุคลิกภาพที่ดี กรมวิชาการได้จัดทำหลักสูตรกิจกรรมยูวาทาใช้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผู้สอนสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น (กรมวิชาการ. 2533 : คำนำ) หลักสูตรกิจกรรมยูวาทาระดับประถมศึกษา พุทธศักราช 2533 มีหลักการตามวัตถุประสงค์ยูวาทาไทย เพื่อฝึกอบรมให้สมาชิก มีคุณลักษณะดังนี้

1. มีอุดมคติในศานติสุข มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. มีความรู้ความชำนาญในเรื่องการรักษาอนามัยของตนเองและของผู้อื่น ตลอดจนการพัฒนาตนเองทางร่างกาย จิตใจ คุณธรรม และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติ
3. รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
4. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
5. มีใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ทั่วไป (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2538 : 1)

วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมยวภาษา ระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรักษาอนามัยของตนเองและผู้อื่น รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และเป็นพลเมืองดี มีใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ทั่วไป จึงต้องปลูกฝังให้มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณของยวภาษา และหลักการภาษา

2. มีทักษะในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3. มีความเมตตากรุณาและมีไมตรีจิตต่อเพื่อนร่วมโลก

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประดิษฐ์และปรับปรุงผลงาน ให้มีประสิทธิภาพ

(กองยวภาษา กรมพลศึกษา. 2533 : 2)

สมาชิกจะต้องปฏิบัติตามคำปฏิญาณตนยวภาษา ดังนี้

1. ข้าพเจ้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2. ข้าพเจ้าจะเป็นมิตรกับคนทั่วไป และจะบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

3. ข้าพเจ้าจะรักษาอนามัยของตนเองและส่งเสริมอนามัยของผู้อื่น

(กรมพลศึกษา. 2538 : 1)

ผู้บริหารยวภาษาจะต้องเป็นผู้นำในการใช้หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ครูผู้สอนยวภาษาเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแต่ละพื้นที่อาจจะประสบปัญหาในทางปฏิบัติแตกต่างกันไป ปัญหาการใช้หลักสูตรยวภาษาในระดับประถมศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับตัวหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล (สิริ เกิดไฟโรจน์. 2529 : บทคัดย่อ) จากงานวิจัยของชลรส สุทธิผลอนันต์ (2536 : 115-129) พบว่า โรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีปัญหาด้านการบริหารหลักสูตรแตกต่างกัน ครูผู้สอนไม่ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ อุปกรณ์การสอน ครูและผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ครูผู้สอนไม่เพียงพอ ขาดผู้เชี่ยวชาญมาสาธิต การสอน การพัฒนาหลักสูตร ใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน (ไฉน ยังละออ. 2540 : บทคัดย่อ) โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัันมีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน (ถวัลย์ คำสีม่วง. 2541 : บทคัดย่อ)

ปัญหาด้านหลักสูตรในเขตการศึกษา 4 ทั้งที่ได้รับการแก้ไขแล้ว และยังไม่ได้รับการแก้ไข พบว่า ครูผู้สอนยังไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร ยังไม่ได้ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้เรียน ผู้ปกครองยังไม่มี

ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ขาดการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรซ้ำซ้อนกับวิชาอื่น เนื้อหาหลักสูตรยังไม่เป็นกิจกรรมอย่างแท้จริง เอกสารประกอบหลักสูตรยังไม่เพียงพอ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2542 : 8)

จากปัญหาดังกล่าวนั้นเกี่ยวข้องกับหลักสูตร ถ้าผู้บริหารยุคอาชาตเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านหลักสูตร และครูผู้สอนได้รับการพัฒนานำหลักสูตรไปสู่การสอนที่พัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่นและเตรียมคนในอนาคตแล้ว จะทำให้กิจกรรมยุคอาชาตเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากรายละเอียดข้างต้น กล่าวได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องและทันสมัย ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสภาพท้องถิ่น ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

4. การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่องานบริหารโรงเรียน ทันต่อเทคโนโลยี สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับปรุงการเรียนการสอนควรให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการเพิ่มพูน ส่งเสริม การเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

กิติมา ปรีดีคิดก (2532 : 57) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการที่จะให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น จำต้องเข้าใจถึงหัวข้อใหญ่ ๆ ที่จะศึกษาในเรื่องเหล่านี้ให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดและจำเป็นต้องเข้าใจตรงกันดังนี้

1. มีแผนปฏิบัติการด้านวิชาการ
 2. ศึกษาเรื่องหลักสูตรการสอน โครงการศึกษา และแผนการสอน
 3. การดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดทำรายสอน การจัดหาแบบเรียน การจัดหาคู่มือครู
 4. การจัดหาสื่อการสอน และวัสดุที่จะใช้ผลิตสื่อการสอน
 5. การปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานด้านนิเทศการสอน การฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ
 6. การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
- บันลือ พุกกะวัน (2536 : 61) ได้เพิ่มเติมอีก 3 หัวข้อ คือ
7. งานพัฒนาบุคลากร (แม้ว่าจะเป็นเรื่องงานด้านบริหารบุคลากร) ก็มีความสัมพันธ์กับ

การพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง

8. งานการค้นคว้าวิจัยทางการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทดสอบรูปแบบวิธีการสอน

9. งานการเผยแพร่วิชาการ ซึ่งมีความจำเป็นแก่ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ (เช่น ผลงานการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการใหม่ ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย และอื่น ๆ)

หัวใจของงานวิชาการคืองานการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมทุกด้านของสถานศึกษา หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่นำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมในหลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทุกด้าน โดยเกิดพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์

การจัดกิจกรรมการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ชีวิตให้แก่เด็กการถ่ายทอดความรู้ การให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรม การแนะแนวทางให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ การฝึกให้เด็กได้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสังคมได้ การถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมให้เหมาะสมแก่การเรียนของเด็ก (เกษม สุดหอม และคณะ. 2518 : 191)

กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับบทเรียนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการทุกด้าน (ดวงเดือน เทศวานิช. 2530 : 326)

องค์ประกอบของการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาสาระที่ผสมผสานกัน (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537 : 71 - 72) การสอนประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผนการสอนที่ดี มีการเตรียมการสอน กำหนดเวลาแต่ละคาบในการปฏิบัติการสอน การพัฒนาการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้สอนจะต้องทราบคือ จุดประสงค์การเรียนการสอน เนื้อหาวิชา กิจกรรมประกอบการเรียน และการประเมินผลการสอน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้กิจกรรมบูรณาการเป็นกิจกรรมบังคับในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยของระดับประถมศึกษา เพราะได้พิจารณาเห็นว่ากิจกรรมบูรณาการสามารถสร้างนิสัยต่าง ๆ ได้ เช่น มีความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความเป็นพลเมืองดีของชาติได้เป็นอย่างดี กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรเป็นกิจกรรมบังคับ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการของกิจกรรมคือให้มีการปฏิบัติจริง เน้นระบบหมู่และให้ใช้

กิจกรรมดังกล่าวแทนกิจกรรมสร้างนิสัยทั้งหมด (กรมวิชาการ. 2534 : ก)

การจัดการศึกษากลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน จัดการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์กับทุกกลุ่มประสบการณ์ จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงให้มากที่สุด ติดตามแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมพื้นฐาน จัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนยุคภาษาชาติ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมยุคภาษาชาติ สามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณของยุคภาษาชาติและหลักการภาษาชาติ มีเจตคติที่ดีต่อการภาษาชาติ มีระเบียบวินัย เสียสละ อดทน เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว สามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ มีใจเมตตา กรุณา และมีไมตรีจิตต่อเพื่อนร่วมโลก สนใจอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กรมวิชาการ. 2534 : 84)

การจัดการเวลาเรียนยุคภาษาชาติเป็นกิจกรรมในหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ใช้คาบเวลาเรียนของกิจกรรมการสร้างนิสัย มีคาบเวลาเรียนกิจกรรมบังคับในแต่ละระดับชั้นเรียน ดังนี้

1. ระดับเตรียมยุคภาษาชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2 มีคาบเวลาเรียน 80 คาบ
2. ยุคภาษาชาติระดับ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4 มีคาบเวลาเรียน 120 คาบ
3. ยุคภาษาชาติระดับ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6 มีคาบเวลาเรียน 80 คาบ

(กองยุคภาษาชาติ. 2534 ก : 47) สำหรับการจัดการศึกษาตาม แนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง หลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้อ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คาบเวลาสอนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ด้วย

กิจกรรมพิเศษยุคภาษาชาติเป็นกิจกรรมเพิ่มเติมนอกเหนือจากกิจกรรมบังคับ ได้กำหนด แนวปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินไว้ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้ เป็นคนที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โรงเรียนสามารถกำหนดเวลาเรียนนอกเหนือจากเวลาเรียนตามปกติได้ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมินจะได้รับเครื่องหมายกิจกรรมพิเศษ ในวิชานั้น ๆ ได้ (กองยุคภาษาชาติ. 2537 : 1- 80)

การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมยุคภาษาชาติ ระดับประถมศึกษา ใช้ ๒.02 เป็นหลัก ในการสอน (กองยุคภาษาชาติ. 2534 ก : 60) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยุคภาษาชาติได้จัด ชั้นเรียนเพื่อสะดวกในการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยแบ่งเป็นกลุ่ม

ตามชั้นเรียน มีผู้นำกลุ่ม และรองผู้นำกลุ่มเป็นผู้สอน หรือเชิญวิทยากรมาช่วยสอน การสอน ดำเนินตามกระบวนการของยูวกาชาด มีพิธีเปิดการเรียนการสอนตามกระบวนการยูวกาชาด ทุกครั้งที่สอน จัดกิจกรรมโดยใช้ระบบหน่วยปฏิบัติตามฐาน สรุปผลการปฏิบัติกิจกรรมและ ปิดการเรียนการสอน

หลักการสอนยูวกาชาด ยึดหลักกระบวนการหมู่พวก จัดระบบหมู่ในกิจกรรมและ ในการเรียนการสอนวางโครงการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว การเรียนการสอนเน้นหนักไปทาง ปฏิบัติ ฝึกบำเพ็ญประโยชน์ตามอุดมการณ์ของยูวกาชาด สอนแต่ละวิชาควรติดต่อกัน ควรมีโอกาสศึกษานอกสถานที่ ส่งเสริมกระตุ้นความคิด วิธีการสอนยูวกาชาด ก่อนสอนครูควร เล่าประวัติกาชาดเป็นการชักชวนให้เด็กเลื่อมใสศรัทธาและเห็นประโยชน์ของการเป็นสมาชิก ยูวกาชาด และการสอนจะใช้วิธีใด จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและวิชาเป็น หลักยึด หลักความพร้อม ความแตกต่างของผู้เรียน ครูผู้สอนต้องมีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีความศรัทธา มีอุดมการณ์ด้านยูวกาชาด สำหรับเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ ใช้กับกิจกรรม ยูวกาชาดได้ทั้งสิ้น และไม่มีวิธีสอนวิธีใดที่ดีที่สุด

วิธีการสอนที่นิยมนำมาใช้สอนในกิจกรรมยูวกาชาด ได้แก่ การสอนแบบฐาน การสอน แบบกระต้อม การระดมสมอง บทบาทสมมติ การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การใช้เพลง-เกมได้ว่าที่ ประชุมกลุ่มย่อย เล่านิทาน ป้ายนิเทศ การใช้ท่าทางประกอบ การสอนแบบโครงการเชิญวิทยากรมา ให้ความรู้ การมอบหมายงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การไปทัศนศึกษา การอยู่ค่ายพักแรม การจัดนิทรรศการ ใช้เทป สไลด์ วิดีโอเทป สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การร่วมกิจกรรมชุมชน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระบวนการหมู่พวก หรือกระบวนการกลุ่ม การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (ไฉน ยังละออ. 2540 : บทคัดย่อ) กิจกรรมต้องมีความยืดหยุ่น มีความหลากหลาย เหมาะสมกับ เพศหญิง (Raskoff. 1995 : 3996 – A)

ดังนั้น จากปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารยูวกาชาด และ ครู ผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรง ถ้าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้รับส่งเสริม พัฒนา ร่วมกันหา แนวทางแก้ไขปัญหาดังตรงตามความต้องการอย่างจริงจังไปในทิศทางที่พึงประสงค์แล้วจะส่งผลให้ เรียนได้พัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพทุกด้าน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรกิจกรรมยูวกาชาดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในเขตการศึกษา 4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ยังไม่เน้นทักษะกระบวนการ ครูผู้สอนไม่ได้เข้ารับการรู้เพิ่มเติมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยูวกาชาดอย่าง ต่อเนื่อง

และยังยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน เตรียมการสอนน้อย จัดครูเข้าสอนไม่เหมาะสม ผู้เรียน จัดคาบการสอนยังไม่มี ความเหมาะสม ครูขาดเทคนิคการสอนที่ทันสมัย เมื่อจัดกิจกรรมเข้าค่ายพักแรมยุวกาชาดแล้วจะ ไม่มีการสอนกิจกรรมยุวกาชาดอีกอีก (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2542 : 10) ดังนั้น ถ้าได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง แล้วจะทำให้กิจกรรมยุวกาชาดเจริญก้าวหน้า

จากรายละเอียดข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสิ่งแวดล้อม การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ ให้กับ ผู้สอน ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ที่ดี คิดเป็น ทำเป็น แก้ ปัญหาได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนรู้กับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม จะแสดงผลของการวัดออกมาเป็นตัวเลข เพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด จากที่ได้เรียนไปแล้ว ครูผู้สอนมีหน้าที่ ในการพัฒนาการเรียนการสอนว่าบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ต้องอาศัยการวัดผลและการ ประเมินผลเป็นเครื่องตัดสินใจ

ในการปฏิรูปหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน มุ่งเน้นการประเมินผลตาม สภาพจริง (Authentic Assessment) โดยเน้นการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน และประสิทธิภาพ การสอน การประเมินดังกล่าวครอบคลุมสภาพความเป็นจริงที่สอดคล้องกับการแสดงออกของ นักเรียน ทั้งกระบวนการเรียนรู้และผลผลิต ซึ่งการประเมินต้องต่อเนื่องตลอดเวลา และสัมพันธ์กับ การเรียนการสอน จะเห็นว่า การสอน (teaching) การเรียนรู้ (Learning) การประเมิน (Assessing) จะเกิดขึ้น ไปพร้อมกันในทิศทางเดียวกัน (กรมวิชาการ. 2539 : 12)

องค์ประกอบของการประเมิน จะเป็นการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน หรือ หลังเรียน ขั้นตอนการประเมินผล ได้แก่ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ วิเคราะห์พฤติกรรม การเรียน สร้างเครื่องมือ ใช้เครื่องมือวัด นำผลการวัดการประเมิน ไปปรับปรุงแก้ไข สำหรับการ วัดผลและประเมินผลยุวกาชาดต้องอาศัยหลักการเหล่านี้เช่นกัน

ปัจจุบันมีการเก็บผลงานออกมาเป็นชิ้นงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงร่องรอยของการเรียน การสอน ที่เรียกว่าพอดโฟลิโอ (Portfolio) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนประเมินตนเอง

ครูจัดทำเพิ่มสะสมงานเพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงาน และทราบจุดเด่นจุดด้อยของการปฏิบัติงาน (ไฉน ยังละออ. 2540 : บทคัดย่อ)

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนและการเรียนการสอน การนิเทศ จะต้องจัดมุ่งสู่มาตรฐานของโรงเรียน ซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นกับคุณลักษณะผู้บริหาร ข้อจำกัดของทรัพยากร และสถานการณ์ คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 456 , 2541? : 3 - 6) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา มีโครงสร้างการทำงานบุคลากรเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากร และงานวิชาการ มีด้านการนิเทศ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งของงานวิชาการของโรงเรียน (ทวนชัย ลมุลสว่าง. 2537 : 93) สำหรับหลักสูตรนั้นเป็นแผนแม่บทกำกับการทำงานทุกด้านของโรงเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540 : 8)

ผู้บริหารบุคลากร ครูผู้สอนบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน การใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผล การดำเนินงานบุคลากร ต้องพัฒนาทุกด้าน และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

การบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยกระบวนการบริหาร มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การดำเนินการตามแผน 4) การประเมินผล แล้วนำผลไปใช้ (ทวนชัย ลมุลสว่าง. 2537 : 55) และต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความสามารถของบุคคล (Individual's Competencies) 2) งานที่ต้องปฏิบัติ (Job's Demands) 3) สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (Organizational Environment) ทั้งหมดจะต้องสอดคล้องกันจึงจะเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีประสิทธิผล (สมโภชน์ นพคุณ. 2537 : 10)

การบริหารและการจัดการเรียนการสอนบุคลากร อาจแบ่งได้เป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายผู้สอน ที่สำคัญคือ ระดับการพัฒนาการสอนของครู การสอนที่ดี คุณภาพการสอน บรรยากาศ ความพึงพอใจในงาน รางวัลที่ได้รับ
 2. ฝ่ายผู้บริหาร ที่สำคัญคือเกี่ยวกับงานด้านการวางแผน จัดตารางสอน การกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย จัดครูเข้าสอน การประชุม การนิเทศครู
- จะเห็นว่ากิจกรรมบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการของโรงเรียน มีขอบข่ายงาน

เกี่ยวกับ ด้านการนิเทศ หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยงานวิจัย ของนักวิชาการหลายท่านที่พบว่า ผู้บริหารไม่ได้ผ่านการอบรม การสอนยุคกาชาด ขาดแคลนหนังสือสำหรับค้นคว้า ขาดแคลนอุปกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ ทรัพย์อนันต์ (2535 : บทคัดย่อ). พบว่า ผู้บริหารไม่เคยผ่านการอบรมกิจกรรมยุคกาชาด แต่ก็ได้จัด กิจกรรมยุคกาชาดในโรงเรียน และด้านการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษาจังหวัดให้การนิเทศกิจกรรมยุคกาชาดอยู่ในระดับน้อย งานวิจัยของ เบญจวรรณ สหวัชรินทร์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูผู้สอนยุคกาชาดในโรงเรียนมัธยมมีความต้องการนิเทศ การสอนรวมทุกด้านต้องการในระดับมาก ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ระดับน้อย ด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับกลาง งานวิจัยของ ชลรส สุทธิพัฒน์อนันต์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีปัญหาด้านการบริหารหลักสูตรอยู่ใน ระดับปานกลาง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมี ปัญหาแตกต่างกัน

การวัดผลและประเมินผลกิจกรรมยุคกาชาดนั้น กองยุคกาชาดได้กำหนดไว้ในคู่มือ การวัดผลและประเมินผล และเกณฑ์การผ่าน และไม่ผ่านกิจกรรม บังคับและกิจกรรมพิเศษเป็น การเฉพาะ

สำหรับการวัดผลและประเมินผลกิจกรรมยุคกาชาด มีระบุไว้ในคู่มือกิจกรรมยุคกาชาด แต่ละระดับชั้น เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนปฏิบัติในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย เป็นหน้าที่ของ โรงเรียน
2. กิจกรรมบังคับ ให้ดำเนินการวัดผลและประเมินผลตามข้อเสนอแนะในคู่มือ การจัดกิจกรรมยุคกาชาดระดับประถมศึกษาของกรมวิชาการ พ.ศ.2533
3. กิจกรรมพิเศษให้ดำเนินการวัดผลและประเมินผลตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือ การจัดกิจกรรมยุคกาชาด (กิจกรรมพิเศษ) ระดับประถมศึกษา กองยุคกาชาด กรมพลศึกษา พ.ศ.2537 ผู้ที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดในแต่ละกิจกรรมจะได้รับเครื่องหมาย กิจกรรมพิเศษในวิชานั้น ๆ สำหรับกิจกรรมที่กำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอน และผู้ประเมินเป็น กรณีพิเศษ 2 กิจกรรมคือ ปฐมพยาบาล และว่ายน้ำ เพราะเป็นกิจกรรมที่เสี่ยงต่อชีวิต ผู้สอนจะ ต้องมีความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน (กองยุคกาชาด. 2537 : 2)

เกณฑ์การวัดผลและประเมินผลกิจกรรมยุคกาชาดในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย

1. มีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด

2. ผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ (ป.02) ไม่น้อยกว่า 60 % ของจำนวนจุดประสงค์ ในแต่ละกลุ่มประชากร

3. ป. 2 - 4 - 6 การประเมินผลปลายปีต้องได้รับผลการเรียน “1” ขึ้นไป การวัดผลและประเมินผลกิจกรรมในแต่ละวิชาใช้วิธีการสังเกต การตรวจสอบผลงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบ ดูจากผลงานที่ปฏิบัติ ความสนใจ เป็นต้น สำหรับผลการประเมินเป็นการผ่าน และไม่ผ่าน จุดประสงค์การเรียนรู้กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กิจกรรมยูวากาชา ในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีดังนี้

1. บอกสัญลักษณ์ภาษาที่ใช้ในประเทศไทยได้
2. กล่าวคำปฏิญาณตนได้
3. เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ได้
4. เข้าแถวหน้ากระดานแถวเดียวได้
5. ดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีดังนี้

1. บอกสัญลักษณ์และสัญลักษณ์ภาษาที่ใช้ทั่วไปได้
2. เก็บของเล่นอย่างเป็นระเบียบและสะอาดได้
3. บอกวิธีป้องกันโรคติดต่อจากผู้อื่นได้
4. ปฏิบัติตามคำสั่ง ซ้ายหัน ขวาหัน และกลับหลังหันได้
5. ดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีดังนี้

1. ปฏิบัติตามคำปฏิญาณตนได้
2. ตกแต่งและทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ได้
3. นั่ง ยืน และเดินได้อย่างถูกสุขลักษณะ
4. ปฏิบัติตามคำสั่งในเรื่องระเบียบแถวได้
5. ผูกเงื่อนพริอด และเงื่อนขัดสมาธิได้

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีดังนี้

1. กล่าวคำปฏิญาณตนของยูวากาชาและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
2. รักษาความสะอาดสถานที่ที่ใช้ร่วมกันได้
3. เข้าแถวตามรูปแบบต่าง ๆ ได้

4. ผูกเงื่อนกระหวัดไม้และบ่วงสายธนูได้

5. ส่งข่าวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีดังนี้

1. รักษาความสะอาดมือ และใช้ผ้ากั้นเบื่อนได้อย่างถูกวิธี

2. นับ ขยายแถว และจัดรูปแถวได้

3. ผูกเงื่อนด้วยเชือกกับเชือก และเชือกกับวัสดุอื่น ๆ ได้

4. ปิ้ง ย่าง และเผาได้

5. บอกความหมายและประโยชน์ของการอยู่ค่ายพักแรมได้

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีดังนี้

1. สร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนยูวกาชาดในประเทศหรือต่างประเทศได้

2. บอกชื่อสัตว์ร้าย แมลงมีพิษ วิธีป้องกัน และปฐมพยาบาลได้

3. เดินและหันเวลาเดินได้

4. นำเงื่อนใจไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

5. ปฏิบัติกิจกรรมค่ายพักแรมในโรงเรียนได้ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

2533 : ง-ฎ, ฉ-ค)

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการนิเทศ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล จึงกล่าวได้ว่า งานยูวกาชาดน่าจะเกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย โรงเรียนทุกระดับมุ่งเน้นพัฒนางานวิชาการเป็นหลัก ถ้างานยูวกาชาดในโรงเรียนได้พัฒนาควบคู่ไปกับงานวิชาการจะ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน การการศึกษา และกิจกรรมยูวกาชาดเจริญก้าวหน้า

ปัญหาด้านการวัดผลและประเมินผลยูวกาชาดโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 4 กล่าวคือ ยังไม่มีเครื่องมือ แบบวัดผลและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ครูผู้สอนขาดความรู้ ทักษะ ขาดคุณสมบัติบางประการในการวัดผลและประเมินผลกิจกรรม ไม่สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้โดยตรงในบางกิจกรรม ขาดการวางแผนร่วมกันในการวัดและประเมิน ผู้ปกครอง ไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้เรียน การวัดและการประเมินไม่ต่อเนื่องที่จะนำไปใช้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2542 : 10)

สำหรับการวัดผลและประเมินผลยูวกาชาดเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเฉพาะ ถ้ามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีการจัดทำเครื่องมือการวัดผลและการประเมินให้เป็นรูปธรรม

มากขึ้น ปรับปรุงวิธีการวัดพฤติกรรมผู้เรียน การเก็บผลงาน และประเมินผู้เรียนด้วยวิธีที่ทันสมัย ตามสภาพจริง โรงเรียนให้ความสำคัญในการวัดผลและประเมินผลอย่างจริงจัง นำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดีจะทำให้งานบุคลากรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากรายละเอียดข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการวัดผลและประเมินผลที่มีความทันสมัย ด้วยเครื่องมือ วิธีการที่ถูกต้อง ตรงกับสภาพจริง เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ สามารถตรวจสอบได้ บังเกิดผลดีแก่ผู้เรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

ผู้บริหารบุคลากร ครูผู้สอนบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน การใช้หลักสูตร การวัดผลและประเมินผล การดำเนินงานบุคลากร ต้องพัฒนาทุกด้าน และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นจะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารและครูผู้สอน รวม 5 ด้าน คือการพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านการนิเทศ การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนบุคลากร การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เรื่องบุคลากร ได้มีบุคคลทำการวิจัยไว้บ้างในสาระเนื้อหาที่แตกต่างกันออกไป เช่น มุ่งเน้นในเรื่องของการใช้หลักสูตร การนิเทศ การจัดการกิจกรรม ปัญหาการบริหารหลักสูตร บุคลากร ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นเฉพาะ เรื่องการพัฒนางานบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งยังไม่มีผู้ศึกษามาก่อน และได้ศึกษารายละเอียดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือใกล้เคียงกัน

จิรวัดณ์ ทรัพย์อนันต์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี และกิจกรรมบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารีและกิจกรรมบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เคยผ่านและไม่เคยผ่านการฝึกอบรม กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี และกิจกรรมบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับครู นักเรียน และการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และขอความร่วมมือจาก

ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาประจำจังหวัด ให้เป็นผู้นิเทศการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี และกิจกรรมยุวภาษาอยู่ในระดับน้อย

ไฉน ยังละอ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแก่นนำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามแนวทางของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดของคลิกแมน (Clickman) โดยใช้แบบสอบถาม ไปยังผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน จำนวน 452 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงใช้การตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูปรับปรุงแผนการสอนให้ดีขึ้น การพัฒนาหลักสูตรใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน ครูได้จัดทำเพิ่มสะสมงานเพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงาน และทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของการปฏิบัติงาน

ชลรส สุทธิพัฒน์นันต์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหาร หลักสูตรกิจกรรมยุวภาษา พุทธศักราช 2533 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Two-Way Anova ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีปัญหาการบริหารหลักสูตรกิจกรรมยุวภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ครูผู้สอนในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีปัญหาการบริหารหลักสูตรยุวภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดชา มากสอน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 458 คน เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ และคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ พบว่า การวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของโรงเรียนได้ดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้ การประเมินผลการนิเทศทำอย่างเป็นระบบและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการนิเทศของโรงเรียน ปัญหาบุคลากรที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในซึ่งมีงานพิเศษมาก การขาดบุคลากรและผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในขาดความกระตือรือร้น ในการเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาตนเอง ขาดงบประมาณ และขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง

ถวัลย์ คำสีม่วง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครู จำนวน 221 คน ผู้บริหารโรงเรียน 99 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t ค่า F และ Scheffe พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนางานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 รวม 3 ด้าน คืองานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผล

ทัศนพล ตุมรสุนทร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 127 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูปฏิบัติการสอน จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการระดับมาก มีการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียน ปัญหาที่พบจากมากไปหาน้อยมี ครูไม่เข้าใจ หลักสูตรที่เปลี่ยนแปลง ครูส่วนใหญ่ยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย งบประมาณในการผลิตสื่อการสอนมีจำกัด ครูไม่ยอมรับผู้นิเทศในหน่วยงานเดียวกัน การจัดประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการมีน้อยไม่ทั่วถึง

บรรจบ ประสานศักดิ์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติกิจกรรมนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หรือ F -test และ t -test ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ปฏิบัติมากได้แก่ การพบปะสนทนา การประชุมนิเทศ การประชุมกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่ปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก

เบญจวรรณ สหวัชรินทร์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกิจกรรมยุวกาชาดในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนกิจกรรมยุวกาชาด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการนิเทศการสอนรวมทุกด้าน มีด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ข้อบังคับและข้อระเบียบยุวกาชาด การเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ความต้องการนิเทศการสอนรายด้าน ต้องการนิเทศการสอนระดับมากในด้านหลักสูตร ระดับปานกลาง ในด้าน ข้อระเบียบข้อบังคับ ยุวกาชาด และด้านการวัดและประเมินผล ต้องการระดับน้อยในด้านการเรียนการสอน

มณฑิเยศ อายุวะศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันค่อนข้างน้อย ต้องการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อย คือด้านการศึกษาดูงาน ด้านการส่งเสริมและทำผลงานทางวิชาการ ด้านการประชุม ปฏิบัติงาน ด้านการสอนงาน

ว่าที่ร้อยตรีประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานการศึกษา จำนวน 13 คน ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขต จำนวน 31 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดแผนและโครงการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัด มี 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ นอกจากนี้ยังขาดองค์การที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร งบประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ กิจกรรมที่มีปัญหา มากที่สุดคือกิจกรรมการฝึกอบรม

วินัย เกิดทอง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ จำนวน 260 คน เครื่องมือ ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือคณะกรรมการวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาปฏิบัติงานด้านการจัดแผนการเรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอนคำนึงถึงความถนัด ความต้องการของครู ปัญหางานวิชาการส่วนใหญ่ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน การเขียนแผนงานและโครงการ ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ขาดวิธีการกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรมนักเรียน และไม่นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

วิบูลย์ ฉายพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็น

ผู้บริหาร จำนวน 97 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ และมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม ปัญหาในระดับกลางคือ ขาดการสนับสนุนให้มีการเชิญวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู

สิริ เกิดไพโรจน์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้หลักสูตร ยุวกาชาด ระดับประถมศึกษา พุทธศักราช 2528 ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา การใช้หลักสูตรยุวกาชาดระดับประถมศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน โดยเฉลี่ยมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่อง ตัวหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนโดยเฉลี่ยได้รับการนิเทศจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตรยุวกาชาด จากศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือศึกษานิเทศก์จังหวัด

งานวิจัยต่างประเทศ

อเนลโล (Anello. 1996 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การประเมินผลใช้ Chi – Square Test กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในเมือง 100 โรงเรียน สอบถามพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ นิเทศก์ ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ครูยังไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ผู้บริหารได้ทำการนิเทศ และจะนิเทศเมื่อมีเหตุวิกฤตเกิดขึ้นจะนิเทศบ่อยครั้ง ครูต้องการและมีความกระตือรือร้นที่จะให้ศึกษานิเทศก์เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ และบอกให้รู้ตัวก่อนว่าจะทำการนิเทศ และครูพึงพอใจที่นิเทศตรงกับความต้องการ ครูผู้สอนบ่งชี้พฤติกรรมและ ทัศนคติของ ผู้บริหารที่นิเทศไม่เกี่ยวกับเรื่องวิกฤตของครูทั้งหมด และไม่มีการนิเทศบ่อยนัก

รัสโซมาโน (Russomano. 1988 : 688) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษานิเทศก์ให้คำแนะนำด้วยการบอกทักษะตามความต้องการของผู้นิเทศในรัฐนิวเจอร์ซีย์ เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่าง การชี้แนะของศึกษานิเทศก์ และทักษะที่ต้องการนิเทศโรงเรียนระดับประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นความสำคัญในการให้คำชี้แนะตามความต้องการของศึกษานิเทศก์ที่ต้องการจะแนะนำเพิ่มเติม และทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนำมาปฏิบัติงาน แต่บางข้อก็ไม่เห็นด้วย การแนะนำของศึกษา

นิเทศก์จากทักษะประสบการณ์นำไปปฏิบัติในระดับน้อย

ราสคอฟ (Raskoff. 1995 : 3996 – A) ได้ศึกษางานเกี่ยวกับองค์กรอาสาสมัครของวัยรุ่นที่เป็นลูกเสือหญิง (เนตรนารี) กลุ่มตัวอย่าง 24 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็นลูกเสือ – เนตรนารี และผู้ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยศึกษาจากเอกสารอ้างอิง การจัดองค์กรเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ จากการรายงานต่าง ๆ ทางสื่อมวลชนได้แบ่งการทำงานใน องค์กรเป็น 3 ระดับ มีระดับบุคคล ระดับสถาบัน และตามความคิดเห็น ผลการวิจัย พบว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ต้องทุ่มเท และอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการจัดเครือข่าย ต้องพัฒนาทักษะในการทำกิจกรรมปรับให้เหมาะสม ใช้การเสริมแรง กระตุ้นสร้างพลังอำนาจให้ผู้หญิงทำงานที่ท้าทายความสามารถ และตั้งองค์กรเนตรนารีประสานงานกันกับองค์กรอื่น ๆ การจัดกิจกรรมเนตรนารีต้องมีความยืดหยุ่น มีความหลากหลาย เหมาะกับเพศ และวัฒนธรรม

สตีเวน (Steven. 1999 : 2447) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร : ปัจจัยสำคัญในการแทรกแซงวิธีแก้ไขนักเรียนที่มีความผิดปกติทางอารมณ์รุนแรงในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างเป็นักเรียนที่มีความเครียดทางอารมณ์โดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และการวัดผล และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทดลองตลอดทั้งปีจากการสังเกต สัมภาษณ์ และการรายงานของคณะทำงานวิจัย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรจะเป็นคนมีเหตุผลมากขึ้น มีความคิดริเริ่มดี รู้จักการสื่อสารที่ดี มีทักษะการเรียนรู้ดีขึ้น และไม่ปรากฏเด่นชัดในนักเรียนที่เรียนกิจกรรมปกติในชั้นเรียน ผู้ปกครองบอกว่าเด็กใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายที่บ้านได้ ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรจะได้รับสิทธิพิเศษ และการต่อต้านจะลดลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำกับข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ประกอบด้วย ผู้บริหารบุคลากร 133 คน ครูผู้สอนบุคลากร 961 คน รวมทั้งหมด 1,094 คน ซึ่งมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 49 โรงเรียน ขนาดกลาง 51 โรงเรียน ขนาดเล็ก 33 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สืบรายชื่อโรงเรียน และจำนวนครูผู้สอนบุคลากร ขนาดในโรงเรียนจากรายงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 4
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 285 คน แต่ในการศึกษานี้ใช้ 375 คน
3. ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง มีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม แบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหาร ยุคกาชาด	ครูผู้สอน ยุคกาชาด	จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหาร ยุคกาชาด	ครูผู้สอน ยุคกาชาด
ใหญ่	49	49	476	34	34	136
กลาง	51	51	297	41	41	85
เล็ก	33	33	188	25	25	54
รวม	133	133	961	100	100	275

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความต้องการแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

1. ถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. ถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนางานยุคกาชาด ของผู้บริหารยุคกาชาด และครูผู้สอนยุคกาชาดใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านคือ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาในด้านนิเทศ การพัฒนาด้านด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลยุคกาชาด

3. ถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนางานยุคกาชาด

4. เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารยุคกาชาด และครูผู้สอนยุคกาชาด ทั้ง 5 ด้าน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับความต้องการพัฒนา น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา คู่มือ บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำร่างแบบสอบถามขั้นต้น เสนอประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา ปรินญาณิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับงานบุคลากร จำนวน 5 ท่าน คือ นายมานะ ไล่เลิศ ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์ นายทวนชัย ลมูลสว่าง นางเบญจวรรณ สหวัชรินทร์ นางประภาศรี แสงดีจิง ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้ตรงจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่ม ผู้บริหาร บุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (แล้วนำมาตรวจสอบและคัดเลือกข้อคำถามก่อนที่จะนำไปใช้) และทำการ วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (t-distribution) รายข้อในแต่ละด้านแล้ว หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9752
5. เมื่อทำการปรับปรุงเครื่องมือแล้ว นำแบบสอบถามนั้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งขอความร่วมมือไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัด ในเขตการศึกษา 4 เพื่อแจ้งให้โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำปรินญาณิพนธ์
2. ผู้วิจัยประสานงานสำนักงานการประถมศึกษาทุกจังหวัด ในเขตการศึกษา 4 เป็นผู้ส่งแบบสอบถามให้โรงเรียน ใส่แบบสอบถามซองละ 2 – 5 ฉบับ พร้อมนำซองหนังสือราชการ ติดแสตมป์เจ้าหน้าที่โรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่าง ภายในมีซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ส่งคืนผู้วิจัย และนอกจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์แล้ว บางส่วนผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลโดยตรง ถ้าไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามรวมทั้งหมด 375 ฉบับ ได้คืนจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.13

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลเริ่มต้นด้วย การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมา กำหนดและใส่รหัสคำตอบของแบบสอบถามแต่ละตอน แล้วนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ชนิด SPSS 9.0 for Windows ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สถานภาพและข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เสนอเป็นตารางประกอบ ความเรียง
2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางาน ยุวกาชาดระหว่างผู้บริหารยุวกาชาด กับครู ผู้สอนยุวกาชาดในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test)
3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดระหว่างผู้บริหารยุวกาชาดและครู ผู้สอนยุวกาชาดโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนางานยุวกาชาด โดยรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้า F มี นัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทีละคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffe's test) การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ค่าขอบเขตของคะแนน ตามแนวการแบ่งระดับของ เบสท์ (Best. 1981 : 179 - 181) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนางานยุวกาชาดระดับน้อยที่สุด
4. การจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนางานยุวกาชาด วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่า ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และคำนวณหาค่าน้ำหนักเพื่อจัดอันดับที่
5. ประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 6.1 หาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 6.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 6.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้โดยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach. 970 : 161)

6.5 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทนค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

N แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

SD. แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทนค่าวิกฤติใน F-distribution

t แทนค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

P แทนนัยสำคัญทางสถิติ

** แทนค่าสถิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทนค่าสถิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการ ศึกษาข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร จำแนกรายด้าน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร จำแนกรายด้านตามขนาดของโรงเรียน

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพของผู้บริหารยุคกาชาด และครูผู้สอนยุคกาชาด

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถานภาพของผู้บริหารยุคกาชาด และครูผู้สอนยุคกาชาด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ของแบบสอบถามที่เก็บ ได้จริง ของผู้บริหารยุคกาชาด และครูผู้สอนยุคกาชาด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารยุคกาชาด	ขนาดใหญ่	34	34.00
	ขนาดกลาง	41	41.00
	ขนาดเล็ก	25	25.00
	รวม	100	100.00
ครูผู้สอนยุคกาชาด	ขนาดใหญ่	136	50.75
	ขนาดกลาง	82	30.60
	ขนาดเล็ก	50	18.65
	รวม	268	18.66

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารยุคกาชาดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 100 คน จำแนกเป็นผู้บริหารยุคกาชาดในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34 โรงเรียนขนาดกลาง 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และ โรงเรียนขนาดเล็ก 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนยุคกาชาดมีจำนวน 268 คน จำแนกเป็นครูผู้สอนยุคกาชาดในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 โรงเรียนขนาดกลาง 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 และ โรงเรียนขนาดเล็ก 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.66

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอน
บุคลากร ทั้ง 5 ด้าน

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร ดังแสดงในตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	\bar{X}	SD.
การพัฒนาด้านบุคลากร	3.55	0.86
การพัฒนาการนิเทศ	3.33	0.85
การพัฒนาด้านหลักสูตร	3.57	0.90
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.62	0.75
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล	3.50	0.80
รวม	3.52	0.77

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า โดยรวมผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรมีความต้องการพัฒนางานบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความต้องการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.57, 3.55 ตามลำดับ) ส่วนการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาการนิเทศ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.50, 3.33 ตามลำดับ)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหาร
บุคลากร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ขนาดใหญ่ (N=34)		ขนาดกลาง (N=41)		ขนาดเล็ก (N=25)		F	P -value
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	การพัฒนาด้านบุคลากร	3.63	0.73	3.36	0.87	3.90		
พัฒนาการนิเทศ	3.52	0.76	3.32	0.75	3.47	0.61	0.82	0.44
พัฒนาด้านหลักสูตร	3.54	0.74	3.51	0.90	3.76	0.81	0.79	0.46
พัฒนาด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	3.67	0.62	3.68	0.69	3.76	0.69	0.15	0.86
พัฒนาด้านการวัดผลและ ประเมินผล	3.61	0.72	3.56	0.74	3.57	0.79	0.04	0.96
รวม	3.60	0.67	3.48	0.71	3.71	0.66	0.91	0.40

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหาร
บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารบุคลากรมีความต้องการพัฒนา
บุคลากร ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับปาน
กลาง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อให้ทราบถึงความแตก
ต่าง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 5

มีความต้องการพัฒนาการนิเทศในโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก โรงเรียน
ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
มีความต้องการการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาด

เล็กอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่มีความแตกต่างกัน

มีความต้องการการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่มีความแตกต่างกัน

มีความต้องการการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความต้องการพัฒนางานบุคลากรด้านบุคลากรของผู้บริหาร
บุคลากร โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	3.63	3.36	3.90
ขนาดใหญ่	3.63	-	0.27	0.27
ขนาดกลาง	3.36		-	0.54*
ขนาดเล็ก	3.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความ
ต้องการพัฒนางานบุคลากรด้านบุคลากรแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ขนาดใหญ่ (N=34)		ขนาดกลาง (N=41)		ขนาดเล็ก (N=25)		F	P -value
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
	การพัฒนาด้านบุคลากร	3.59	0.89	3.50	0.92	3.43		
การพัฒนาด้านการนิเทศ	3.28	0.95	3.32	0.91	3.29	0.66	0.06	0.94
การพัฒนาด้านหลักสูตร	3.53	0.96	3.63	0.95	3.55	0.77	0.27	0.76
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรม	3.57	0.74	3.66	0.88	3.56	0.70	0.36	0.36
การเรียนการสอน								
การพัฒนาด้านการวัดและ ประเมินผล	3.44	0.85	3.50	0.84	3.52	0.68	0.26	0.26
รวม	3.49	0.82	3.52	0.85	3.46	0.66	0.08	0.92

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอน
บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนขนาดกลางอยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนบุคลากร

มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาด
กลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

มีความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตรในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ต้องการอยู่ในระดับมาก

มีความต้องการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต้องการอยู่ในระดับมาก

มีความต้องการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต้องการอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลความต้องการพัฒนางานบุคลากรโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร มาเปรียบเทียบ หาความแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงในตาราง 7 และเปรียบเทียบความแตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ดังแสดงในตาราง 8 - 10

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ผู้บริหารบุคลากร		ครูผู้สอนบุคลากร		t	P-value
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ	3.59	0.81	3.53	0.87	0.56	0.57
การพัฒนาด้านการนิเทศ	3.43	0.72	3.29	0.89	1.46	0.15
การพัฒนาด้านหลักสูตร	3.58	0.82	3.57	0.92	0.13	0.89
การพัฒนาด้านจัดกิจกรรม	3.70	0.66	3.60	0.78	1.26	0.21
การเรียนการสอน						
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล	3.58	0.74	3.47	0.81	1.12	0.26
รวม	3.58	0.68	3.50	0.80	0.93	0.35

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนางานบุคลากร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับ
ครูผู้สอนบุคลากร ในโรงเรียนขนาดใหญ่

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ผู้บริหารบุคลากร		ครูผู้สอนบุคลากร		t	P- Value
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
การพัฒนาด้านบุคลากร	3.63	0.73	3.59	0.89	0.25	0.81
การพัฒนาด้านการนิเทศ	3.52	0.76	3.28	0.95	1.39	0.17
การพัฒนาด้านหลักสูตร	3.54	0.74	3.53	0.96	0.01	0.99
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรม	3.67	0.62	3.57	0.74	0.73	0.47
การเรียนการสอน						
การพัฒนาด้านการวัดผลและ ประเมินผล	3.61	0.72	3.44	0.85	1.07	0.29
รวม	3.60	0.67	3.49	0.82	0.72	0.47

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียน
ขนาดใหญ่ มีความต้องการที่จะพัฒนางานบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอน
บุคลากร ในโรงเรียนขนาดกลาง

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ผู้บริหารบุคลากร		ครูผู้สอน บุคลากร		t	P- value
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
การพัฒนาด้านบุคลากร	3.36	0.87	3.50	0.92	0.77	0.44
การพัฒนาด้านการนิเทศ	3.32	0.75	3.32	0.91	0.02	0.98
การพัฒนาด้านหลักสูตร	3.51	0.90	3.63	0.95	0.67	0.50
การพัฒนาด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	3.68	0.69	3.66	0.88	0.18	0.86
การพัฒนาด้านการวัดผลและ ประเมินผล	3.56	0.74	3.50	0.84	0.34	0.73
รวม	3.48	0.71	3.52	0.85	0.26	0.79

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร
ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการที่จะพัฒนางานบุคลากร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับ
ครูผู้สอน บุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ผู้บริหารบุคลากร		ครูผู้สอนบุคลากร		t	P - value
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
การพัฒนาด้านบุคลากร	3.90	0.70	3.43	0.74	2.63*	0.01
การพัฒนาด้านการนิเทศ	3.47	0.61	3.29	0.66	1.14	0.26
การพัฒนาด้านหลักสูตร	3.76	0.81	3.55	0.77	1.08	0.28
การพัฒนาด้านจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	3.76	0.69	3.56	0.70	1.16	0.25
การพัฒนาด้านการวัดผลและ ประเมินผล	3.57	0.79	3.52	0.68	0.30	0.76
รวม	3.71	0.66	3.46	0.66	1.54	0.13

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ ตามตาราง 10 พบว่าผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร ใน
โรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการที่จะพัฒนางานบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบุคลากรมีความต้องการพัฒนา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหาร
บุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร จำแนกรายด้าน

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญจากผล
คุณค่าความถี่ กับอันดับที่ แล้วจัดลำดับความสำคัญ

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนางานบุคลากร ของผู้บริหารบุคลากร
และครูผู้สอนบุคลากร

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	น้ำหนักความสำคัญ	ลำดับความสำคัญ
การพัฒนาด้านบุคลากร	1,507	1
การพัฒนาด้านการนิเทศ	747	4
การพัฒนาด้านหลักสูตร	1,370	2
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1,292	3
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล	589	5

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร มีความ
ต้องการพัฒนางานบุคลากรตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ลำดับที่ 1 การพัฒนาด้านบุคลากร
ลำดับที่ 2 การพัฒนาด้านหลักสูตร ลำดับที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ลำดับที่ 4 การพัฒนาด้านการนิเทศ และลำดับที่ 5 การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารบุคลากร และของครู
ผู้สอนบุคลากร จำแนกรายด้านตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 12 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียน
ขนาดใหญ่

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านบุคลากร		
- ให้อบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ครูผู้สอนใหม่ ๆ ให้ครูที่ไม่เคยเข้าอบรม	4	40
- ควรอบรมครูให้มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมบุคลากรทุก 1-3 ปี	2	20
- จัดประชุมสัมมนาบุคลากรแบบแรมคีน ควรจัดอบรมทุกหลักสูตร	2	20
- อบรมผู้บริหารงานบุคลากรให้ผู้บริหาร ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	10
- อบรมเพิ่มวุฒิครู ด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	10
รวม	10	100
การพัฒนาด้านการนิเทศ		
- ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปทำการนิเทศเป็นระยะตามโอกาส หรือ ภาคเรียนละครั้ง	4	36.36
- ควรมีการนิเทศติดตามผลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2	18.18
- ควรให้ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาไปนิเทศให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง	2	18.18
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเห็นความสำคัญของกิจกรรมบุคลากร	1	9.09
- ครูโรงเรียนต้องการได้รับคำแนะนำปรับปรุงงาน	1	9.09
- ไม่ปล่อยให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมไปตามลำพัง	1	9.09
รวม	11	100

ตาราง 12 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านหลักสูตร		
- ควรปรับปรุงหลักสูตรกิจกรรมบุคลากรให้ทันสมัย	4	66.67
ทันเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน	1	16.67
- จัดทบทวนหลักสูตรบุคลากรให้ครูผู้สอน	1	16.67
รวม	5	100
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
- ควรปรับเวลาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน	1	16.67
- ควรจัดดำเนินการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรบุคลากร	1	16.67
- ให้ครูมีการเขียนแผนการสอนก่อนทำการสอน	1	16.67
- ให้มีการไปศึกษาดูงานจัดกิจกรรมบุคลากรดีเด่น	1	16.67
- จัดหาสื่อที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	16.67
- ให้มีการฝึกทำการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	1	16.67
รวม	6	100
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล		
- ให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	1	33.33
- ให้มีการวัดผลและการประเมินผลผู้เรียนรายบุคคลให้ทั่วถึง	1	33.33
- ควรมีกรอบการประเมินให้สอดคล้องทันการปรับปรุงหลักสูตร	1	33.33
รวม	3	100

ผลการวิเคราะห์ ตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร คือ ให้การอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ครูผู้สอน

ใหม่ ๆ ให้ครูที่ไม่เคยเข้าอบรม ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปทำการนิเทศเป็นระยะตามโอกาส หรือภาคเรียนละครั้ง ควรปรับปรุงหลักสูตรยวกาชาดให้ทันสมัย มั่นเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ได้ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ควรปรับเวลาการจัดกิจกรรมยวกาชาดให้เหมาะสม ให้มีการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง

ตาราง 13 ค่าความถี่ ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานยวกาชาดของผู้บริหารยวกาชาด โรงเรียนขนาดกลาง

ความต้องการพัฒนางานยวกาชาด	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านบุคลากร		
- จัดอบรม ประชุม สัมมนา พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	5	45.45
- อบรมครูผู้สอนยวกาชาด หลักสูตรผู้นำยวกาชาด	2	18.18
- ให้ครูที่ผ่านการอบรมผู้นำยวกาชาดมานานมากกว่า 5 ปี เข้าอบรม	1	9.09
- ให้มีครูที่มีความรู้ด้านยวกาชาดอย่างจริงจังในโรงเรียน	1	9.09
- ให้มีการพัฒนาบุคลากรภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1	9.09
- ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญในกิจกรรมยวกาชาด	1	9.09
รวม	11	100
การพัฒนาด้านการนิเทศ		
- ให้มีการนิเทศ ติดตามผล แนะนำ ช่วยเหลือครูอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นระบบ	5	50
- ให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	1	10
- ให้มีการนิเทศภายในกลุ่มโรงเรียน	1	10
- ให้มีการบังคับให้ครูเข้ารับการนิเทศ	1	10
- อบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านการนิเทศ	1	10
- ให้ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาไปนิเทศโรงเรียน	1	10
รวม	10	100

ตาราง 13 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านหลักสูตร		
- สปอ. ควรจัดทำหลักสูตรร่วมกัน เนื้อหาควรสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน	3	37.50
- จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียนและผู้เรียน	2	25.00
- ให้มีการอบรมวิเคราะห์หลักสูตรกิจกรรมบุคลากร	2	25.00
- ให้มีการอบรมการใช้หลักสูตรกิจกรรมบุคลากรแก่ครูผู้สอน	1	12.50
รวม	8	100
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
- ควรสอนกิจกรรมบุคลากรตามที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง	2	20
- ไม่สอนกิจกรรมบุคลากรเฉพาะเข้าค่ายพักแรม	2	20
- อบรมครูเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรมบุคลากร	2	20
- พัฒนากิจกรรมให้น่าสนใจและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	10
- ควรวางแผนการสอนกิจกรรมบุคลากรรายสัปดาห์	1	10
- ควรจัดการเรียนการสอนบุคลากรอย่างจริงจัง	1	10
- ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรายกลุ่ม	1	10
รวม	10	100
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล		
- ให้มีการวัดผลและประเมินผลอย่างหลากหลายให้คะแนนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	2	20
- ควรมีการปรับปรุงการวัดผลกิจกรรมบุคลากรให้ดีขึ้น	2	20
- อบรมในด้านการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลง	1	10
- ให้มีคู่มือการวัดผลและประเมินผลบุคลากร	1	10
- ควรมีการบันทึกข้อมูลผู้เรียน ไว้เป็นหลักฐานนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	10
- ให้ทำการวัดผลและประเมินผลอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ	1	10
รวม	8	100

ผลการวิเคราะห์ ตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารบุคลากร โรงเรียนขนาดกลาง ได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร คือ ให้จัดประชุม อบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีการนิเทศติดตามผลแนะครูอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สปอ.ควรจัดทำหลักสูตรร่วมกับ เนื้อหาควรสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ควรสอนกิจกรรมบุคลากรที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง ให้มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายให้คะแนนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ตาราง 14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก

ความต้องการพัฒนางานของบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านบุคลากร		
- พัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องกิจกรรมบุคลากร การจัดการเรียนการสอน	3	75
- ที่จะนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย		
- ให้จัดอบรมครูจัดหลักสูตรบุคลากรระดับชั้นเรียน	1	25
รวม	4	100
การพัฒนาด้านการนิเทศ		
- ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ติดตามช่วยเหลือบางโอกาส	2	50
- ผู้นิเทศและครูผู้สอนควรวางแผนร่วมกัน	1	25
- นำความรู้จากการนิเทศมาแลกเปลี่ยนขยายผลต่อไป	1	25
รวม	4	100
การพัฒนาด้านหลักสูตร		
- ให้มีการจัดวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน	2	33.33
- ควรให้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	2	33.33
- ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร	1	16.67
- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	1	16.67
รวม	6	100

ตาราง 14 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
- ให้ครูร่วมกันจัดทำแผนการสอน	2	25
- จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและร่วมกับวิชาอื่น	2	25
- ให้จัดอบรมครูจัดกิจกรรมบุคลากรก่อนเปิดภาคเรียน	2	25
- ควรให้การช่วยเหลือโรงเรียนด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน	2	25
รวม	10	100
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล		
- ให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	2	100
รวม	2	100

ผลการวิเคราะห์ ตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แสดงความ
 คิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร คือ ให้พัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องกิจกรรม
 บุคลากร การจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
 ติดตามช่วยเหลือบางโอกาส ให้มีการวิเคราะห์จัดหลักสูตรร่วมกัน ให้ครูร่วมกันจัดทำแผน
 การสอน และมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ตาราง 15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอนบุคลากร
โรงเรียนขนาดใหญ่

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านบุคลากร		
- ให้จัดอบรมครูผู้สอนบุคลากรเป็นประจำทุกปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอหรือทุก 1-4 ปี	11	45.83
- ครอบบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านบุคลากรอย่างเชี่ยวชาญ	3	12.5
- ให้มีการพัฒนาครูผู้สอนบุคลากรทุกระดับชั้น	3	12.5
- จัดครูเข้าสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน	1	4.17
- ให้จัดอบรมบุคลากรแบบไม่พักแรมคืน	1	4.17
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนกิจกรรมบุคลากร	1	4.17
- ผู้บริหารควรได้รับการอบรมหลักสูตรผู้นำบุคลากรหรือผู้บริหาร บุคลากร	1	4.17
- ควรจัดให้มีการประชุม สัมมนาครูผู้สอนบุคลากร ครูบรรจุใหม่ อย่างต่อเนื่อง	1	4.17
- จัดครูเข้าสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน	1	4.17
- ให้จัดอบรมบุคลากรแบบไม่พักแรมคืน	1	4.17
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนกิจกรรมบุคลากร	1	4.17
- ผู้บริหารควรได้รับการอบรมหลักสูตรผู้นำบุคลากรหรือผู้บริหาร บุคลากร	1	4.17
- ควรจัดให้มีการประชุม สัมมนาครูผู้สอนบุคลากร ครูบรรจุใหม่ อย่างต่อเนื่อง	1	4.17
- ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดงบประมาณสนับสนุนการอบรมบุคลากร	1	4.17
- ให้มีการอบรมบุคลากรบุคลากร โดยไม่เสียค่าสมัครเข้ารับการอบรม	1	4.17
รวม	24	100

ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการนิเทศ		
- ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	5	35.71
- ควรมีการนิเทศภายในโรงเรียนจากผู้เกี่ยวข้อง	4	28.57
- ผู้บริหารควรกำกับติดตามผลบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	2	14.29
- ให้มีการวางแผนการนิเทศร่วมกันทุกฝ่าย	1	7.14
- ครูควรได้รับการนิเทศอย่างน้อยปีละครั้ง	1	7.14
- ให้อบรมครูผู้นิเทศบุคลากรก่อนมอบหมายหน้าที่นิเทศ	1	7.14
รวม	14	100
การพัฒนาด้านหลักสูตร		
- ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัจจุบันและท้องถิ่น	5	26.32
- จัดทำหลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตรบุคลากรระดับชั้นเรียนให้เพียงพอ	4	21.05
- ให้อบรมครูเรื่องหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตรบุคลากร	2	10.53
- ให้จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน	2	10.53
- ให้ส่งข่าวสารเอกสารเกี่ยวกับบุคลากรที่ปรับปรุงใหม่	1	5.26
- ปรับปรุงหลักสูตรเป็นกิจกรรมอบรมเน้นทักษะกระบวนการ	1	5.26
- ให้มีการวิเคราะห์ชี้แจงการนำหลักสูตรไปใช้ให้ครู	1	5.26
- ควรกำหนดให้โรงเรียนเปิดสอนบุคลากรทุกโรงเรียน	1	5.26
- พัฒนาหลักสูตรบุคลากรตามแนวปฏิรูปและเหมาะสม	1	5.63
- จังหวัดกำหนดหลักสูตรบุคลากรเอง	1	5.63
รวม	19	100

ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
- ให้จัดประชุมอบรมเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บุคลากร	3	16.67
- ให้ครูจัดทำแผนการสอนและจัดการสอนตามแผนการสอน	2	11.11
- ให้ครู ผู้บริหารเห็นความสำคัญ ปฏิบัติกิจกรรมบุคลากรอย่างจริงจัง	2	11.11
- ครู ผู้บริหารวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน	2	11.11
- ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเน้นทักษะกระบวนการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2	11.11
- ควรมีคู่มือจัดการสอนไปในทิศทางเดียวกัน	2	11.11
- ให้จัดกิจกรรมบุคลากรเน้นพัฒนาผู้เรียน	1	5.55
- ครูควรจัดทำแผนการสอนก่อนสอน	1	5.55
- จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	1	5.55
- ปฐมนิเทศผู้เรียน วางแผนพัฒนาผู้เรียนก่อนเปิดภาคการศึกษา	1	5.55
- เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรร่วมจัดกิจกรรมบุคลากร	1	5.55
รวม	18	100
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล		
- ควรมีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	2	18.18
- ครูผู้สอนเป็นผู้วัดผลและประเมินผลทุกครั้งที่สอน	2	18.18
- ให้จัดอบรมครูผู้สอนด้านการวัดผลและประเมินผล	2	18.18
- โรงเรียนควรให้มีการประเมินผู้เรียนอย่างทั่วถึง	1	9.09
- ให้มีการวัดความก้าวหน้าของผู้เรียน	1	9.09
- การวัดผลและประเมินผลควรเน้นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	1	9.09
- ให้จัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลกิจกรรมบุคลากร	1	9.09

ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
- ให้นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน	1	9.09
รวม	11	100

ผลการวิเคราะห์ ตาราง 15 พบว่า ครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร คือให้มีการจัดอบรมครูผู้สอนบุคลากรเป็นประจำทุกปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอทุกปี ควรให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัจจุบันและท้องถิ่น ให้จัดประชุมอบรมเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบุคลากร ควรมีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

ตาราง 16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียนขนาดกลาง

ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	ค่าความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านบุคลากร		
- ส่งเสริมให้จัดอบรมบุคลากรด้านบุคลากรอย่างจริงจัง	5	50
- ส่งเสริมให้มีบุคลากรสอนกิจกรรมบุคลากรมากขึ้น	3	30
- ให้ผู้เข้ารับการอบรมบุคลากรไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม	1	10
- ให้บุคลากรที่สอนบุคลากรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง	1	10
รวม	10	100

ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	ค่าความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการนิเทศ		
- ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญด้านการนิเทศกิจกรรมบุคลากร	1	20
- ควรมีการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	1	20
- ต้องการให้ผู้บริหารทำการนิเทศ	1	20
- ควรมีคู่มือนิเทศให้ผู้นิเทศบุคลากรในโรงเรียน	1	20
ควรมีคณะติดตามงานนิเทศ	1	20
รวม	5	100
การพัฒนาด้านหลักสูตร		
- จัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	2	40
- จัดทำหลักสูตรให้เป็นแนวเดียวกัน	1	20
- ครูควรศึกษาหลักสูตร วัตถุประสงค์หลักสูตรกิจกรรมบุคลากร	1	20
- ให้กองบุคลากรแจกเอกสาร ข้อมูลข่าวสารให้โรงเรียน	1	20
รวม	5	100
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนบุคลากร	1	16.67
- ควรจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพจริงในชีวิตประจำวัน	1	16.67
- ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีสอนแบบบูรณาการ	1	16.67
- ควรอบรมครูให้มีเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ	1	16.67
- ควรจัดคาบเวลาสอนให้เหมาะสม	1	16.67
- หลังจากเข้าค่ายกิจกรรมบุคลากรแล้วควรสอนกิจกรรมบุคลากรด้วย	1	16.67
รวม	6	100

ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ค่าความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล		
- ให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	1	50
- ครูควรเข้าอบรมความรู้ เทคนิควิธีการวัดผลและประเมินผลกิจกรรม บุคลากร	1	50
รวม	2	100

ผลการวิเคราะห์ ตาราง 16 พบว่า ครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียนขนาดกลาง ได้แสดงความ
คิดเห็นว่าเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร คือ ให้ ส่งเสริมให้มีการอบรมบุคลากร
อย่างจริงจัง ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญด้านการนิเทศกิจกรรมบุคลากร จัดทำหลักสูตรให้
ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียน
การสอนบุคลากร ให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

ตาราง 17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละความต้องการพัฒนางานบุคลากรของครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียน
ขนาดเล็ก

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ค่าความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านบุคลากร		
- ให้มีการประชุมอบรมครูผู้สอนบุคลากรอย่างทั่วถึงถูกต้อง ทุกด้าน	3	50
- ควรมีการสัมมนาบุคลากรผู้นำบุคลากร 2-4 ปีต่อครั้ง	1	16.67
- ควรสร้างความตระหนักให้ครูมีความรับผิดชอบด้านบุคลากร	1	16.67
- ให้ครูสตรีสอนบุคลากร	1	16.67
รวม	6	100

ตาราง 17 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ค่าความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการนิเทศ		
- ควรประชุมสัมมนาครู จัดทำเครื่องมือนิเทศ	2	28.57
- ผู้บริหารควรเป็นผู้นิเทศกิจกรรมบุคลากร กระตุ้นครูผู้สอน	2	28.57
- ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง	2	28.57
- ให้มีการนิเทศติดตามผล ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูอย่างจริงจัง	1	14.29
รวม	7	100
การพัฒนาด้านหลักสูตร		
- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4	57.13
- ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	1	14.29
- ให้มีการประชุมสัมมนาครูจัดทำหลักสูตรกิจกรรมบุคลากร	1	14.29
- ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดอุปกรณ์สื่อการสอนให้โรงเรียน	1	14.29
รวม	7	100
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนบุคลากร	1	16.67
- ควรจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพจริงในชีวิตประจำวัน	1	16.67
- ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีสอนแบบบูรณาการ	1	16.67
- ควรอบรมครูให้มีเทคนิคใหม่	1	16.67
- ควรจัดคาบเวลาสอนให้เหมาะสม	1	16.67
- หลังจากเข้าค่ายกิจกรรมบุคลากรแล้วควรสอนกิจกรรมบุคลากร	1	16.67
ด้วย		
รวม	6	100

ตาราง 17 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ค่าความถี่	ร้อยละ
การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล		
- ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะในการวัดผลและประเมินผล	2	50
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลกิจกรรม พิเศษให้โรงเรียน	1	25
- ให้ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลผู้เรียน	1	25
รวม	4	100

ผลการวิเคราะห์ ตาราง 17 พบว่า ครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กได้แสดงความ
 คิดเห็นว่าเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากร คือ ให้มีการประชุมอบรมครูผู้สอน
 บุคลากรอย่างทั่วถึง ถูกต้อง ควรประชุมสัมมนาครู จัดทำเครื่องงมือนิเทศ จัดทำหลักสูตรให้
 สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน
 บุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะ ในการวัดผลและประเมินผล

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดประเด็นไว้ สรุปผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและแยกรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านการนิเทศ การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากร โดยรวมและจำแนกรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากรระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมและจำแนกรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน
4. เพื่อจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 มีผู้บริหารบุคลากร 133 คน และครูผู้สอนบุคลากร 961 คน รวมประชากรทั้งหมด 1,094 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 49 โรงเรียน ขนาดกลาง 50 โรงเรียน ขนาดเล็ก 34 โรงเรียน รวม 133 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้บริหารบุคลากร 100 คน และครูผู้สอนบุคลากร 275 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 375 คน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 34 โรงเรียนขนาดกลาง 41 โรงเรียนขนาดเล็ก 25 โรงเรียน รวมทั้งหมด 100 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีจำนวน 51 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 แบบจัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนางานบุคลากร 5 ด้าน และมีคำถามปลายเปิด (Open ended) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะโดยอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแจ้งขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 4 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และใช้บริการทางไปรษณีย์นำส่งและบรรจุ แบบสอบถามพร้อมซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของส่งคืนผู้วิจัยโดยตรง เจ้าหน้าที่ของโรงเรียน เพื่อให้ส่งให้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 375 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.13 คัดเลือกฉบับที่มีสภาพสมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. ความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร การหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้วยการวิเคราะห์

ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One –Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางแบบความเรียง ทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffe's test)

4. การจัดลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำไปคำนวณหาค่าน้ำหนักในแต่ละด้านเพื่อจัดลำดับความสำคัญ

5. การประมวลผลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร โดยหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร มีความต้องการพัฒนางานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านหลักสูตร และการพัฒนาด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ และการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร มีความต้องการพัฒนางานบุคลากรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนางานบุคลากร ระหว่างผู้บริหารบุคลากร กับครูผู้สอนบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การจัดลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนางานบุคลากรของผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนางานบุคลากร ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาด้านบุคลากร ลำดับที่ 2 การพัฒนาด้านหลักสูตร ลำดับที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลำดับที่ 4 การพัฒนาด้านการนิเทศ ลำดับที่ 5 การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล

อภิปรายผล.

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ของผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร รวม 5 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้านการนิเทศ การพัฒนาด้านหลักสูตร การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร มีความต้องการพัฒนางานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าภาครัฐมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา ได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในปี 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 3 – 4) ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัว ที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน และจัดการศึกษาในโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาดังกล่าว งานบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทุกด้าน เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนโดยตรง ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา กองบุคลากรได้มีนโยบายพัฒนางานบุคลากร ให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาทั้งผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากรคงได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะพัฒนางานบุคลากรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.1 ผู้บริหารบุคลากรและครูผู้สอนบุคลากร มีความต้องการพัฒนางานบุคลากร จำแนกรายด้าน โดยลำดับผลจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาด้านหลักสูตร และการพัฒนาด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล และการพัฒนาด้านการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการจัดกิจกรรมนับว่ามีความสำคัญ ที่ทุกโรงเรียนจะต้องจัดเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งผู้บริหารบุคลากร และครูผู้สอนบุคลากร ได้จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 7 – 16) โรงเรียนเกือบทุกโรงได้มีการประชุม สัมมนาบุคลากรจัดทำหลักสูตรโรงเรียน จึงส่งผลให้ความต้องการพัฒนาดังกล่าวด้วย หลักสูตรบุคลากรนี้โรงเรียนสามารถจัดทำหลักสูตรขึ้นเองได้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และครูจะเป็นผู้นำหลักสูตรสู่การเรียน งานพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยตรง (บันลือ พุกกะวัน. 2536 : 61) บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนา ถ้าบุคลากรบุคลากร มีความมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้จัด

การเรียนการสอนตามหลักสูตรเกิดผลดี พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารยุคอาชาดและครูผู้สอนยุคอาชาดมีความต้องการพัฒนางานด้านการวัดผลและประเมินผล และการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการที่โรงเรียนได้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการวัดผลและประเมินผล ซึ่งจะขาดไม่ได้ ที่จะต้องให้ครูผู้สอนยุคอาชาดต้องการมีความรู้ ทักษะในการจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมิน ผู้เรียนตามสภาพจริง เพราะจะต้องนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และเป็นการบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของครู และผู้เรียนด้วยมีข้อมูลไว้เพื่อเป็นประโยชน์ที่ผู้มาประเมินโรงเรียนจากต้นสังกัดด้วย และผู้บริหารยุคอาชาดเห็นความสำคัญที่จะทำการนิเทศภายในโรงเรียนระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนยุคอาชาดและผู้บริหารได้รับความรู้ หรือเข้าอบรมพร้อมกัน ตลอดจนโรงเรียนได้มีการ ประชุมครูอยู่เป็นประจำ ผู้บริหารอาจพูดคุย ปรึกษาปัญหาอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารยุคอาชาดมีภาระกิจงานด้านอื่นมาก ไม่นัดที่จะนิเทศกิจกรรมยุคอาชาดภายในโรงเรียน มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมโรงเรียนทำหน้าที่แทน แต่ก็ปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ จึงต้องการให้ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาที่รับผิดชอบงานยุคอาชาดโดยตรงเข้าไปทำการนิเทศโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ ทรัพย์อนันต์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี และการจัดกิจกรรมยุคอาชาดในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดแพร่ พบว่า ต้องการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง และขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาจังหวัดเป็นผู้ทำการนิเทศกิจกรรมยุคอาชาด อนเนลโล (Anello. 1996 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูต้องการให้ศึกษานิเทศก์เข้ามามีส่วนนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีความพร้อมแตกต่างกัน มีปัญหาและความต้องการแตกต่างกัน และการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการนิเทศและให้ตรงกับความต้องการของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัสโซมาโน (Russomano. 1988 : 688 ฉ) พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญในการที่ศึกษานิเทศก์มาชี้แนะ

2. ผู้บริหารยุคอาชาด กับครูผู้สอนยุคอาชาด มีความต้องการพัฒนางานยุคอาชาดโดยรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานยุคอาชาดในโรงเรียน จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับสภาการศึกษาไทย โดยตำแหน่งงาน และการบริหารงานของผู้บริหารทุกโรงเรียนตามบาทบาทหน้าที่ และงานที่ รับผิดชอบนั้นก็ไม่ได้ลดลง ครูผู้สอนก็จะต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นความสำคัญและมีความต้องการพัฒนาดังกล่าวเช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

การจัดการศึกษา และ) เพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 ข 21-28

3. การเปรียบเทียบผู้บริหารยูวกาชาดและครูผู้สอนยูวกาชาด พบว่ามีความต้องการพัฒนางานยูวกาชาด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมทุกขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารยูวกาชาด และครูผู้สอนยูวกาชาด จะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ทันกับแนวการปฏิรูปการศึกษา นำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติให้ เกิดมรรคผล ทำให้มีทิศทางในการพัฒนางานร่วมกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น จะต้องร่วมกันแก้ไขด้วยกัน จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัยของ พวงรัตน์ จุลนวล (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารยูวกาชาด โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ส่วนกิจกรรมยูวกาชาด เป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการ โรงเรียน จึงต้องการพัฒนางานยูวกาชาด โดยรวมไม่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้เนื่องเพราะว่า ผู้บริหารยูวกาชาดและครูผู้สอนยูวกาชาดเห็นความสำคัญที่ทำให้มีการอบรมผู้บริหารยูวกาชาดก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้มีความรู้ด้านยูวกาชาดก่อน จึงจะพัฒนางานยูวกาชาดให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่าง มักจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ถ้าให้ความสำคัญกับกิจกรรมยูวกาชาดแล้วการพัฒนางานยูวกาชาดจะประสบผลสำเร็จ หรืออาจเนื่องมาจากการขาดแคลนด้านงบประมาณ ทำให้มีปัญหาด้านการ จัดอบรม (ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540 : บทคัดย่อ) ขาดแคลนงบประมาณส่งคนไปเข้ารับ การอบรม หรือเชิญวิทยากรไปเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู (วิบูลย์ ฉายพันธ์. 2541 : บทคัดย่อ)

3.1 ผู้บริหารยูวกาชาดและครูผู้สอนยูวกาชาด โรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรแตกต่างกัน ผู้บริหารยูวกาชาดเกี่ยวข้องกับ การวางแผน นโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน แต่ครูผู้สอนยูวกาชาดเป็นผู้ปฏิบัติการสอน ดังนั้นระดับความต้องการจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องเพราะ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ความพร้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ผู้บริหารยูวกาชาดและครูผู้สอนยูวกาชาดในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นที่จะพัฒนาบุคลากรทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง ส่วนการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ที่มีผลงานยูวกาชาดดีเด่นประจำปี เป็นกรณีพิเศษ เพราะครูมีน้อย การพิจารณาที่ง่ายขึ้น ส่วนผู้บริหารยูวกาชาดและครูผู้สอนยูวกาชาดโรงเรียนขนาดกลาง การพิจารณาความดีความชอบยุ่งยากกว่า และต้องอาศัยงานด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย ส่งผลให้ต้องการพัฒนาระดับปานกลาง แตกต่างจาก โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งต้องการอยู่ในระดับมาก

3.2 ผู้บริหารยูวกาชาด โรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากร

แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ให้โรงเรียนมีคุณภาพด้านการจัดกิจกรรม เป็นการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน และชุมชนเห็นความสำคัญส่งผลให้ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเอง และพัฒนาครูผู้สอนได้เข้าอบรมหลักสูตรยูวกาชาดหลักสูตรกิจกรรมพิเศษ เพื่อจะได้นำมาพัฒนางานยูวกาชาดทุกด้าน และต้องการให้ ครูผู้สอนยูวกาชาดเป็นครูต้นแบบร่วมเป็นวิทยากรกับหน่วยงานอื่น อาจเป็นเพราะขาดแคลนด้านงบประมาณ จึงต้องการงบประมาณสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรยูวกาชาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลย์ ฉายพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหาขาดงบประมาณส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง ต้องการงบประมาณในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากมีความพร้อมด้านงบประมาณ แต่การที่ครูผู้สอนเข้าร่วมประชุม สัมมนาทำให้ขาดแคลนครูผู้สอน ครูทิ้งห้องเรียน จึงส่งผลให้การส่งเสริม สนับสนุนครูเข้าอบรม ครูต้นแบบไปร่วมเป็นวิทยากรที่อื่น หรือไปดูงานที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารยูวกาชาดโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ต้องการพัฒนาด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

4. จากการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการพัฒนางานยูวกาชาดของผู้บริหารยูวกาชาดและครูผู้สอนยูวกาชาด พบว่า มีความต้องการพัฒนาตรงกัน ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาด้านบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาบุคลากรยูวกาชาดได้ว่างเว้นมานาน ส่วนงบประมาณที่จัดสรรให้ก็มีการประชุม อบรม สัมมนา ก็มีน้อย จัดไม่ทั่วถึง ครูที่สอนมานานต้องการได้รับความรู้ทบทวนความรู้เพิ่มเติมที่ทันสมัย มีความชำนาญด้านยูวกาชาด และบางโรงเรียนอาจให้ครูที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมยูวกาชาดเลย ทำการสอนยูวกาชาด ส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรมาก ทั้งนี้เพราะ คนเป็นศูนย์กลางของพัฒนางานในทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นหน่วย ศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัด เขตการศึกษา ควรร่วมกันวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านยูวกาชาด ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาด้านหลักสูตร อาจเป็น เพราะว่าจะขณะนี้ที่ทุกโรงเรียนกำลังปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีความทันสมัย และกิจกรรมยูวกาชาดเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เยาวชนเป็น คนเก่ง คนดี มีความสุข และพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน ทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนอาจขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ เอกสารประกอบ

หลักสูตร หลักสูตรไม่เพียงพอกับระดับชั้น ส่งผลให้มีความต้องการจัดทำหลักสูตรระดับชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายให้โรงเรียนทุกโรงเรียน เปิดสอนกิจกรรมยุวกาชาด ควบคู่กับกิจกรรมลูกเสือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 1-2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 ก : 40) มีการจัดการเรียนการสอนที่มีกระบวนการทางยุวกาชาดเป็นการเฉพาะ ดังนั้นการจัดจัดการเรียนการสอนจะต้องมีความสอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียน

ลำดับที่ 4 ความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอน ผู้นิเทศต้องอาศัยหลักการนิเทศ มีกระบวนการนิเทศ (สัจด์ อุทรานันท์. 2530 : 15 –19) งานนิเทศการสอน มีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนการสอน (ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตโรจน์. 2536 : 5) เพื่อส่งผลให้ครูปรับปรุงการสอน แต่การนิเทศกิจกรรมยุวกาชาดภายในโรงเรียน ผู้บริหารยังไม่ได้ดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ ใช้วิธีพบปะ พูดคุยกับครูผู้สอน แต่ครูต้องการวางแผนการนิเทศร่วมกับโรงเรียน และต้องการศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาไปนิเทศโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อครูจะไปปรับพฤติกรรมการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

ลำดับที่ 5 การพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผล ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากการนิเทศติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การประเมินโรงเรียน การประเมินครูเข้าสู่มาตรฐานทางวิชาชีพ มีร่องรอยการสอน ส่งผลให้ต้องการที่จะมีความรู้เรื่องการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง ด้านยุวกาชาด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับจังหวัด และเขตการศึกษา ควรจัดประชุม อบรม สัมมนาด้านการวัดผลและประเมินผลกิจกรรมยุวกาชาดตามหลักสูตรให้แก่ครูผู้สอนยุวกาชาด

5. จากการผลประมวลความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหารยุวกาชาด และครูผู้สอน ยุวกาชาด พบว่า ครูที่ผ่านการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ด้านยุวกาชาดมานานแล้วที่ยังสอน ยุวกาชาดอยู่ในโรงเรียนมีความต้องการที่จะเข้ารับการประชุมสัมมนา อบรม ยุวกาชาด อย่าง ต่อเนื่องมากทุกด้านทุกขนาด โรงเรียนศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัดควรวางแผนพัฒนาครูผู้สอน ยุวกาชาดร่วมกัน ไปนิเทศให้ทั่วถึงอย่างจริงจัง และสนับสนุน ด้านงบประมาณเข้ารับการอบรม จัดทำหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น วัสดุ อุปกรณ์ ให้เพื่อจะได้ อำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดกิจกรรมมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีการวัดผลและ ประเมินผลที่ดีต้องวัดอย่างหลากหลาย และนำผลการวัดมาพัฒนา ผู้เรียนและปรับปรุงการสอน ของครู ผู้บริหารและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนางานยุวกาชาดทุกด้านอย่างจริงจัง

ส่วนปัญหาได้รับการแก้ไข และการพัฒนางานยุทธศาสตร์พัฒนาทั้ง 5 ด้าน จะทำให้กิจกรรมยุทธศาสตร์นี้จะเจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

1. กองยุทธศาสตร์ควรมีการปรับหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับหลักสูตรยุทธศาสตร์ในการอบรมผู้บริหารระดับสูง หรือบังคับให้มีการเข้ารับการอบรมยุทธศาสตร์ทุกคน

2. กองยุทธศาสตร์ควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมหลักสูตรยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้น

3. สำนักงานการประถมศึกษาทุกจังหวัด ศึกษาพิเศษกรมพลศึกษาจังหวัด และเขตการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรวางแผนการนิเทศ จัดประชุม อบรมสัมมนา ให้การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมยุทธศาสตร์ร่วมกัน สอดคล้องตรงกับความต้องการของโรงเรียน

4. ศึกษาพิเศษกรมพลศึกษาทุกจังหวัด ควรเข้าไปทำกรณิเทศกิจกรรมยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง และจัดทำคู่มือ สื่อ นวัตกรรม เอกสารประกอบหลักสูตรยุทธศาสตร์ ให้โรงเรียน

5. ผู้บริหารยุทธศาสตร์และครูผู้สอนยุทธศาสตร์ ควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมยุทธศาสตร์โรงเรียนให้มากขึ้น

6. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมยุทธศาสตร์มากขึ้น ควรให้การสนับสนุนครูในการจัดทำหลักสูตรยุทธศาสตร์ระดับชั้นเรียน

7. จากผลการวิจัยครั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถ นำผลการวิจัยไปใช้กับหน่วยงานระดับประถมศึกษาทุกสังกัด

8. โรงเรียนระดับประถมศึกษาควรเปิดสอนกิจกรรมยุทธศาสตร์ควบคู่ไปกับกิจกรรมลูกเสือ เพื่อนักเรียนผู้หญิงได้เรียนกิจกรรมยุทธศาสตร์และฝึกความเป็นผู้หญิงตั้งแต่เยาว์วัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหางานยุทธศาสตร์ ระดับเขตการศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนางานยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2533). *คู่มือการจัดกิจกรรมบุคลากร ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 4*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2534). *หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2535). *คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- . (2539). *การประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment)*. หน้า 40. อัดสำเนา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2541, 30 เมษายน). เรื่อง *การกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรบุคลากร*. หนังสือที่ ศช 0505/4592.
- . (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2532, 13 ธันวาคม). เรื่อง *ให้ใช้กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี บุคลากร และผู้นำเพื่อประโยชน์เป็นกิจกรรม ปฏิบัติตามหลักสูตร ประถมศึกษา พุทธศักราช 2521*. หนังสือที่ วค 935/2532.
- กองบุคลากร. (2533). *คู่มือการจัดกิจกรรมบุคลากร ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2534 ก). *คู่มือการอบรมผู้นำบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ฝ่ายฝึกอบรม กองบุคลากร กรมพลศึกษา.
- . (2534 ข). *โครงการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรกิจกรรมบุคลากร พุทธศักราช 2533*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการ กองบุคลากร กรมพลศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- . (2536). *ข้อบังคับสภากาชาดไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 50) พุทธศักราช 2536*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2537). *คู่มือการจัดกิจกรรมบุคลากร (กิจกรรมพิเศษ) ระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กองบุคลากร กรมพลศึกษา และสภากาชาดไทย. (2533). *ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร พ.ศ.2533*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- กองยูวกาชาด กรมพลศึกษา และสำนักงานยูวกาชาด สภากาชาดไทย. (2541). *ระเบียบคณะกรรมการบริหารยูวกาชาด ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับยูวกาชาด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. ----- . (2543). *คู่มือการขอเหรียญกาชาดสรรเสริญและเหรียญกาชาดสมนาคุณ*. กรุงเทพฯ : กองยูวกาชาด
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนะการพิมพ์. ----- . (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- เกษม สูดหอม และคนอื่น ๆ. (2518). *ระเบียบวิธีสอนทั่วไป*. พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย.
- จิรววัฒน์ ทรัพย์อ่อนนัต์. (2535). *การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี และกิจกรรมยูวกาชาด ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จรี จันทร์เจริญ. (2539). *การปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ไฉน ยังละออ. (2541). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชลรส สุทธิผลอนันต์. (2536). *ปัญหาการบริหารหลักสูตรกิจกรรมยูวกาชาด พุทธศักราช 2533 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจารย์. (2535, กันยายน – ธันวาคม). “รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน,” *วิชาการ-อุดมศึกษา*. 2(1) : 22 – 24.
- ชารี มณีศรี. (2523). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ดวงเดือน เทศวานิช. (2530). *หลักสูตรและการจัดของประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- เดชา มากสอน. (2541). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ถวัลย์ คำสีม่วง. (2541). *ความต้องการของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตร. ถ่ายเอกสาร.
- ทวนชัย ลมุลสว่าง. (2537). *คู่มือการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศน์พล ตูมรสุนทร. (2541). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2535, กันยายน). “หลักสูตรและการสอน,” *การศึกษา กทม.* 15(12) : 5.
- ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2536). “ระบบการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา,” *ประมวลสาระชุดวิชานิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 2*. มหาสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2536). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์ การพิมพ์.
- นิตยา สุวรรณศิริ. (2534). *หลักสูตรและการจัดการประถมศึกษา*. อุดรดิตต์ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครูอุดรดิตต์ สหวิทยาลัยล้านนา.
- บรรจง นิวาสะบุตร, คุณหญิง. (2535). *ปัญหาการเรียนการสอนกิจกรรมบุคลากรในระดับประถมศึกษาตอนต้น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สตรีวิทยา. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ สหวัชรินทร์. (2534). *การศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกิจกรรมบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์, ว่าที่ร้อยตรี. (2540). *การศึกษากิจการกรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ เครือสิงห์. (2534, พฤศจิกายน). “เพื่อให้เข้าใจการนิเทศดีขึ้น,” *ประชากรศึกษา*. 42(2) : 16-19.

- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2538). “การนิเทศการสอน,” *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการสอน หน่วยที่ 11*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซท.
- พวงรัตน์ จุลนวล. (2523). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2531). *วิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มณเฑียร อาวุะศรี. (2541). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- มาลี อาสาเสนีย์. (2533). *การศึกษาความต้องการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- “ยูวกาชาด,” (2534, 4 พฤศจิกายน - ธันวาคม). *วารสารยูวกาชาด*. 41(4) : 3 - 4.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาร์ตกราฟฟิค.
- วัชรินทร์ แสงศัพท์. (2540, กันยายน). “ความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา,” *ข่าวครูศรีสะเกษ*. 24(257) : 8.
- วิชัย ดิสสระ. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- วินัย เกิดทอง. (2541). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ บัวขาว. (2538, กรกฎาคม - กันยายน). “ศึกษานิเทศก์ : การพัฒนาคุณภาพการศึกษา,” *สารพัฒนาหลักสูตร*. 14(122) : 35-41.
- ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ประจำจังหวัดภูเก็ต. (2539). *รายงานสรุปผลการดำเนินงานนิเทศ ยูวกาชาด ปี พ.ศ. 2537 - 2539*.

- ศิรินันต์ ชื่นจิตกุลถาวร. (2533). การศึกษาความต้องการการนิเทศของครูธุรกิจในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สังัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สนั่น อินทรประสิทธิ์. (2541. 30 เมษายน). เรื่องการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาวิชาการกิจการยูวาทษา. หนังสือที่ ศษ 0505/4592.
- สมจิต คงรักษา. (2537). ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2537 มกราคม - กุมภาพันธ์). “บนเส้นทางสู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาและฝึกอบรม,” *เพิ่มผลผลิต*. 33(1) : 3 - 14.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528 ก). การดำเนินการตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน สังเกตการสอนในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- . (2528 ข). คู่มือดำเนินการพัฒนาการนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ปีการศึกษา 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2540). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เล่ม 1 - 3. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- . (2541?). เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พี ที ปรินท์.
- . (2543 ก). เอกสารการพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา โครงการนิเทศติดตามผลปีงบประมาณ 2543 นิเทศปรีทัศน์ การพัฒนาการนิเทศตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2543). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์.
- . (2543 ข). สื่อเสริมประสบการณ์ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2543 ค). ชุดอบรมด้วยตนเอง การพัฒนาการเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2528). คู่มือดำเนินการพัฒนาการนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ปีการศึกษา 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิริ เกิดไฟโรจน์. (2529). การศึกษาการใช้หลักสูตรยูวภาษา ระดับประถมศึกษา พุทธศักราช 2528 ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์. (2537). เอกสารประกอบการสอนวิชา ปถ. 511 การพัฒนาหลักสูตรและการสอนในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุพล วังสินธ์. (2537, กรกฎาคม - กันยายน). “การพัฒนาองค์การในสถานศึกษา,” สารพัฒนาหลักสูตร. 13(118) : 16 - 22.
- สุริยา อยู่เจริญ. (2539). ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ เงินฉ่ำ. (2542). “สรุปคำบรรยายรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประธานพิธีเปิดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนากิจกรรมลูกเสือยูวภาษา,” ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานยูวภาษาสู่ความเป็นเลิศ 16 - 18 สิงหาคม 2542 ณ โรงแรมโซลทวิน ทาวเวอร์ ปทุมวัน. หน้า 11, กรุงเทพฯ : กองยูวภาษา กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานยูวภาษา สภาภาษาไทย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1. (2541). เอกสารความรู้ประกอบการอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลตามสภาพจริง. นครปฐม : ถ่ายเอกสาร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 ร่วมกับชมรมศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา. (2542). เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานนิเทศเรื่องระบบการนิเทศการศึกษา. นครปฐม : ถ่ายเอกสาร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. (2542). สรุปผลการนิเทศติดตามผลยูวภาษา ประจำปี 2542. ภูเก็ต : ถ่ายเอกสาร.
- อ้อม ประนอม. (2528, พฤศจิกายน). “ทำอย่างไรจะนิเทศภายในให้เกิดผลดี,” มิตรรู. 27(22) : 45-51.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). การบริหารงานวิชาการโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอสดีเพรส.

- Anello, Francisco Rafael.(1996, February) "Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective Supervision," *Dissertation Abstract International*. 56(08) : 2941.
- Beach, Dale S. (1970). *Personnel : The Management of People at work*. 2nd ed . New York : Macmillan Publishing Co., Inc.
- Best, John w. (1981). *Research in Education*. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.,
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper & Row.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activity," *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 13(3) : 607 – 610.
- Raskoff, Sally A. (2995,). "Volunteering to "Do Gender, Adult Volunteers in Girl Scouts," *Dissertation Abstracts International*. 55(12) : 3996-A.
- Russomano, Arthur Thomas. (1988, October). "Supervision of Instruction in New Jersey as It Relates to Skill Identified as Needed for Supervision," *Dissertation Abstracts International*. 49(04) : 688.
- Steven, Clifford Wyne. (1999, January). "Co-Curriculum Activity : An Element of Solution-Focused Oriented Interventions for Middle School Seriously Emotionally Disturbed Students," *Dissertation Abstracts International*. 59(7) : 2447.

ภาคผนวก



ที่ ทม 1012/ ๑๕๒๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๔ กันยายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ กรมพลศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกาญจน์ ตันติภัฏยาภรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนางาน ยุวกาชาดในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา ปรีดีดิถก และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางประภาศรี แสงดีจริง ผู้อำนวยการพิเศษวิทยากร 7 ด้านการฝึกอบรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความต้องการพัฒนางาน ยุวกาชาดในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกาญจน์ ตันติภัฏยาภรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 3 ๒๕๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๕ กันยายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตลาดเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางศุภกาญจน์ ตันติกัลยาภรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา ปรีดีดิถก และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ ท่าน และครูผู้สอนกิจกรรมบุคลากร จำนวน 16 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ในระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางศุภกาญจน์ ตันติกัลยาภรณ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 3975



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๕ ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกาญจน์ ตันติภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีดิถ และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นายกหม่อมยุวกาชาด และครูผู้สอนยุวกาชาด ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกาญจน์ ตันติภักดิ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



ที่ ศธ 0508.44/340

ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดภูเก็ต
ถนนวิชิตสงคราม 83000

6 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ความต้องการพัฒนางานบุคลากร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษา เขตการศึกษา 4

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดภูเก็ต โดยศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้ดำเนินการศึกษา
ความต้องการพัฒนางานบุคลากร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
เขตการศึกษา 4 เพื่อประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร และเพื่อนำข้อมูลมาวางแผน กำหนดนโยบาย นิเทศ ปรับปรุง พัฒนา
ให้การสนับสนุนการดำเนินงานบุคลากรของเขตการศึกษา 4 ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการ
ของโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

ในการนี้ ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดภูเก็ต โดยศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาจังหวัดภูเก็ตได้ไปประสานงานเป็นการ
ภายในด้วยแล้ว และขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้นายกหม่อมบุรุษวิทยาลัย โรงเรียน และครูผู้สอนบุคลากร โรงเรียน
ในสังกัดของท่านครบแบบสอบถามดังกล่าว และส่งกลับไปยังศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดภูเก็ต ถนนกีฬาสุระกุล
ถนนวิชิตสงคราม อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000 ภายในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2544 ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้
การสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศุภกาญจน์ ตันติภักดิ์)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดภูเก็ต ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดภูเก็ต

ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาจังหวัด

โทร 076-212633 โทรสาร. 076-221765

รายชื่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

1. นายมานะ ไล่เลิศ
ศึกษานิเทศก์ 8 ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการกรมพลศึกษา
สำนักงานการตรวจราชการกรมพลศึกษา กรมพลศึกษา กรุงเทพฯ
2. ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์ ผู้อำนวยการกองยูวกาชาดกรมพลศึกษา และ
สำนักงานยูวกาชาดสภาการศึกษาไทย กรุงเทพฯ
3. นายทวนชัย สมูลสว่าง
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวิทยาลัยพลศึกษาและโรงเรียนกีฬา
กรมพลศึกษา กรุงเทพฯ
4. นางเบญจวรรณ สหวัชรินทร์
ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา เขตฯ 1 สำนักพัฒนากรมพลศึกษาสุขภาพและนันทนาการ
สนามกีฬาแห่งชาติ ปทุมวัน กรุงเทพฯ
5. นางประภาศรี แสงดีจริง
ผู้อำนวยการพิเศษ วิทยาจารย์ 7 ด้านการฝึกอบรม
สำนักงานยูวกาชาดสภาการศึกษาไทย กรุงเทพฯ

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล

รายชื่อโรงเรียน	จังหวัด/อำเภอ	ขนาดโรงเรียน
	<u>จังหวัดกระบี่</u>	
1.อนุบาลกระบี่	เมืองกระบี่	ใหญ่
2.อุตรกิจ	เมืองกระบี่	ใหญ่
3.บ้านคลองหิน	อ่าวลึก	ใหญ่
4.บ้านศาลาพระม่วง	อ่าวลึก	กลาง
5.บ้านโคกยูง	คลองท่อม	กลาง
6.บ้านร่าหมาด	เกาะตันตา	กลาง
7. บ้านคลองใหญ่	เหนือคลอง	เล็ก
	<u>จังหวัดตรัง</u>	
8.บ้านควนปริง	เมืองตรัง	ใหญ่
9.วัดควนวิเศษ	เมืองตรัง	ใหญ่
10.อนุบาลตรัง	เมืองตรัง	ใหญ่
11.วัดคีรีวิหาร	ห้วยยอด	ใหญ่
12.บ้านเขากอบ	ห้วยยอด	ใหญ่
13.วัดไตรสามัคคี	ห้วยยอด	ใหญ่
14.บ้านวังลำ	ห้วยยอด	ใหญ่
15.บ้านหนองยูง	ห้วยยอด	กลาง
16.บ้านทุ่งยาว	ปะเหลียน	ใหญ่
17.วัดท่าพญา	ปะเหลียน	กลาง
18.บ้านย่านดาขาว	ย่านดาขาว	ใหญ่
19.บ้านพรุโต๊ะปะบุก	ย่านดาขาว	เล็ก
20.บ้านโหล๊ะหาร	ย่านดาขาว	เล็ก
21.บ้านท่าบันไค	ย่านดาขาว	กลาง

รายชื่อโรงเรียน	จังหวัด/อำเภอ	ขนาดโรงเรียน
	<u>จังหวัดพังงา</u>	
22.บ้านทุ่งเจดีย์	เมืองพังงา	ใหญ่
23.บ้านตากแดด	เมืองพังงา	เล็ก
24.คุระบุรี	คุระบุรี	ใหญ่
25.บ้านกระโสม	คุระบุรี	ใหญ่
26.วัดไตรมารคสถิตฯ	คุระบุรี	ใหญ่
27.บ้านบางม่วง	ตะกั่วป่า	ใหญ่
28.บ้านกะไหล	ตะกั่วทุ่ง	กลาง
29.วัดนากลาง	ตะกั่วทุ่ง	กลาง
	<u>จังหวัดภูเก็ต</u>	
30.บ้านสะพานมงคลวิทยา	เมืองภูเก็ต	ใหญ่
31.เกาะสิเหร่	เมืองภูเก็ต	ใหญ่
32.อนุบาลภูเก็ต	เมืองภูเก็ต	ใหญ่
33.วัดเทพนิมิตร	เมืองภูเก็ต	ใหญ่
34.บ้านอ่าวน้ำบ่อ	เมืองภูเก็ต	ใหญ่
35.บ้านกู่กู	เมืองภูเก็ต	กลาง
36.บ้านทุ่งคา	เมืองภูเก็ต	กลาง
37.บ้านนาบอน	เมืองภูเก็ต	กลาง
38.บ้านฉลอง	เมืองภูเก็ต	กลาง
39.บ้านแหลมพันวา	เมืองภูเก็ต	เล็ก
40.เกาะโหลน	เมืองภูเก็ต	เล็ก
41.บ้านไสน้ำเย็น	กะทู้	ใหญ่
42.ไทยรัฐวิทยา	กะทู้	กลาง
43.บ้านกะทู้	กะทู้	กลาง
44.บ้านบางทอง	กะทู้	กลาง
45.บ้านเกิดไธ้	กะทู้	กลาง
46.บ้านกะหลิม	กะทู้	กลาง

รายชื่อโรงเรียน	จังหวัด/อำเภอ	ขนาดโรงเรียน
47.บ้านไม้เรียบ	กะทู้	เล็ก
48.หงษ์หยกบำรุง	กลาง	ใหญ่
49.กลางพระนางสร้าง	กลาง	ใหญ่
50.วัดเทพกระษัตรี	กลาง	ใหญ่
51.บ้านไม้ขาว	กลาง	กลาง
52.บ้านหมากปรก	กลาง	กลาง
53.บ้านคอเอน	กลาง	กลาง
54.บ้านท่าฉัตรไชย	กลาง	กลาง
55.วัดมงคลวราราม	กลาง	กลาง
56.บ้านสาธุ	กลาง	กลาง
57.วัดเมืองใหม่	กลาง	กลาง
58.บ้านโคกวัดใหม่	กลาง	กลาง
59.บ้านพรุจำปา	กลาง	กลาง
60.บ้านชิงทะเล	กลาง	กลาง
61.บ้านในทอน	กลาง	เล็ก
62.บ้านแหลมทราย	กลาง	เล็ก
63.บ้านลิพอน	กลาง	เล็ก
64.บ้านเกาะนาคา	กลาง	เล็ก
65.บ้านโคกวัดใหม่	กลาง	เล็ก
<u>จังหวัดระนอง</u>		
66.บ้านทุ่งหวาง	เมืองระนอง	ใหญ่
67.อนุบาลระนอง	เมืองระนอง	ใหญ่
68.ชาติเฉลิม	เมืองระนอง	ใหญ่
69.บ้านปากน้ำ	เมืองระนอง	กลาง
70.บ้านราชครูด	เมืองระนอง	กลาง
71.บ้านขจัดภัย	เมืองระนอง	กลาง
72.บ้านบางรีน	เมืองระนอง	กลาง
73.บ้านท่าฉาง	เมืองระนอง	กลาง
74.บ้านทรายแดง	เมืองระนอง	กลาง

รายชื่อโรงเรียน	จังหวัด/อำเภอ	ขนาดโรงเรียน
75.บ้านเกาะสินไห	เมืองระนอง	กลาง
76.บ้านบางนอน	เมืองระนอง	เล็ก
77. บ้านคลองของ	เมืองระนอง	เล็ก
78. บ้านละออง	เมืองระนอง	เล็ก
79. บ้านบางกลาง	เมืองระนอง	เล็ก
80. บ้านเขานางหงส์	เมืองระนอง	เล็ก
81. บ้านน้ำตก	เมืองระนอง	เล็ก
82. บ้านหินคาด	เมืองระนอง	เล็ก
83. บ้านทับหลีสุริยวงศ์	กระบุรี	ใหญ่
84. นิคมสงเคราะห์	กระบุรี	ใหญ่
85. กระบุรี	กระบุรี	ใหญ่
86. บ้านสองแพรก	กระบุรี	ใหญ่
87. ไทรัฐวิทยา97(บ้านบางบอน)	กระบุรี	กลาง
88. บ้านหินวัว	กระบุรี	กลาง
89. บ้านน้ำแดง	กระบุรี	กลาง
90. บ้านน้ำจืดน้อย	กระบุรี	เล็ก
91. บ้านปลายคลองวัน	กระบุรี	เล็ก
92. บ้านสุขสำราญ	สุขสำราญ	กลาง
93. บ้านทะเลนอก	สุขสำราญ	เล็ก
94. บ้านละอุนใต้	ละอุน	กลาง
95. บ้านบางขุนแพ่ง	ละอุน	กลาง
96. วัดช่องลม	ละอุน	เล็ก
97. บ้านค่าน	กะเปอร์	ใหญ่
98. ชนม์พัฒนา	กะเปอร์	เล็ก
99. บ้านชาคลี	กะเปอร์	เล็ก
100. บ้านเขี้ยวเหตียง	กะเปอร์	กลาง

เรื่อง

ความต้องการพัฒนางานบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพและข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 สอบถามความต้องการในการพัฒนางานบุคลากร 5 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการนิเทศ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล
 - ตอนที่ 3 สอบถามจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนางานบุคลากร
 - ตอนที่ 4 สอบถามข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น เพราะฉะนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงทุกข้อด้วย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้การส่งเสริม สนับสนุนงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป

ตอนที่ 1

สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. สถานภาพของท่าน

ผู้บริหารยุคภาษา

ครูผู้สอนยุคภาษา

2. ขนาดโรงเรียนของท่าน มีจำนวนนักเรียน

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)

ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

สอบถามความต้องการพัฒนางานยุคภาษา ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการนิเทศ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการพัฒนางานยุคภาษาในแต่ละด้าน ตรงตามความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ดังนี้

ข้อที่	ความต้องการพัฒนางานยุคภาษา	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การพัฒนา ด้านบุคลากร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกันทุกปี
2.	ให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานยุคภาษาในโรงเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ สภาภาษาฯ ไทย
3.	ให้มีข้อมูลเบื้องต้นพัฒนาบุคลากรยุคภาษาในโรงเรียน
4.	ให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารงานยุคภาษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
5.	เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้นำยุคภาษาแบบพักแรมคืน
6.	ให้มีการจัดอบรมครูผู้สอนกิจกรรมพิเศษยุคภาษา
7.	ให้มีการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องกับยุคภาษา

ข้อที่	ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ให้มีการส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกครู ด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้จัดทำเพิ่มสะสมงาน
9.	ให้มีการสนับสนุนครูผู้สอนบุคลากรเป็นครูต้นแบบ ไปร่วมเป็นวิทยากรกับหน่วยงานอื่น
10.	ให้มีการจัดทัศนศึกษาและดูงานบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยงานอื่น
11.	ให้จัดประชุมสัมมนาบุคลากรประจำปีของโรงเรียน เพื่อพัฒนางานบุคลากร
12.	ให้บุคลากรดีเด่นประจำปีควรได้รับการพิจารณา ความคิดความชอบ เป็นกรณีพิเศษ
13.	ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมบุคลากร จัดงบประมาณสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หลักสตรบุคลากร
<u>การพัฒนาการนิเทศ</u>						
1.	ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศของ โรงเรียน
2.	ให้ศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษาจังหวัด และ เขตการศึกษา ทำการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
3.	ให้ผู้บริหาร โรงเรียนทำการนิเทศกิจกรรมบุคลากร อย่างต่อเนื่อง
4.	ให้มีการฝึกอบรมครูผู้นิเทศกิจกรรมบุคลากร ในโรงเรียนก่อนที่จะมอบหมายงานด้านการนิเทศ
5.	ให้มีการประชุมอบรมสัมมนาครูที่ทำกรนิเทศ กิจกรรมบุคลากรทุกระดับชั้นเพื่อพัฒนางาน เป็นประจำทุกปี
6.	ให้มีการประชุมสัมมนาครูผู้สอนบุคลากร เพื่อร่วมกันจัดทำเครื่องมือนิเทศ

ข้อที่	ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ให้มีการนิเทศภายในแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของโรงเรียน
8.	ให้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนกิจกรรมบุคลากร
9.	ให้ครูผู้สอนควรได้รับการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง
10.	ให้มีการส่งเสริมครูผู้สอนสังเกตการณ์การสอนซึ่งกันและกัน
11.	ให้มีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
	<u>การพัฒนาด้านหลักสูตร</u>					
1.	ให้จัดอบรมครูวิเคราะห์หลักสูตรกิจกรรมบุคลากรทุกชั้นเรียน
2.	ให้มีการจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
3.	ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรกิจกรรมบุคลากร
4.	ให้มีการปรับปรุงหลักสูตรกิจกรรมบุคลากรด้านเนื้อหาสาระโดยเน้นทักษะกระบวนการบุคลากรตามความเหมาะสมของท้องถิ่น
5.	ให้มีการจัดทำคู่มือ หลักสูตรกิจกรรมบุคลากรทุกระดับชั้นอย่างเพียงพอ
6.	ให้โรงเรียนอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดทำสื่อ เอกสารประกอบหลักสูตร
7.	ให้มีการประชุม สัมมนา การใช้หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรกิจกรรมบุคลากร

ข้อที่	ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ให้มีการจัดประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตรกิจกรรมบุคลากรที่จัดทำขึ้น
	<u>การพัฒนาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</u>					
1.	ให้ครูผู้สอนบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบุคลากรของโรงเรียน
2.	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบุคลากร
3.	ให้มีการประชุมครูผู้สอน จัดทำแผนการสอนกิจกรรมบุคลากรทุกระดับชั้น
4.	ให้มีการจัดครูเข้าสอนกิจกรรมบุคลากรให้เหมาะสมกับระดับชั้น
5.	ให้มีการจัดคาบเวลาการเรียนกิจกรรมบุคลากรติดต่อกันตามความเหมาะสม
6.	ให้มีการจัดเตรียมแผนการสอนล่วงหน้าก่อนจัดกิจกรรมบุคลากร
7.	ให้ผู้บริหารตรวจแผนการสอนกิจกรรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
8.	ให้ครูผู้สอนบุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการบุคลากร
9.	ให้มีการจัดพิธีเข้าประจำหมู่สมาชิกบุคลากรเป็นประจำทุกปี
10.	ให้ปฐมนิเทศสมาชิกบุคลากรก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียนได้ถูกต้อง
11.	ให้มีการนำสมาชิกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม
12.	ให้โรงเรียนเปิดสอนกิจกรรมบุคลากรควบคู่ไปกับกิจกรรมลูกเสือ

ข้อที่	ความต้องการพัฒนางานบุคลากร	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	ให้โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมบุคลากรของผู้เรียน
	<u>การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล</u>					
1.	ให้มีการอบรมครู สร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลบุคลากร
2.	ให้มีการวัดผลและการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
3.	ให้มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนทุกครั้งที่สอน
4.	ให้ผู้เรียนและครูจัดทำแฟ้มสะสมงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
5.	ให้มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนเข้าสู่การได้รับเครื่องหมายกิจกรรมพิเศษตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
6.	ให้ผู้เรียน ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนางานยูวกาชาด

คำชี้แจง โปรดใส่หมายเลขจัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนางานยูวกาชาด ในแต่ละด้านเรียงตามลำดับความสำคัญที่ท่านคิดว่าควรจะเป็น

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 1 | หมายถึง | ความสำคัญของความต้องการลำดับที่ 1 |
| 2 | หมายถึง | ความสำคัญของความต้องการลำดับที่ 2 |
| 3 | หมายถึง | ความสำคัญของความต้องการลำดับที่ 3 |
| 4 | หมายถึง | ความสำคัญของความต้องการลำดับที่ 4 |
| 5 | หมายถึง | ความสำคัญของความต้องการลำดับที่ 5 |

ความต้องการพัฒนางานยูวกาชาด	ลำดับความสำคัญ
การพัฒนาด้านบุคลากร	
การพัฒนาด้านการนิเทศ	
การพัฒนาด้านหลักสูตร	
การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	
การพัฒนาด้านการวัดผลและการประเมินผล	

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว

คำชี้แจง หากท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนอกเหนือจากข้อคำถามที่ได้ระบุมาแล้วข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานยูวกาชาด กรุณาเติมข้อความตามความคิดเห็นของท่านได้อย่างอิสระ

1. การพัฒนาด้านบุคลากร.....
-
2. การพัฒนาด้านการนิเทศ.....
-
3. การพัฒนาด้านหลักสูตร.....
-
4. การพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....
-
5. การพัฒนาด้านการวัดผลและการประเมินผล.....
-

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางศุภกาญจน์ ตันติภักขยาภรณ์
 เกิดวันที่ 7 สิงหาคม 2496
 ภูมิลำเนาเกิด จังหวัดชุมพร
 ที่อยู่ปัจจุบัน 56/137 หมู่ที่ 2 ถนนเจ้าฟ้า ตำบลวิชิต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

การศึกษา

- พ.ศ. 2515 สำเร็จการศึกษา ป.กศ.ต้น จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต
 พ.ศ. 2517 สำเร็จการศึกษา ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต
 พ.ศ. 2519 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี กศ.บ. (ชีววิทยา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศษ.บ. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คบ. (สุขศึกษา) จากสถาบันราชภัฏภูเก็ต
 พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศษ.บ. (บริหารการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 พ.ศ. 2545 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2521 อาจารย์โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาจังหวัดระนอง
 พ.ศ. 2523 อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ ช่วยราชการศึกษานิเทศก์
 กรมพลศึกษา เขตการศึกษา 4
 พ.ศ. 2527 ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา เขตการศึกษา 4
 พ.ศ. 2529 ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษาจังหวัดภูเก็ต ถึงปัจจุบัน

ประวัติและผลงานด้านยูวากาชาด

- ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้นำยูวากาชาด หลักสูตรผู้ให้การอบรมเจ้าหน้าที่และผู้บังคับ
 บัญชายูวากาชาด หลักสูตรผู้อำนวยการฝึกอบรม และหลักสูตรกิจกรรมพิเศษยูวากาชาด

- ได้รับการคัดเลือกเป็นยุวภาษาดีเด่นระดับจังหวัด ระดับเขตการศึกษาและระดับประเทศ
- ได้รับคัดเลือกไปศึกษาดูงานด้านการกาชาดและยุวภาษาประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์
- ได้รับเหรียญกาชาดสมนาคุณชั้นที่ 3 จากสภากาชาดไทย