

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา



นางสาวศกลวรรณ เปลี้นขำ

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

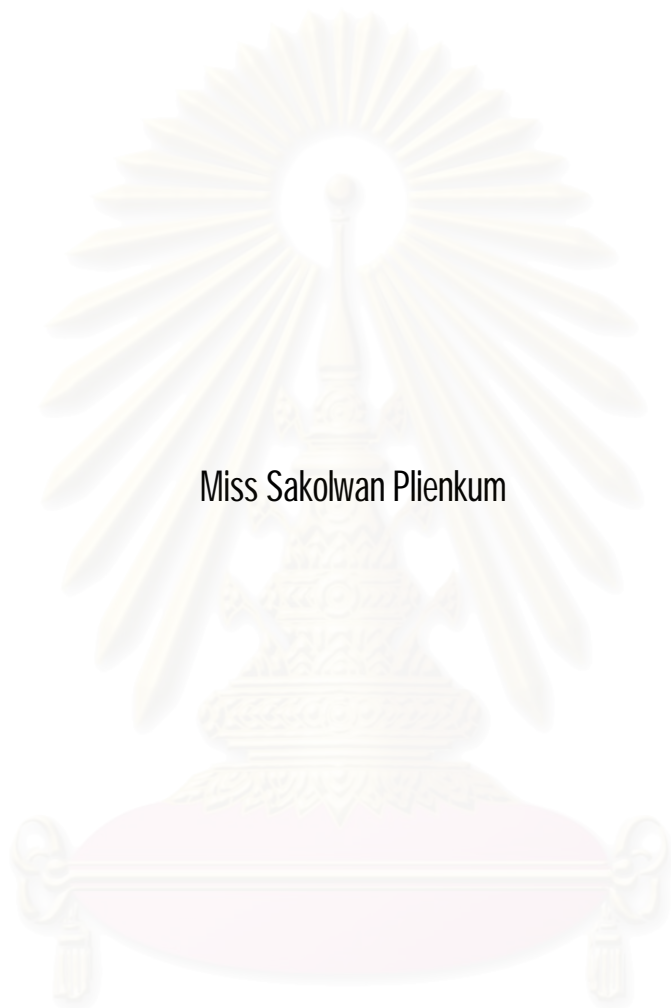
สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A PROPOSED TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR HEALTH AND PHYSICAL EDUCATION
SUBJECT AREAS



Miss Sakolwan Plienlum

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Physical Education
Department of Curriculum, Instruction, and Educational Technology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา
โดย	นางสาวศกกลวรรณ เปลี่ยนขำ
สาขาวิชา	พลศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ อินทร์ธมยา

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์.ดร.พฤทธิ ศิริบริวรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิม ชัยวัชรภรณ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ อินทร์ธมยา)

..... กรรมการ
(นายสันตติ สินธุพันธ์ประทุม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน)

ศกถวรรณ เปลี่ยนซ้ำ : การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา. (A PROPOSED TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR HEALTH AND PHYSICAL EDUCATION SUBJECT AREAS) อ. ที่ปรึกษา : รศ.ดร.เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์, อ. ที่ปรึกษาร่วม ผศ.ดร.สมบุญ อินทร์ธมยา, 234 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางด้านสุขศึกษา พลศึกษา การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 คน และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ที่เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และคู่มือสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเป็นรูปแบบเชิงข้อความมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และจุดมุ่งหมายในการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ข้อความที่ใช้ในการพัฒนา วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภายในและภายนอกสถานศึกษา กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลและโดยกลุ่ม ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา สื่อที่ใช้ในการพัฒนา และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา 3) การประเมินผลการพัฒนา ได้แก่ การประเมินและการติดตามผลการพัฒนา

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษา
สาขาวิชา พลศึกษา
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อผู้คิด.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

#4684644727 : MAJOR PHYSICAL EDUCATION

KEY WORD: DEVELOPMENT MODEL / HEALTH AND PHYSICAL EDUCATION TEACHER

SAKOLWAN PLIENKUM : A PROPOSED TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR HEALTH AND PHYSICAL EDUCATION SUBJECT AREAS. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. AIM- UTCHA WATTANABURANON, Ed.D., THESIS COADVISOR : ASST. PROF. SOMBOON INTHOMYA Ph.D., , 234 pp.

The objective of this research was to study the teacher development model for health and physical education subject areas by using EDFR technique and focus group . The 17 experts were purposively selected from health education experts or physical education experts or human resource development experts, the semi – structured interview and constructed questionnaires were then used to gather data in the process of EDFR technique. Medians , modes and interquatile ranges were utilized for interpretation of the data. There were also 12 health and physical education teachers who participated in the focus group session for the purpose of model implementation. The research result was the semantic model of teacher development for health and physical education subject areas which consisted of 3 major components: 1) development direction which consisted of concepts and objectives 2) development process which consisted of knowledge, insited and outsited based development method, individual and group learning activitives, procedures, media, and concerned organizations 3) development assessment which consisted of assessment and follow - up.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department Curriculum, Instruction, and Educational Technology

Field of study Physical Education

Academic year 2007

Student's signature.....

Advisor's signature.....

Co-advisor's signature.....

Sakolwan Plienku

Aim-utcha Wattananon

Somboon Intomya

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์ และครอบครัววัฒนบูรานนท์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้เสียสละเวลาของครอบครัวมาในการให้ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อคิดต่าง ๆ ในการวิจัย รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ อินทร์ธมยา ที่กรุณาให้คำปรึกษาด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม 12 ท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ ตลอดจนเข้าร่วมสนทนากลุ่ม เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์แก่ผู้วิจัย ตลอดการศึกษา ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแห่งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่ให้โอกาส ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้มาอย่างต่อเนื่อง

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประสงค์ คุณแม่เนวลศรี พี่อ้อ พี่ออย อัฐและหลาน ๆ บุญตีพี่น้องตระกูลเปี้ยวไข่มุข ที่ให้ชีวิต ให้ความรัก ให้กำลังใจและการสนับสนุน แก่ผู้วิจัยมาเป็นอย่างดี แม้ว่าวันนี้พ่อกับแม่จะไม่ได้เห็นความสำเร็จของลูก แต่ลูกก็อยากจะทำบอกถึงความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นและขอมอบความสำเร็จในครั้งนี้ให้แก่พ่อและแม่อันเป็นที่รักยิ่งที่สุดในชีวิต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง.....	8
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู.....	9
ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู.....	21
สมรรถนะของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา.....	32
รูปแบบการพัฒนา.....	47
เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR	51
เทคนิคการสนทนากลุ่ม.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ.....	70
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	153
รายการอ้างอิง.....	176
ภาคผนวก.....	185
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือวิจัย.....	185
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	186
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับงานวิจัย EDFR	187
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการทำ EDFR.....	188
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม. (Focus Group).....	190
รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม. (Focus Group).....	191
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	192
แบบสัมภาษณ์ในการทำ EDFR 1 (EFR).....	192
แบบสอบถามในการทำ EDFR 2 (Delphi รอบ1).....	196
แบบสอบถามในการทำ EDFR 3 (Delphi รอบ2).....	207
คู่มือสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	227
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	234

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย.....	53
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ.....	79
3 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	84
4 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	89
5 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	92
6 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	94
7 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	96
8 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	98

ตารางที่	หน้า
9 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	100
10 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	102
11 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	104
12 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	106
13 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	109
14 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	111
15 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1).....	113

ตารางที่	หน้า
16 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	118
17 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	123
18 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	126
19 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	128
20 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	130
21 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	132
22 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	134

ตารางที่	หน้า
23 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนา ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	136
24 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนา ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	138
25 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่ม สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	140
26 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	143
27 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่ม สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถาม ใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	145
28 แสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2).....	147

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อสังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งยังส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ ระบบการปกครอง ระบบสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนโครงสร้างและคุณภาพของประชากร มวลมนุษยชาติของทุกประเทศจึงได้พยายามที่จะปรับตัวรับกับสภาพการณ์ดังกล่าว เช่นเดียวกับประชากรไทยโดยเฉพาะเยาวชนไทยย่อมรับผลกระทบดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากไม่แก้ไขย่อมส่งผลเสียต่ออนาคตของชาติอย่างแน่นอน รัฐบาลและผู้มีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ได้พยายามดำเนินการที่จะผลักดันและส่งเสริมการศึกษาสู่หนทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด ดังจะเห็นได้จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน พุทธศักราช 2550 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2550) ได้เสนอแนวนโยบายด้านการศึกษาว่า "การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุก ระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก" นอกจากนี้ยังได้ระบุให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ ซึ่งในปัจจุบันได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาหลายฉบับ หลังจากการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544) ที่เน้นให้การปฏิรูปการศึกษาเป็นการวางรากฐานคนสู่การพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้ทันโลก โดยเน้นการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครู พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมครูให้มีผลงานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเรียนรู้อย่างมีความสุข และเสริมสร้างความพร้อมของสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตร และด้านบุคลากรให้ได้มาตรฐานและเป็นสากลมากขึ้น นอกจากนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>, (2008) ได้กำหนดแนวทาง "การพัฒนาคุณภาพคน โดยสนับสนุนให้คนไทย ลด ละ เลิก พฤติกรรมสุ่มเสี่ยงทางสุขภาพ ควบคู่กับการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมตามช่วงวัย รู้จักการป้องกันโรคเบื้องต้น มีพฤติกรรมกรบริโภคที่เหมาะสม

ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เล่นกีฬา และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มุ่งพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ด้วยการพัฒนาคุณภาพครูให้รู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่” นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) หมวด 7 มาตรา 52 ยังได้กล่าวถึงการพัฒนาครูว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” สุดท้ายในมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ก็ระบุว่า “ให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ”

จากกฎหมายและแผนการศึกษาของชาติ ดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้วยการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ให้กับเยาวชนของชาติ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ครูพึงได้รับในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของชาติ ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ครูอาวุโสในโอกาสเข้าเฝ้าฯ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐานเมื่อวันเสาร์ที่ 21 ตุลาคม 2521 <http://umphangs.com/index.php>, (2008) ความว่า

*“ครู คือ ผู้มีความหนักแน่น หรือ กร่างอย่างหนัก นั่นเอง
ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูจึงทำงานเพื่อพัฒนาเยาวชนเป็น
งานสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า
ครูดี เพราะมีครูที่ดีสอนให้เราเป็นครูดี”*

นอกจากนี้ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำรัสเปิดการประชุมเนื่องในโอกาสวันครูโลก ในหัวข้อการประชุมเรื่องการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อตามทันโลกที่เปลี่ยนแปลง เมื่อวันที่ 5 ต.ค.49 ความตอนหนึ่งว่า

<http://www.moe.go.th/webemisc/modules.php?name=News&file=article&sid=34>, (2008)

*“ครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในฐานะเป็นผู้ให้ความรู้ จึงควร
พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรอบรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
ของโลกและถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชนพัฒนาในสรรพวิทยา
ต่างๆ ขณะเดียวกันการอบรมสั่งสอนเยาวชนในเรื่องคุณธรรม*

จริยธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญเสมอกันและจะละเลยเสียไม่ได้
นอกจากครูผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาก็ควรจะต้องปรึกษา
หารือร่วมกันวางแผนการศึกษาที่เหมาะสม และส่งเสริมการ
อบรมครูให้เป็นผู้มีความสามารถรอบรู้ทันสมัย ข้าพเจ้าเชื่อว่า
หากทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันก็จะสามารถสร้างสรรค์สังคม
แห่งการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมก็จะเป็นสังคม
แห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนและดำรงอยู่ได้ในกระแสการ
เปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องของโลก"

รุ่ง แก้วแดง (2541) ยังได้กล่าวไว้ว่า "ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ มีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้าม ชาติใดที่ได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้ ชาตินั้นก็อาจจะเสื่อมโทรมและถึงกับมีอันล่มสลายไปได้"

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เป็นครูกลุ่มสาระหนึ่งใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาสุขภาพ สุขภาพสมบูรณ์ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้เรียน ดังนั้นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาตามสิทธิและหน้าที่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน พุทธศักราช 2550 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2550) และยุทธศาสตร์การพัฒนาคูของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2549-2551) ที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่ว่าด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาและฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษามาตรการด้านการเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ตามหน้าที่ โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะตามสมรรถนะเฉพาะวิชาตามกลุ่มสาระ และกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามสมรรถนะในหน้าที่หรือมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานตำแหน่ง ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา นอกจากนี้กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์กระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยมีการบูรณาการความรู้ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา ทักษะกระบวนการ ผสมผสานเข้ากับเรื่องของ

ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม สู่ผลรวมสุดท้าย คือ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่เป็นองค์รวม ของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Holistic) อีกด้วย

จะเห็นได้ว่า แม้จะมีกฎหมายและแผนพัฒนาการศึกษาของชาติแล้วก็ตาม แต่ใน สภาพปัจจุบันนี้ ก็ยังพบว่า เด็กในวัยเรียนมีปัญหาด้านสุขภาพอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นภาวะ ทุพโภชนาการ ปัญหาโรคอ้วน ตลอดจนโรคฟันผุ ดังข้อมูลของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข <http://rh.anamai.moph.go.th>, (2008) ที่พบว่า ปัญหาสุขภาพในเด็กวัยเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้น ได้แก่ ปัญหาฟันผุ ภาวะทุพโภชนาการ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุอย่างชัดเจนทั้งในเขตเมือง และชนบท นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะโภชนาการเกินในเขตเมืองของเด็กวัยเรียนและเยาวชนก็ยิ่ง สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ อาจมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของตัวเด็กเอง หรือเกิดจาก ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ยังขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ก็จะเกิดจากปัญหาที่ตัวครูยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากพอที่จะชี้นำผู้เรียนได้

จากผลการวิจัยของเพ็ญนภา ไพรบูรณ์ (2545) ก็ยังพบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีปัญหากับการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในด้านสื่อการเรียนรู้อันเกี่ยวกับตัวครูผู้สอน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ วัสดุหลักสูตร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล นอกจากนี้การวิจัย เรื่องความต้องการในการพัฒนาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ของอำนวยการ วราหะ (2542) ชุตินธร ปานะดิษฐ์ (2545) และชนิษฐา จันทวโร (2535) ยังพบว่า ครูกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีความต้องการการพัฒนาด้านการใช้หลักสูตร ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้าน กิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการบริหารการพลศึกษาในสถานศึกษา และด้านคุณลักษณะ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา พบว่า ยังมีปัญหาในการพัฒนาหลาย ๆ ด้าน ดังงานวิจัยของเติบโต คติพจน์ (2540) และอนุพงศ์ อุกัยสวัสดิ์ (2546) ที่ระบุปัญหาที่พบ ได้แก่ การพัฒนาครูไม่เป็นระบบ ขาดเอกภาพ โดยการพัฒนาคูส่วนใหญ่เพื่อการเพิ่มวุฒิเท่านั้น ทำให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการ และไม่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้พัฒนายังขาดความต่อเนื่อง เนื่องจาก ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดการติดตามประเมินคุณภาพ และขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงขาดจิตสำนึกของความเป็นครู ส่วนวิธีการที่ใช้พัฒนาครูก็ยังไม่มีความ หลากหลาย ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) ได้ระบุ ไว้ในคู่มือการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสัมมนา ฝึกอบรม และกิจกรรมที่ นิยมใช้ประกอบด้วย การบรรยาย และเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง

คือ ขาดหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาโดยตรง แต่เดิมนั้นงานการพัฒนาครูพลศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของกรมพลศึกษา ซึ่งมีหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษา ทั้ง 12 เขต การศึกษาดูแลในเรื่องดังกล่าว แต่หลังจากการปฏิรูประบบราชการ กรมพลศึกษาได้ถูกโอนไปสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) ทำให้การพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษานั้น การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด จึงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งในปัจจุบันนี้ ก็พบว่า ผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในกลุ่มสาระหลักที่ขาดแคลนเป็นลำดับแรก ได้แก่ ครูวิทยาศาสตร์ ครูคณิตศาสตร์ ครูภาษาไทย และครูภาษาต่างประเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ส่วนครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษานั้น ได้รับการพัฒนาเป็นลำดับหลัง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นปัญหาสุขภาพของเด็ก ปัญหาการเรียนการสอนของครู ครูขาดระบบบริหารจัดการด้านการพัฒนา ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของเด็ก และประสิทธิภาพการสอนของครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาอย่างเร่งด่วน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และสนองความต้องการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาได้ ผู้วิจัยในฐานะที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เห็นความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้ทำการวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยผลักดันครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ให้สามารถทำหน้าที่ผู้ส่งเสริม สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพของเยาวชนไทย ให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้กับสังคม และชุมชนได้ตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย 4 ประการ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาครู สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเชิงข้อความ ได้แก่ แนวคิด จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ สื่อ และการประเมิน เป็นต้น
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขศึกษา พลศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 17 ท่าน
4. การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตอบแบบสอบถามของการวิจัย
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจ ตั้งใจ และมั่นใจในการตอบแบบสอบถาม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง รูปแบบเชิงข้อความที่ใช้ภาษาอธิบาย เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการให้ครูผู้สอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมีคุณลักษณะที่เหมาะสม อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หมายถึงรูปแบบเชิงข้อความที่ใช้ภาษาอธิบายการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ

พลศึกษา เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดได้รับการเรียนรู้ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีได้
2. จะเป็นแนวทางให้สถาบันผลิตครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพในโอกาสต่อไป
3. สถาบันผลิตครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู สามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้งในรูปแบบการพัฒนาครูประจำการและการพัฒนาครูใหม่ได้ ซึ่งจะส่งผลให้ได้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา" ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และหลักการ โดยนำเสนอรายละเอียด ซึ่ง แบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1** กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู
- 1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
 - 1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
 - 1.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546
 - 1.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
 - 1.5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
- ตอนที่ 2** ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู
- ตอนที่ 3** แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู
- 3.1 แนวคิดการพัฒนาครู
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้
 - 3.3 ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้
 - 3.4 แนวทางการพัฒนาครู
 - 3.5 ระบบการพัฒนาครู
- ตอนที่ 4** สมรรถนะของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 4.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 4.2 เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวกับครู
 - 4.3 สมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- ตอนที่ 5** รูปแบบการพัฒนา
- ตอนที่ 6** เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR
- ตอนที่ 7** เทคนิคการสนทนากลุ่ม
- ตอนที่ 8** งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2550) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ได้ระบุไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 80 (3) "รัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข"

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) ได้ระบุข้อความในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในหมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 7 8 และ 9 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 23 24 และ 26 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 และ 53 หมวด 9 มาตรา 65 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ

มาตรา 6 "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข"

มาตรา 7 "ในกระบวนการเรียนรู้ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม

สิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง”

มาตรา 8 “การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง”

มาตรา 9 “การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา 1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น”

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

มาตรา 23 “การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา”

มาตรา 24 “การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก

เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ”

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรา 47 “ให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก”

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ”

มาตรา 53 “ให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา”

หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มาตรา 65 “ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ”

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดแนวการจัดการศึกษาในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในส่วนของการจัดการเรียนการสอนและการจัดสื่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังกำหนดมาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ

1.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

สำหรับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) นั้น ได้ระบุถึงการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในหมวดที่ 1 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 8 และ 9 โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมวด 1 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 8 "คุรุสภามีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ และประสานส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ"

มาตรา 9 "คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาครู ในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา"

การทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาครูของคุรุสภาในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 จะอยู่ในลักษณะการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

1.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ในส่วนที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในหมวด 4 มาตรา 44 มีรายละเอียด ดังนี้

หมวด 4 การปฏิบัติราชการแทน

มาตรา 44 "ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ได้รับมอบอำนาจในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารการศึกษา ในเรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษา"

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ที่สำคัญของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาในการให้ทุนและโทษแก่ครู ทั้งการพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมการพัฒนาพัฒนาครู จนถึงการค้าเงินทางวินัยแก่ครู

1.5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ส่วนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในหมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 19 20 23 24 และ 27 หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง มาตรา 54 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 80 และ 81 โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 19 "ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" มาตรา 20 "สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 23 "คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจและหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา" มาตรา 24 "ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา" และมาตรา 27 "ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง"

หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง

มาตรา 54 "การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐาน วิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 “ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” มาตรา 80 “ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และมาตรา 81 “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนาครูตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้วยการสร้างขวัญและแรงจูงใจ การวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา มี 2 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของพททธี ศิริบรรณพิทักษ์และคณะ และยุทธศาสตร์การพัฒนาครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของพททธี ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ

พททธี ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2545) ได้เสนอยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและ

กระบวนการพัฒนาและยุทธศาสตร์ปฏิรูปการยกย่องเชิดชูเกียรติ และ มาตรการที่ 1-3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1.1 ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนา ระบุให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนา เพื่อคุณภาพผู้เรียน โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐ และมีสถาบันพัฒนากระจายอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ผู้เข้ารับการพัฒนายังมีเสรีภาพในการเลือกสถาบันพัฒนา มีการใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หรือมีโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพเป็นฐาน มีการใช้นวัตกรรม และการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว คือ สถาบันผลิตครูให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยให้เป็นสถาบันเครือข่ายในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสถาบันแม่ข่ายที่ตั้งขึ้นใหม่

2.1.1.2 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการยกย่องเชิดชูเกียรติ กำหนดให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการริเริ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เร่งรัดการปฏิรูประบบการส่งเสริม การยกย่อง และการเชิดชูเกียรติ โดยจัดให้มีเงินอุดหนุน และเงินรางวัลวัดความเป็นเลิศของครู ได้แก่ ครูแห่งชาติ หรือ ราชครูเมธี

มาตรการที่ 1 พัฒนาระบบและคู่มือการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีระบบและคู่มือการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยมีแผนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันผลิตและพัฒนาครู แต่ละแห่งทั่วประเทศ และมีการจัดคู่มือพัฒนาวิชาชีพสนับสนุนเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนา

มาตรการที่ 2 การพัฒนามาตรฐานและแนวทางการรับรองหลักสูตร รูปแบบและโครงการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ มีการประเมินผล มีการติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการรับรองหลักสูตรหรือโครงการ รวมทั้งการติดตามผลคุณภาพการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านหลักสูตร/โครงการพัฒนาตามมาตรฐานใหม่

มาตรการที่ 3 วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาครู เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้อะบบให้มีการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาครู เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้อะบบ โดย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการร่วมกับสถาบันผลิตและพัฒนาครู เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของ พทท ธีรบรรณพิทักษ์ และคณะ เป็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดกลยุทธในการปฏิรูประบบและ

กระบวนการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้วยระบบคูปอง การพัฒนามาตรฐานและแนวทางการ
รับรองหลักสูตรและรูปแบบและโครงการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการพัฒนาครู

2.1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้
กำหนดมาตรการ งานและกิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างเอกภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา มาตรการที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา มาตรการที่ 2-5 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมพลังให้ชมรมวิชาการเครือข่ายวิชาชีพ
มาตรการที่ 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างเอกภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา

มาตรการที่ 1 การสร้างเอกภาพการบริหารจัดการระบบการพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการที่ 2 การเสริมสร้างวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย กิจกรรมการ
ส่งเสริม/พัฒนาวุฒิทางวิชาชีพครู และกิจกรรมการส่งเสริมการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นทั้งในระดับ
ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

มาตรการที่ 3 การเสริมสร้างทักษะ และประสบการณ์ตามภารกิจหน้าที่
ประกอบด้วย กิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามสมรรถนะ
เฉพาะตามกลุ่มสาระวิชา และกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์
ตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะงานในหน้าที่ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานตำแหน่งและ
วิทยฐานะ

มาตรการที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจ ประกอบด้วย กิจกรรม
การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาในรูปแบบคูปองวิชาการ กิจกรรมการสนับสนุนกองทุน
กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีของครู และบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมการ
จัดตั้งและมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงาน
ดีเด่นในระดับชาติ ในรอบปี (Teacher Award) และกิจกรรมการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มาตรการที่ 5 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู และบุคลากร
ทางการศึกษา ประกอบด้วย กิจกรรมการประเมินภายใน เพื่อประเมินประสิทธิผลการพัฒนา โดย

ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมพลังให้ชมรมวิชาการเครือข่ายวิชาชีพ

มาตรการที่ 6 การสร้างเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย กิจกรรมการสร้างองค์กรเครือข่าย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานเอกชน และบุคคลเครือข่าย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตน ตลอดจนกิจกรรมการสร้างเครือข่ายทางไกล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาครู ด้วยการสร้างเอกภาพการพัฒนาครู การเสริมสร้างวุฒิการศึกษา การเสริมสร้างทักษะ และประสบการณ์ ตามภารกิจหน้าที่ การเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจ และการประเมินและติดตามผลการพัฒนา รวมถึงการเสริมพลังให้ชมรมวิชาการเครือข่ายวิชาชีพ ให้มีบทบาทในการพัฒนาครู

2.2 นโยบายการพัฒนาครู

นโยบายเพื่อการพัฒนาครูมีการนำเสนอไว้หลายนโยบาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอนโยบายการผลิตและพัฒนาครู ดังนี้

1. ให้อำนาจคณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ให้เป็นบัณฑิตวิทยาลัยทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (Graduate School of Education) เพื่อเป็นแกนหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยบัณฑิตวิทยาลัยทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบในการวิจัยและวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. ให้หลักสูตรผลิตครูเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี หรือหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อยกคุณภาพและมาตรฐานของครูก่อนประจำการ ให้มีความสามารถทางการศึกษาทั่วไปอย่างดี และมีความรู้ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน ตลอดจนมีความสามารถทางการสอน และมีความเป็นครู

3. ให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทางการศึกษา ทำหน้าที่ผลิตครูของครู (Teacher Education) และทำการวิจัยค้นคว้าในศาสตร์ทางครุศึกษา โดยเริ่มจากโครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษกของสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย

4. เร่งรัดพัฒนาครูประจำการ จำนวน 684,608 คน ให้เป็นครูเพื่อปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีเครือข่ายในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ

5. กำหนดกลไกการดำเนินการจัดตั้งกองทุนเงินต้น เพื่อการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมเชิดชูเกียรติครู

6. มุ่งสร้างนวัตกรรมความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นในวิชาชีพครู และยกระดับสถานภาพทางวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงของครูมืออาชีพ

7. มีการประกันคุณภาพของสถาบันครูศึกษาไทยทั้งระบบ

8. มีกลไกประสานเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู สมาคมวิชาชีพครู และหน่วยงานการใช้ครู ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู แผนการผลิตและการใช้ครู ตลอดจนการพัฒนาครูให้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. เร่งรัดการจัดระบบการบริหารบุคคลและกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 54 และ 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่วิชาชีพครู และเป็นแรงจูงใจให้คนดีคนเก่งเชื่อมั่นในวิชาชีพครู และเข้าสู่วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่านโยบายการผลิตและพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นการยกระดับสถาบันผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ด้วยการจัดทำหลักสูตรผลิตและพัฒนาครู จัดตั้งกองทุน กำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีระบบประกันคุณภาพ และมีกลไกเชื่อมโยงหน่วยงานผลิตกับหน่วยงานพัฒนา

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอนโยบายการบำรุงรักษา และพัฒนาครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรการ 3.1 ให้ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมสัมมนาอย่างเดี่ยว เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการสัมมนาเป็นประจำทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ควบคุมการปฏิรูปการบริหารจัดการ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตรการ 3.2 เพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพของบุคลากรประจำการ 700,000 คน โดยเร่งด่วน เพื่อการปฏิรูปการศึกษา โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการเป็นองค์กรมหาชน เป็นนิติบุคคล โดยนำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษารวมกับองค์กรใหม่ที่จะจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรประจำการในระบบทางไกล

บูรณาการกับการพัฒนาบุคลากรประจำการตามระบบปกติ มีบทบาทร่วมกันศึกษาความต้องการจำเป็น (Training Needs) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการอบรม และอุปกรณ์เอกสารประกอบการอบรมตลอดจนสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งนี้จะเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชนและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ได้มีบทบาทในการผลิตและพัฒนาครูตามต้องการของเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรการ 3.3 ให้เร่งริบจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เงินประเดิมจากโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต และทุกฝ่ายน่าจะช่วยกันรณรงค์จัดหาเงินสนับสนุนกองทุนคงเงินต้นดังกล่าว เพื่อนำดอกผลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นอย่างต่อเนื่องเป็นระบบต่อไป

มาตรการ 3.4 ให้มีการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น โดยใช้รูปแบบการยกย่องที่ให้ทั้งเกียรติและงานโดยครูผู้มีผลงานดีเด่น จะได้ประกาศเกียรติคุณยกย่อง เพื่อแสดงรูปธรรมของครูที่ดีและได้รับเงินรางวัล เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

มาตรการ 3.5 ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาประจำการเพื่อรับปริญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรประจำการ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนครู เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการพัฒนาตามเส้นทางแห่งความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

มาตรการ 3.6 ให้รัฐลงทุนซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมัธยมศึกษาได้เช่า เพื่อใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความคิดของผู้เรียนและเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาตนเองของครู

สำหรับนโยบายการพัฒนาครูนี้ ได้เสนอแนวทาง ขั้นตอน วิธีการและสื่อพัฒนาครูรวมทั้งการจัดตั้งกองทุน การสนับสนุนการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างสถาบันพัฒนาครูกับสถาบันผลิตครู นอกจากนโยบายการพัฒนาครูประเทศแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้นำเสนอนโยบายการพัฒนาครูในต่างประเทศ ดังนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการออกกฎหมายกำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนาครู: Goals 2000: Educate America Act ที่กล่าวว่า "คณะครูของชาติจะเข้าโครงการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็น ต่อการสอนและเตรียมนักเรียนอเมริกันทั้งหมดเข้าสู่คริสต์ศตวรรษหน้า" ยุทธวิธีทำให้ครูเป็นเลิศในโรงเรียนทุกแห่งต้องจริงจังต่อมาตรฐานนักเรียนและครู คิดค้นวิธีผลิตครูและพัฒนาวิชาชีพครู แกไขกระบวนการ

สรรหาครู ส่งเสริมให้รางวัลแก่ครูต้นแบบ 105,000 คน ใน 10 ปีข้างหน้า นอกจากนี้นโยบายพัฒนาครูและวิชาชีพของประธานาธิบดีคลินตันที่แถลงต่อรัฐสภา "จะต้องคิดค้นวิธีการใหม่ในการเตรียมครูสำหรับผู้ที่กำลังเริ่มเป็นครู และปรับปรุงการพัฒนาอาชีพสำหรับครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น เพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมตามที่ต้องการ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และเขตการศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ครูในปัจจุบันและอนาคตมีโอกาสได้เรียนรู้เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาทักษะของงานให้ดีขึ้น"

ประเทศญี่ปุ่น ได้ออกกฎหมายกำหนดการพัฒนาครู มาตรฐานครูและเงินเดือน ครูต้องได้รับการอบรม ในระดับชาติ มีการอบรม ผู้บริหาร และครูอาวุโส ส่วนในระดับท้องถิ่นมีการฝึกอบรมครูใหม่ ฝึกอบรมครูประจำการ และฝึกอบรมระยะยาวในมหาวิทยาลัย

ประเทศนิวซีแลนด์ เสนอ ให้การพัฒนาครู เป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาและครู ครูก่อนประจำการต้องมีเวลาสำหรับพัฒนา และมีกองทุนสนับสนุนการพัฒนาครู

ประเทศออสเตรเลีย ระบุว่า การพัฒนาครู คือ การศึกษาระหว่างประจำการ โดยจังหวัดเป็นผู้จัดฝึกอบรมครู

ประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้สถานครูศึกษาทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนาครู และวิจัยทางการศึกษา ส่วนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนครูจะได้รับเงินเดือนและได้รับทุนจากกระทรวงศึกษาธิการ

ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการฝึกอบรมครูในระดับมณฑล จังหวัด และเทศบาลนคร ครูต้องได้รับการอบรม รูปแบบการอบรมครูประจำการมีรูปแบบหลากหลาย และส่งเสริมครูให้ทำการวิจัยโดยจัดให้มีกองทุนวิจัย

ประเทศอังกฤษ ให้การยกระดับคุณภาพครู คือ กระจายการพัฒนาวิชาชีพครู และกลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพครู โดยเพิ่มรางวัลและค่าตอบแทนให้ครู ส่งเสริมภาวะผู้นำในสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ พัฒนาการผลิตครูโดยสภาวิชาชีพ และสนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติครู

นโยบายการพัฒนาครูในต่างประเทศไม่ว่าในยุโรป เอเชีย และอเมริกาก็ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ตั้งแต่การผลิตครู การเตรียมความพร้อมก่อนไปเป็นครู ตลอดจนพัฒนาขณะเป็นครูประจำการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการดูแลรักษาคุณภาพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาครู

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาครู ที่เกี่ยวข้องกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ในหัวข้อแนวคิดการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาครู และระบบพัฒนาครู โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดการพัฒนาครู

แนวคิดการพัฒนาครู มีผู้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2520) อ้างถึงในชุดนิพนธ์ ปานะดิษฐ์, (2545) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูควรเน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบเท่ากับคำว่าปรับปรุง หรือส่งเสริมการสอน

คำหมาน คนไค (2545) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาครูว่า “การพัฒนาครูในรูปแบบใดก็ตาม ต้องให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน การใช้สื่อ”

ถวิล มาตรเยี่ยม (2545) เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู ในเชิงการบริหารจัดการตามรูปแบบ School-Based Management : SBM ว่าเป็นการเน้นความสำคัญของบุคลากรทั้งโรงเรียน จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องพัฒนาในลักษณะเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม หรือทีมงานรวมทั้งระบบโรงเรียน ตามบทบาทหน้าที่เฉพาะและประสานสัมพันธ์ ร่วมคิดร่วมทำในทีมงานและระบบโรงเรียนทั้งหมด

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2545) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาครูตามปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า ควรประกอบด้วยเนื้อหา คือ หลักการจัดการศึกษาระบบและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู การกระจายอำนาจทางการศึกษา การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้และบทบาทการจัดการศึกษาของชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูว่า ครูต้องพัฒนาตนเอง “เป็นครูมืออาชีพ ไม่ใช่อาชีพครู” การพัฒนาตัวเองเป็นครูมืออาชีพ ต้องก้าวทันการพัฒนาทางวิชาการ ต้องฝึกอบรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษา รูปแบบ วิธีการ หรือแนวทางใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

จาตุรนต์ ฉายแสง (2548) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาครู โดยให้จัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครอบคลุมถึงหลักสูตร วิธีการ ผลสัมฤทธิ์

ของการอบรม เครือข่ายองค์กรผู้อบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะรับการอบรมมีความชัดเจน เป็นขั้นตอน ภายในเวลาที่กำหนด www.moe.go.th/websm.(2008)

วิจิตร ศรีธำณ (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูสอนที่ไม่ตรงคุณวุฒิการศึกษา และครูที่จะต้องเพิ่มเติมเนื้อหาสาระในการสอน มีระบบประเมินผลครูที่ได้รับการพัฒนา โดยการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้ พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน ที่เรียกว่า “ค่าวิทยพัฒน์” หรือค่าวิชาให้แก่ครูที่ได้รับการพัฒนา นอกจากนี้จะพัฒนาครูที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลาง และกระจายศูนย์กลางเหล่านี้ให้อยู่ใกล้ตัวครู ดำเนินการสอนในวันเสาร์ www.moe.go.th/websm. (2008)

วรารณณ์ สามโกเศศ (2550) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เน้นการพัฒนาครูด้วยการสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครู

แนวคิดการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพตามการปฏิรูปการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ วิจัย การประยุกต์หลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอน การประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

แนวคิดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในหัวข้อความหมายของการเรียนรู้ และแนวคิดการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ความหมายของการเรียนรู้

นักจิตวิทยาได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

คอปเลย์ (Cropley : อ้างถึงในพศิน แต่งจวง, 2533) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การจัดลำดับใหม่ทางจิตวิทยาอันเนื่องมาจากผลของประสบการณ์

สมิธ (Smith : อ้างถึงในพศิน แต่งจวง, 2533) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่มีผู้เรียนได้ดำเนินการเองโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูล ทักษะ เกิดเจตคติใหม่ เกิดความเข้าใจและเกิดค่านิยมใหม่ ๆ ขึ้น โดยปกติแล้วผลของการเรียนรู้จะกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้นั้น

โรกัส (Rogas : อ้างถึงในพศิน แต่งจวง, 2533) กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นเนื่องจากผู้เรียนเกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น โดยการลงมือปฏิบัติหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความสมัครใจ

จากความหมายของการเรียนรู้ที่กล่าวถึงข้างต้น พอสรุปได้ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความรู้ ทักษะ เจตคติ ในตัวผู้เรียน อันเป็นผลจากการเรียนรู้ ความสนใจและความสมัครใจ นอกจากนี้ นักจิตวิทยายังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูไว้ 3 กลุ่ม คือ แนวคิดในกลุ่มพฤติกรรมนิยม แนวคิดในกลุ่มพุทธินิยม และแนวคิดในกลุ่มมนุษยนิยม (อ้างถึงในสนธิรัก เทพเรณู, 2547) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) **แนวคิดการเรียนรู้ของกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorists)** เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มเก่าประกอบด้วย ธอร์นไดค์ (Thorndike) วัตสัน (Watson) พافلอฟ (Pavlov) และสกินเนอร์ (Skinner) ซึ่งเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่อินทรีย์ได้ตอบสนองสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม โดยวิธีการได้ความรู้ ต้องมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ โดยเน้นการจูงใจภายนอกและยึดหลักในกฎความพร้อม การฝึกหัดและกฎของผลกระทบในกระบวนการเรียนการสอน สำหรับการศึกษานอกระบบต้องให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน จากการเน้นความเหมาะสมของกิจกรรมและสิ่งแวดล้อม การใช้สื่อการสอน การเสริมแรง ความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอนต้องเป็น **Change agent**

2) **แนวคิดการเรียนรู้ของกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivists)** มีนักจิตวิทยาในกลุ่ม คือ เพียเจต์ (Piaget) บรูเนอร์ (Bruner) และ อาสูเบลล์ (Ausubel) เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นการถ่ายโยงความรู้ออกจากความรู้ใหม่ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ ผู้สอนต้องคำนึงถึงพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนก่อนที่จะสอนเรื่องใหม่ และสิ่งที่เรียนรู้นั้น ผู้เรียนเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสวงหาความรู้หรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอน จึงต้องศึกษาความรู้เดิมของผู้เรียน ซ่อมเสริมความรู้ให้มีเพียงพอต่อการศึกษาเรื่องใหม่และเน้นให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าด้วยตนเอง

3) **แนวคิดการเรียนรู้ของกลุ่มมนุษยนิยม (Humanists)** นักจิตวิทยาสำคัญประกอบด้วย มาสโลว์ (Maslow) โรเจอร์ (Rogers) และโนลส์ (Knowles) ความเชื่อของกลุ่มนี้เห็นว่า การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ดำเนินการเพื่อสนองความต้องการด้วยตนเอง ผู้เรียนตั้งจุดประสงค์และศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการทำงานตามโครงการตามลำพัง หรือหากมีผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้บริการ กระบวนการในการจัดการเรียนการสอน ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้สอนเป็นผู้ให้บริการ หรืออำนวยความสะดวก เคารพสิทธิของผู้เรียนในการตัดสินใจ เน้นการจัดการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบและเน้นที่การสร้างแรงจูงใจภายใน

แนวคิดการเรียนรู้ของทั้ง 3 กลุ่มนี้ กล่าวถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การจูงใจทั้งภายในและภายนอก การใช้สื่อการเรียนรู้ การเสริมแรงให้กับผู้เรียน ด้วย

การถ่ายโยงความรู้เดิม เสริมความรู้ใหม่ และใช้การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการใช้กิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้

ในแนวคิดตามความเชื่อของนักจิตวิทยาทั้งสามกลุ่มที่กล่าวไว้ข้างต้น มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และเกิดเป็นทฤษฎีและหลักการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีแอนดราโกยี ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการนิยม ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (อ้างถึงในสนธิรัก เทพธัญญ์, 2547) ทฤษฎีเกี่ยวกับตนเองของ คาร์ล โรเจอร์ และหลักการเรียนรู้ของคิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีแอนดราโกยี (Andragogy) ซึ่ง โนลส์ (Knowles, 1980) ให้คำนิยามของ “Andragogy” ว่า “เป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้” ประกอบด้วย 1) มโนภาพต่อตนเอง (Self-Concept) เป็นการนำตนเอง เมื่อบุคคลได้บรรลุถึงการควบคุมและนำตนเองได้บุคคลนั้นได้เป็นผู้ใหญ่ 2) ประสบการณ์ (Experience) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะขึ้น บุคคลนั้นก็จะยังมีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ที่จะทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรอันมีคุณค่าของการเรียนรู้และในขณะเดียวกันก็จะมีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) ความพร้อม (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้นจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพของสังคมของตน และ 4) แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to Learn) ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เนื่องจากผู้ใหญ่จะมองเวลาเป็นเรื่องใกล้ตัว ความรู้นั้นจะต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน ไม่ใช่รอไปใช้ในอนาคต

3.3.2 ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theories) มีสมมติฐานเบื้องต้นว่า มนุษย์แต่ละคนมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ถ้ามีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม โดยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีเสรีภาพเพียงพอที่จะเรียนในสิ่งที่เขาต้องการ ด้วยวิธีการ เวลาและสภาพที่เขาพึงพอใจ การเรียนรู้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มเอง ถึงแม้ว่าผู้เรียนจะถูกกระตุ้นจากสิ่งภายนอกแต่การค้นพบหรือความเข้าใจจะต้องเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเอง

3.3.3 ทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการนิยม (Developmental Theories) กลุ่มพัฒนาการนิยมจะพิจารณาว่าขั้นตอนหรือระยะเวลาพัฒนาการของมนุษย์เป็นรูปแบบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ถึงแม้สภาพแวดล้อมจะส่งผลต่ออัตราความเจริญเติบโต แต่สภาพแวดล้อมจะมีผลน้อยมากต่ออัตราและขั้นตอนของการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลเกิดพัฒนาการขึ้น ซึ่งอาจเป็นการเน้นสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ ทำทหายและเข้าใจ

3.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับตนเองของ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers, 1965) นักมนุษยนิยมได้ให้หลักการทางมนุษยนิยมในการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Teaching) เช่นเดียวกับการรักษาคนไข้เป็นศูนย์กลางการบำบัด (Client-Centered Therapy) โดยตั้งสมมติฐาน 5 ข้อ คือ 1) เราไม่สามารถจะสอนผู้อื่นได้โดยตรง เราสามารถเพียงแต่ช่วยอำนวยความสะดวก (Facilitate) ให้เขาได้เรียนรู้ 2) บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีในสิ่งที่เขาจะรับรู้และคิดว่า สิ่งนั้น ๆ จะมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้เขารักษาสถานะตนเองได้ 3) บุคคลจะต่อต้านและปฏิเสธประสบการณ์ที่เขาคิดว่าเป็นประสบการณ์ที่จะต้องให้เขาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของตนเอง 4) ถ้าหากบุคคลอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เขาคิดว่าข่มขู่โครงสร้างภายในตัวของเขา บุคคลผู้นั้นจะยิ่งยืนหยัดไม่ยอมยืดหยุ่นปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 5) สถานการณ์การศึกษาที่จะมีประสิทธิภาพที่สุดในการส่งเสริมการเรียนรู้จะต้องเป็นสถานการณ์ที่ไม่ข่มขู่ผู้เรียนและเป็นสถานการณ์ที่หลากหลายที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ได้

3.3.5 หลักการเรียนรู้ของคิต (Kidd, 1976) ได้นำเสนอหลักการเรียนรู้ไว้ 7 ประการ คือ เพิ่มระดับการใช้สิ่งเร้าให้สูงขึ้นมากกว่าปกติ ให้ผู้เรียนมีเวลาเรียนรู้เนื้อหาวิชามาก่อนล่วงหน้าเพื่อให้ทราบสภาพการเรียนรู้ใหม่ ให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ตามความสามารถของตน พยายามลดองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่มีความสุขและความเคร่งเครียด พยายามให้ผู้เรียนได้ทราบผลการเรียนทันที ให้แรงเสริมแก่พฤติกรรมทั้งหลายที่ประสบความสำเร็จ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคคลแต่ละคน พยายามเพิ่มความช่วยเหลือตนเองหรือจัดการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ลักษณะกิจกรรมที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการและทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งควรมีลักษณะเป็นกิจกรรมที่สนองความต้องการของผู้ใหญ่โดยตรง กล่าวคือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับงานอาชีพ ซึ่งหมายถึง ทักษะ ความรู้ และเจตคติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับปัญหาสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันที่ใหญ่เห็นว่าจำเป็นและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ใช้เหตุผลมากขึ้น ไม่ต้องใช้พลังกำลังมาก โดยเฉพาะผู้ใหญ่ในวัยกลางคน (35-40 ปี จนถึง 60 ปี) และเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของชีวิตในแต่ละวัย

สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาไทย พศิน แต่งจวง (2533) ได้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ 9 ประการ คือ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในกิจกรรมการเรียน สื่อการเรียนควรมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง เนื้อหาและความคิดใหม่ ๆ ต้องมีความสัมพันธ์กับความเชื่อเก่า ๆ จะต้องศึกษาพื้นฐานและความต้องการของผู้ใหญ่ให้แน่ชัด เพื่อใช้ข้อมูลเป็น แนวทางในการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ใหม่ที่เหมาะสม ควรมีการทบทวนถึง

วัตถุประสงค์ในการเรียนเสมอว่ามีการเรียนไปทำไม และขณะนี้ได้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายมากน้อยแค่ไหนแล้ว นั่นคือ ควรช่วยให้ผู้เรียนได้รู้ว่าควรจะทำอย่างไรและมีขั้นตอนอะไรในการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนของตนเอง

โดยสรุปแล้ว การเรียนรู้ในทฤษฎีแอนดราโกก็ เป็นการเรียนรู้ที่เน้นความพร้อมและประสบการณ์ กลุ่มมนุษยนิยม เน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการอำนวยความสะดวก นอกจากนี้กลุ่มพัฒนาการนิยมกล่าวว่าขั้นตอน ระยะเวลาและสภาพแวดล้อมว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้ คาร์ล โรเจอร์ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ คิดเน้นการจัดกิจกรรมที่สนองความต้องการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานอาชีพ และนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนพิติน แดงจวง ก็ให้ความสำคัญต่อสื่อการเรียนที่ต้องสัมพันธ์กับชีวิตจริง

จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรจะพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากแนวคิดที่เป็นจุดเน้นของแต่ละทฤษฎี ซึ่งมีความแตกต่างกันแต่ทุกแนวคิดทฤษฎี ก็มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จึงควรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาต่อไป

3.4 แนวทางการพัฒนาครู

แนวทางและวิธีการพัฒนาครูที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีผู้นำเสนอไว้หลายแนวทาง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอแนวทางและวิธีการพัฒนาครูประจำการเพื่อปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วยการจัดอบรมสัมมนาแนะแนวทางในการประกอบวิชาชีพครู จัดทำแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรมีการประเมินครูและผลงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อสร้างกำลังใจ

ส่วนเฉลิมชัย หาญกล้า (2543) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครู โดยการประยุกต์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development: SHRD Process) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของรอทเวลล์และคาสานาส (Rothwell and Kazanas) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ระบุเป้าหมายประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายของการพัฒนาครูให้ชัดเจน ควรมีการกำหนดว่า ต้องการให้ครูในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ และทักษะในเรื่องใดเป็นพิเศษ ซึ่งเอื้อต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) ศึกษา

สภาพปัจจุบัน ถึงปัญหาของครู 3) สำรวจสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) เปรียบเทียบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในอนาคต (SWOT Technique) 5) การเลือกกลยุทธ์ระยะยาวขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวทางการพัฒนาครูจะต้องสะท้อนให้เห็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การที่มีความชัดเจน กลยุทธ์ระยะยาวจะต้องมีความสอดคล้องกันกับเป้าประสงค์ในการพัฒนาครูเป็นอย่างดี 6) การปฏิบัติการตามกลยุทธ์ขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผนหรือกลยุทธ์ ขั้นตอนนี้จะต้องได้รับการเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดตามกำกับการทำงานของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารที่ดีจะต้องคอยดูว่า การปฏิบัติการตามแผนพัฒนาครูมีปัญหาหรืออุปสรรคใดหรือไม่ และคอยอำนวยความสะดวกให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้แผนการดังกล่าวหยุดชะงัก และ 7) การประเมินผลการพัฒนาถือเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลาทั้งในระหว่างที่ดำเนินการและภายหลังจากที่การดำเนินการสิ้นสุดลง ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนวทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องพัฒนา สร้างสรรค์ให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพครู ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบ และสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัย รวมทั้งชมรมวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูนั้น ว่าต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาครู ทั้งระบบ โดยเริ่มจากด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา ด้านกระบวนการมีการสร้างระบบการพัฒนา สร้าง

เครือข่ายพัฒนา กำหนดสมรรถนะครู นอกจากนี้ยังได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. หลักการพัฒนาครู การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน จากความต้องการของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นลักษณะใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Site Based Development; SBD) มีความหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ ต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

2. เป้าหมายและวิธีการพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย และบุคคลเครือข่าย วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Insite Based Development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น และการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล

3. การประเมินการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การประเมินการพัฒนาควรให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา และเกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน ดังนั้น การประเมินก่อนการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของคนที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาแล้วจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID-Plan) โดยใช้ข้อกำหนดตามสมรรถนะ (Competency) ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดเป็นเป้าหมายในการประเมิน การ

ประเมินหลังการพัฒนา เพื่อติดตามผลการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือในภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น การประเมินหลังการพัฒนานี้ จะมี 2 ลักษณะ คือ การประเมินภายในและการประเมินภายนอก

แนวทางการพัฒนาครูของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาครู ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนกระบวนการในการพัฒนา ทั้งกิจกรรม วิธีการพัฒนา และรวมทั้งการประเมินติดตามผลการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่การพัฒนาครู

สำหรับวิธีการพัฒนาครูนั้น กิติมา ปรีดีดีลิก (2532) ได้เสนอการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางการปฏิบัติ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติงานให้รู้จักรับผิดชอบงาน การหาพี่เลี้ยงสอนงาน การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และฝึกอบรม

นอกจากนี้เวกซ์เลย์ และ แลทแฮม (Wexley and Latham, 1991 ; อ้างถึงในวิจิตร ปัญญาชัย, 2543) ได้แบ่งวิธีการอบรมและพัฒนาเป็น 4 วิธีการใหญ่ ๆ คือ 1) การฝึกอบรมและพัฒนางานในสถานปฏิบัติการ (On Site Training Method) ประกอบด้วย การปฐมนิเทศและแนะนำสมาชิกใหม่เข้าสู่สังคมขององค์กร การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานโดยพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การฝึกอบรมด้วยวิธีใช้ระบบฐานคอมพิวเตอร์ (Computer Based Training) 2) การฝึกอบรมและพัฒนางานนอกสถานที่ (Off Site Training Method) การบรรยาย (Lecture) เทคนิคการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ (Audiovisual Techniques) และโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Program Instruction) 3) การฝึกอบรมและพัฒนาเชิงทฤษฎี (Developing and Training Leader: Theoretical Approaches) ประกอบด้วย การฝึกอบรมร่วมรับความรู้สึก (Sensitivity Training) การบริการแบบยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objectives : MBO) กำหนดนโยบายสั่งการจ้างงาน และการพัฒนาเชิงการบริหารจัดการสำหรับระดับบริหาร (Management and Executive Development)

3.5 ระบบการพัฒนาครู

ระบบการพัฒนาครู มีหลายหน่วยงานได้กำหนดขึ้น ได้แก่ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา สำนักงานข้าราชการครู และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 ระบบพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระบบการพัฒนาคูของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเกศินี ชิวปรีชา (2544) ได้เสนอระบบการพัฒนาคู ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ งบประมาณ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการพัฒนา สถาบันผลิตครูทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษา ข้าราชการครูต้องผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ และต้องมีความรู้ความสามารถพื้นฐานตามที่หลักสูตรกำหนด 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างของกระบวนการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย กำหนด/พัฒนานโยบายการพัฒนา หลักเกณฑ์หลักสูตร และวิธีการพัฒนา รูปแบบและเทคนิควิธีการพัฒนา จัดตั้งเครือข่ายการพัฒนา สร้างระบบครูที่เลี้ยง ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแบบ School Based ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแสวงหาหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะทางเพื่อดำเนินการแสวงหาความร่วมมือ และสนับสนุนการพัฒนาจากภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และกำหนดวิธีการประเมินผล การพัฒนาโดยองค์คณะบุคคลให้สามารถวัดได้ 3) ผลผลิต (Output/Product) คุณภาพครู ให้มีคุณภาพทางวิชาการก้าวหน้าทันกระแสวิทยาการของโลก มีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถชี้แนะแหล่งค้นคว้าที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนท้องถิ่นและผู้ปกครอง มีวินัย คุณธรรม และจิตสำนึกของความเป็นครู 4) เป้าหมายสุดท้าย (Goal) คุณภาพผู้เรียน

3.5.2 ระบบพัฒนาคูของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นแล้ว ได้เสนอระบบการพัฒนาคู (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548) ในองค์ประกอบฐานข้อมูล เพื่อพัฒนา กระบวนการพัฒนา และผลการพัฒนา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาคู ประกอบด้วย แหล่งฐานข้อมูล ได้แก่ สถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลครู ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลการสนับสนุน และการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกัน รวมถึงการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนา เป็นการดำเนินการส่งเสริมพัฒนา สมรรถนะของครูด้วยวิธีการที่เหมาะสม หลากหลาย คุ่มค่า และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริม

การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาตนเอง เพื่อการดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อขอรับ และต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับรูปแบบการให้เลือกรูปแบบ การพัฒนาตามความเหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการจำเป็น ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการ อ่านจากตำรา เอกสาร ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต เรียนรู้จากสื่อ ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ ทดลองปฏิบัติ จริง ศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น สื่อทางไกล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา หรือการพัฒนาโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่วนหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนา ควรจัดให้มีหลักสูตรที่หลากหลาย สอดคล้องกับเป้าหมายในการ พัฒนา ผู้รับผิดชอบในการพัฒนา ได้แก่ ตัวครู สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 ผลการพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ สูงขึ้น และพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยพิจารณาผลการพัฒนาจาก ผลที่ครูได้รับ เช่น การเพิ่มพูนสมรรถนะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครู และเอื้อประโยชน์ส่วนตน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่วนผลที่ผู้เรียนได้รับ จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น คุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียนพัฒนาขึ้น นอกจากนี้ผลที่สถานศึกษาพึงได้รับ ได้แก่ คุณภาพของครูในสถานศึกษาได้พัฒนาขึ้น ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและ หน่วยงานอื่น รวมถึงเกิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขึ้นใน สถานศึกษา

ระบบการพัฒนาครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นระบบที่มีความครอบคลุมการดำเนินการพัฒนาทั้งระบบ ตั้งแต่การจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนา กระบวนการพัฒนา ตลอดจนผลการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์ต่อครู และประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

ดังนั้น แนวทางและระบบและวิธีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นความพยายามในการร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในการหาแนวทาง และพัฒนาระบบการ พัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันกำหนดแนวทางและ ระบบการพัฒนา ซึ่งจะเป็นแนวทางที่มีประโยชน์อย่างมากในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาครู สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาต่อไป

ตอนที่ 4 สมรรถนะและแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา

ในส่วนสมรรถนะที่เกี่ยวกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา อยู่ในหัวข้อความหมาย เกณฑ์มาตรฐานของครูมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ความหมาย

ความหมายของสมรรถนะ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

ความหมายของครู

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546) ได้ให้ความหมาย ครู ว่าหมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักปฏิรูปการศึกษา, 2543) ให้คำจำกัดความของ ครู ว่าหมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

วิจิตร ศรีสอาน (2535) ได้เสนอเกณฑ์ของวิชาชีพชั้นสูง ที่มี 6 ลักษณะ ดังนี้ วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) และต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Training) มีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) มีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) และต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution)

อมรวิทย์ นาครทรรพ (2539) ได้ให้ความหมายของครูในยุคโลกาภิวัตน์ว่า "ต้องเปลี่ยนแปลงไปจากการเป็นผู้บอกวิชา มาเป็นผู้ชี้ทางแห่งความรู้ ที่ไม่มีวันล้าสมัย ครูไม่เพียงแต่จะรู้เนื้อหาวิชา แต่ยังต้องหูตากว้างเกี่ยวกับแหล่งวิทยาการ เพื่อที่จะสามารถชี้ช่องทางแสวงหาความรู้แก่เด็กต่อไป

ออรุณ จันทวนิช (2540) ได้ให้ความหมายของครูในยุคใหม่ว่า "ครูต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ถ่ายทอด เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์มากกว่าการบอกให้จดให้ทำ และต้อง

เป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ครูควรมีความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี ครูไทยจะต้องเก่งภาษาอังกฤษ และมีความรู้ด้านการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี สามารถประมวลความรู้เหล่านั้นมาสอนเด็กได้ ครูควรมีลักษณะเป็นผู้เชี่ยวชาญมีมิติเดียว เพื่อการสอนเด็กได้เป็นอย่างดี”

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541) ได้กล่าวถึง “ครูกับอนาคตของชาติ” ว่าครูต้องมีทักษะที่จำเป็นในด้านภาษา ทักษะทางการคิด รวมถึงทักษะและความคล่องแคล่วทางการใช้คอมพิวเตอร์

ดังนั้น สมรรถนะของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถรวมถึงทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

4.2 เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับครู

เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับครู จากความเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานวิทยฐานะ และระดับคุณภาพครู ตามเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และส่งผลถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2541) ได้กำหนดลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ ที่เรียกว่า ครูลักษณะประกอบด้วยไตรลักษณ์ 3 ประการ คือ ความรู้ การสอน และคุณธรรม ประกอบด้วย 1) ความรู้ในด้านวิชาพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม 2) ความรู้เรื่องการศึกษา 3) ความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอน 4) มีความสามารถในการสอน 5) มีฝีมือ 6) รักอาชีพ 7) มีคุณธรรม 8) มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ 9) มีบุคลิกภาพดี 10) รู้จักคิดเป็น 11) รู้จักวิธีให้การศึกษ 12) รู้การพัฒนาวิชาการ 13) รู้การพัฒนาผู้รับการศึกษา 14) รู้การพัฒนาสังคม 15) รู้การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม 16) มีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 17) สู้งานอดทน 18) ตรงต่อเวลา 19) ใฝ่รู้อยู่เสมอ 20) มีความทันสมัย 21) มีความกระตือรือร้น 22) มีน้ำใจ 23) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

4.2.1 มาตรฐานการศึกษาของชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติไว้ 3 มาตรฐานและ 11 ตัวบ่งชี้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ดังนี้

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา จัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ตัวบ่งชี้ 2.2 มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ตัวบ่งชี้ 2.2.1 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ และตัวบ่งชี้ 2.2.2 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดพลาดทางวินัยลดลง

ตัวบ่งชี้ 2.3 มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ตัวบ่งชี้ 2.3.1 องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามสภาพท้องถิ่น สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ตัวบ่งชี้ 2.3.2 ผู้รับบริการ/ผู้เกี่ยวข้องของทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ 2.3.3 มีการกำหนดระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้

4.2.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในมาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 9 มาตรฐานที่ 10 ดังนี้

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียง

ตัวบ่งชี้ 9.1 มีคุณธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 ตัวบ่งชี้ 9.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
 ตัวบ่งชี้ 9.3 มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน
 ตัวบ่งชี้ 9.4 มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้าง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 ตัวบ่งชี้ 9.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป
 ตัวบ่งชี้ 9.6 สอนตรงตามวิชาเอก-โท หรือตรงตามความถนัด และ
 ตัวบ่งชี้ 9.7 มีจำนวนพอเพียง

มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ 10.1 มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ตัวบ่งชี้ 10.2 มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียน

เป็นรายบุคคล ตัวบ่งชี้ 10.3 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ 10.4 มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้อของตนเองและผู้เรียน ตัวบ่งชี้ 10.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และอิงพัฒนาการของผู้เรียน ตัวบ่งชี้ 10.6 มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และตัวบ่งชี้ 10.7 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน และนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน

4.2.3 มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549) ซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 3 ด้าน 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้องกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา อยู่ในมาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตราที่ 14 18 20 25 มาตรฐานด้านครู มาตราที่ 22 24 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานด้านผู้บริหาร

มาตราที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา ข้อ 14.2.6) ให้สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับชุมชน

มาตราที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อ 18.3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ

เกณฑ์การพิจารณา ข้อ 18.3.1) สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิด และข้อ 18.7) สถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง

มาตราที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มาตราที่ 20.1.4 ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 20.3.5 ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในการผลิต/ใช้สื่ออย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน และมาตราที่ 20.3.8 ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาและประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตราที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมาตราที่ 25.2 สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณา ข้อ 25.2.1 สถานศึกษามีสื่อธรรมชาติ (พืช สัตว์ สิ่งของ และอื่น ๆ) ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ข้อ 25.2.2 สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ และข้อ 25.2.3 สถานศึกษามีสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานด้านครู

มาตราที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตราที่ 22.1 ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตร มาตราที่ 22.2 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตราที่ 22.9 ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และอิงพัฒนาการของผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัย จุดเด่น จุดด้อย การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน และมาตราที่ 22.10 ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับการเรียนการสอนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

มาตราที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และครูมีครูเพียงพอ มาตราที่ 24.2 ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก/โท มาตราที่ 24.3 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี มาตราที่ 24.4 ครูที่ได้สอนตรงกับความถนัด และมาตราที่ 24.5 สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์ภาระงานสอน

4.2.4 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู

ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2548) ได้กำหนดในมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.4.1 มาตรฐานความรู้

ครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผล การศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู

4.2.4.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และสาระการฝึกทักษะ มีรายละเอียดย่อย ดังนี้ 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งนำหลักสูตรไปใช้ 4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และ 6) การจัดโครงการทางวิชาการ

และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ และ สาระการฝึกทักษะ มีรายละเอียดย่อย ดังนี้ 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ 5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ และ 10) การสัมมนาทางการศึกษา

4.2.4.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มี ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ โดยต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง ครูจะต้องเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ อย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน โดยครูจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดย ครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในเรื่องปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรม นั้น ๆ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด และข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของ

บุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา การสังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหา หรือ ความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูที่จะนำวิกฤตมาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมีมุมมองในปัญหาต่างๆ แล้วนำมากำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ฉะนั้น ครูจึงต้องกล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา สามารถมองเห็นแนวทางในทุก ๆ โอกาสเพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียน

4.2.4.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน มีดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานวิชาชีพครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติตน ทั้งต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และต่อสังคม ในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมในฐานะวิชาชีพชั้นสูง

4.2.5 จรรยาบรรณครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2543) ได้กำหนดจรรยาบรรณของครู ไว้ 9 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างความรู้ ทักษะ นิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

4.2.6 ระดับคุณภาพของครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ คุรุสภา

เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครู เรียกว่า ระดับคุณภาพครู (National Teacher Qualification) เรียกย่อ ๆ ว่า NTQ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) คุรุสภาได้พัฒนามาจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 และกระทรวงศึกษาธิการและประกาศใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานกลาง สำหรับการผลิต การสรรหา การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 (NTQ 1) ซึ่งระดับนี้ ประกอบด้วย **ครูผู้ช่วยและครู** การสอนมุ่งเน้นเนื้อหา ครูเป็นผู้บอกความรู้และสอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เป็นผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ ความจำเป็นส่วนใหญ่ เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายของงาน ครูชี้แนะ สั่งการรูปแบบจากผู้อื่น หรือคำสั่งเอกสาร แบบแผนต่าง ๆ

ระดับ 2 (NTQ 2) ครูชำนาญการ เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ การสอน มุ่งเน้นความรู้ ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่าง ๆ ได้ มีอุปการณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม เป้าหมายการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่า ๆ กัน

ระดับ 3 (NTQ 3) ครูชำนาญการพิเศษ เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งานคิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอน มุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้ เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลาย เกิดการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เป้าหมายการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน สมดุล ทั่วถึงและเสมอภาค

ระดับ 4 (NTQ 4) ครูเชี่ยวชาญ เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ๆ ได้ การสอน มุ่งเน้นการพัฒนา

จริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรม และสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก เป้าหมายการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและการพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 (NTQ 5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของผลการพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งสร้างความสมดุลของสิ่งแวดล้อม การสอน มุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนการสอนและกำหนดหลักสูตรของห้องเรียน ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้สร้างผู้นำให้ผู้เรียนและเพื่อนครูเป็นผู้นำ คิดเองทำเอง พัฒนาเองได้รอบด้าน อย่างยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนา คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิ เป็นตัวอย่างได้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตามลำดับวิทยฐานะแต่ละชั้น โดยมีเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจากการมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก มี 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน มี 3 ด้าน คือ การออกแบบการเรียนรู้อ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน

3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากการจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ และผลที่เกิดกับผู้เรียน

นอกจากนี้บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544) ได้สรุปเกณฑ์การคัดเลือกครูแกนนำสู่ครูต้นแบบ ของกรมสามัญศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล (น้ำหนักคะแนน 25%) มีคุณลักษณะย่อย ได้แก่ มีคุณธรรม ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักและเมตตาศิษย์ รักและศรัทธาในวิชาชีพ มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ ค่านิยม และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์ มีความคิดวิจารณ์ญาณและคิดอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถให้คำปรึกษาใน ด้านการเรียนและชีวิต ศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์

2) ด้านศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ (น้ำหนักคะแนน 50%) มี คุณลักษณะย่อย ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร รวมทั้งเนื้อหาสาระธรรมชาติของวิชา และธรรมชาติของผู้เรียน มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลถาวรแก่ศิษย์ พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ในการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้

3) ด้านการพัฒนาเพื่อนครู (น้ำหนักคะแนน 25%) มี คุณลักษณะย่อย ได้แก่ ศรัทธาที่จะเข้ามาเป็นครูแกนนำ เต็มใจในการช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านแก่ เพื่อนครู และจัดเวลาและจัดกิจกรรมนิเทศครูเครือข่ายในลักษณะกัลยาณมิตรได้อย่างเหมาะสม

4.3 สมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

จากความหมายของสมรรถนะครู และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวกับครู ที่กล่าวมา ข้างต้นนี้ สมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

4.3.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

4.3.2 สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการวิเคราะห์และสังเคราะห์

4.3.3 สมรรถนะเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ประกอบด้วย ด้านจรรยาบรรณ ด้านการคิดและการประยุกต์เทคโนโลยีทางพลศึกษา ด้าน บุคลิกภาพ สุขภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้พลศึกษา ด้านการจัดการพลศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา ด้านหลักการและปรัชญา พลศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการวิจัย ด้านความรู้เนื้อหาวิชาการ ด้านการเรียนการสอน ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬา และด้านการพัฒนาตนเอง (รัชนี ขวัญบุญจัน: 2536, แสวง วิทย์พิทักษ์:2547, สาโรช เลี่ยมสกุล: 2547, องอาจ พิจิตร: 2547, ยุทธนา เชิงหอม: 2547, ชิดชัย ชุ่นอกพันธ์: 2548, วิภาวดี ลิ้มสวัสดิ์, 2548)

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหลังปฏิบัติการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะของครูพลศึกษา รวมถึงคุณลักษณะครูสุขศึกษา ที่เป็นคุณลักษณะที่ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาพึงมีและควรปฏิบัติให้เหมาะสมกับหน้าที่ผู้ให้ความรู้ในด้านสุขภาพแก่ผู้เรียนตามทีละบุไว้ในจุดมุ่งหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

4.4 แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้และสาระมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

สำหรับแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาได้มีการเสนอไว้โดยกรมวิชาการและกระทรวงศึกษาธิการ มีรายละเอียด ดังนี้

4.4.1 แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ของกรมวิชาการ (2545) ได้เสนอแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในหัวข้อการจัดกระบวนการเรียนรู้ เนื้อหาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.4.1.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มุ่งเน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องของทักษะกระบวนการ โดยผสมผสานเข้ากับเรื่องของความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม สัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน คือ สามารถปฏิบัติได้ หรือเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำ สม่่าเสมอ ในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วยการคิดเป็นและมีคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ดีที่สะท้อนออกมาให้เห็นถึงการมีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ชุมชน และสังคม

4.4.1.2 เนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วยกลุ่มที่ 1 แนวคิดหลักการทางทฤษฎี ใช้การบรรยายหรือการศึกษาด้วยตนเอง กลุ่มที่ 2 ปัญหาสุขภาพส่วนบุคคล ใช้กระบวนการฝึกทักษะนำสู่ข้อสรุปที่เป็นหลักการและค่านิยมในการมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ และกลุ่มที่ 3 ปัญหาพฤติกรรมสุขภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบเป็นปัญหาสังคมและสาธารณสุข ใช้การเรียนรู้ที่สามารถสร้างความรู้สึก ค่านิยมต่อคุณค่าตนเองให้ได้

4.4.1.3 กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยกระบวนการคิด มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนด้านสมอง ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ กระบวนการปฏิบัติ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนกระทำหรือปฏิบัติภารกิจใด

สิ่งหนึ่งจนเกิดทักษะ คือ สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว และสามารถปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติเกิดความถูกต้องหรือจนชำนาญนั่นเอง และกระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก เกิดการยอมรับ และเห็นคุณค่าสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวผู้เรียนเอง และสามารถปฏิบัติตนและมีขั้นตอนปฏิบัติตนตามแบบอย่างสม่ำเสมอด้วยความภาคภูมิใจ โดยไม่มีการบังคับ

แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ของกรมวิชาการได้เสนอแนวทางการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน ทั้งเนื้อหาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาแล้ว ยังมีกิจกรรมเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพด้านอื่นอีก ได้แก่ แนวทางการพัฒนางานสุขภาพในสถานศึกษา ที่ครอบคลุม 4 เรื่อง คือ การจัดสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในสถานศึกษา การจัดบริการสุขภาพในสถานศึกษา การเรียนการสอนสุขศึกษาและพลศึกษา และการบริหารงานสุขภาพในสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาพลศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในสถานศึกษา การจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ และการจัดกิจกรรมนันทนาการอีกด้วย

4.4.2 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ได้กำหนดเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาไว้ดังนี้

4.4.2.1 ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลให้ละเอียดครอบคลุมและชัดเจน เพื่อความเที่ยงตรงในการดำเนินงาน และอธิบายผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นได้

4.4.2.2 ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยมและการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพและสมรรถภาพ เช่น

4.4.2.2.1 ด้านความรู้ แบ่งเป็น

4.4.2.2.1.1 ความรู้เชิงเนื้อหา เช่น ลักษณะของโรคชนิดต่าง ๆ พัฒนาการตามวัยของมนุษย์ รูปแบบการออกกำลังกาย หลักการเสริมสร้างสมรรถภาพ ทางกาย เป็นต้น

4.4.2.2.1.2 ความรู้เชิงกระบวนการ เช่น ระบบการทำงานของอวัยวะภายในร่างกายมนุษย์ การเคลื่อนไหวในชีวิตประจำวัน การออกกำลังกาย และการเล่นเกมกีฬาอย่างถูกต้อง

4.4.2.2.1.3 ความรู้เชิงบริบท เช่น การมีสติ การรู้จักและเข้าใจตนเอง การสื่อสารเกี่ยวกับสุขภาพ เป็นต้น

4.4.2.2.2 ด้านทักษะ เนื่องจากหลักสูตรเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง วิธีการวัดและการประเมิน จึงควรวัดความสามารถในการทำงาน และการแสดงออกของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด โดยวัดทั้งกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่ผู้เรียนกระทำและแสดงออก เช่น เลือกรับประทานอาหาร และการดูแลสุขภาพ การจัดการกับอารมณ์และความเครียด การฝึกจิต การออกกำลังกาย การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ การเล่นเกม การเล่นเกมกีฬาชนิดต่าง ๆ เป็นต้น

4.4.2.2.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวัดและประเมินผล การเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของผู้เรียนต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดภาคเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของผู้เรียน

4.4.2.3 สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้ หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นคน สัตว์ สิ่งของ เหตุการณ์หรือความคิดก็ตาม ขึ้นอยู่กับว่าเราเรียนรู้จากสิ่งนั้น ๆ หรือนำสิ่งเหล่านั้นเข้ามาสู่การเรียนรู้ของเราหรือไม่ ปัจจุบันสื่อที่เกี่ยวข้องกับสุขศึกษาและพลศึกษามีอยู่หลายประเภท อาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

4.4.2.3.1 สื่อสิ่งพิมพ์ มีทั้งสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อสนองการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยตรง เช่น หนังสือเรียน คู่มือครู แผนการสอน หนังสืออ้างอิง หนังสืออ่านเพิ่มเติม แบบฝึกกิจกรรม ใบงาน ใบความรู้ ฯลฯ และสิ่งพิมพ์ทั่วไปที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารวิชาการ นิตยสาร จุลสาร จดหมายข่าว ไปสเตอร์ แผ่นพับ แผ่นภาพ เป็นต้น

4.4.2.3.2 สื่อวัสดุ เป็นสื่อที่เก็บสาระความรู้ไว้ในตัวเอง จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประเภทที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์ช่วย เช่น รูปภาพ หุ่นจำลอง และประเภทที่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์ช่วย เช่น สไลด์ फिल्मภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง ซีดีรอม แผ่นดิสก์ เป็นต้น

4.4.2.4 เครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง โดยอาศัยสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในบ้าน โรงเรียน ชุมชน และสังคม ได้แก่ เครือข่ายระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา เครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา เครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับบ้าน เครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

สมรรถนะของครูพลศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูพลศึกษา ทั้งเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อพัฒนาอาชีพ ให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น โดยมีกฎข้อบังคับจากมาตรฐานวิชาชีพของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิทยฐานะของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รวมถึงสมรรถนะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ สาระมาตรฐานของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ยังเป็นแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ เพื่อจะไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของครูแต่ละคน

ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ ลักษณะของรูปแบบที่ดี การสร้างรูปแบบ และการทดสอบรูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ (Model)

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไปจะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

คูทย์ บุญประเสริฐ (2516) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

สวัสดิ์ สุคนธ์รังสี (2520) ได้กล่าวถึงรูปแบบว่า หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่ป็นจริงอย่างหนึ่ง

สโตนเนอร์ และ แวงเคิล (Stoner and Wankel, 1986) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

คีฟ (Keeves, 1988) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร รูปแบบอาจสามารถสร้างจากหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่จากการหยั่งรู้ด้วยการเปรียบเทียบ หรือแตกมาจากทฤษฎีก็ได้

โดยสรุป รูปแบบ หมายถึงสิ่งที่เป็นตัวแทน หรือเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์พฤติกรรม หรือองค์ประกอบของสิ่งที่สำคัญ ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. ประเภทของรูปแบบ

คีฟ (Keeves, 1988) ได้แบ่งรูปแบบการพัฒนาไว้ 4 ประเภท ดังนี้

2.1 รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบการพัฒนาการของอะตอม เป็นต้น สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย อีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2.2 รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรม ลักษณะที่สำคัญของรูปแบบนี้ คือการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบข้อความ รูปภาพ หรือแผนภูมิ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักเทียบเคียงเชิงแนวคิด ปรากฏการณ์ และใช้ข้อความในการอธิบาย จึงทำให้เกิดความกระฉ่างมากขึ้น

2.3 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่านำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้ ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

2.4 รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) รูปแบบนี้เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เชิงข้อความ มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้น มีการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบระบบเส้นคู่ (Non - Recursive Model)

3. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีฟ (Keeves, 1988) ยังได้สรุปลักษณะรูปแบบที่ดีไว้ ดังนี้

1. ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ
2. ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับความสัมพันธ์ตามที่เสนอไว้ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. ควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ควรสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. ควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ ของเรื่องที่ศึกษา
5. ลักษณะรูปแบบของเรื่องใด ๆ ควรขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีของเรื่องนั้น ๆ

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ใช้ภาษาอธิบายการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

4. การสร้างรูปแบบ

เมสัน, อัลเบิร์ต และ คีย์เดอริ (Meason, Albert and Khedourri, 1985) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) หลังจากรวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้ว ต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เบื้องต้นของการสร้าง และลักษณะเฉพาะของผลผลิตที่ต้องการ ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ ขั้นทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) โดยพิจารณาถึง ความตรงตามสถานการณ์จริง (Validity) มีการนำไปทดลองใช้ ที่มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest) ขั้นการทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดลองแล้ว ก็ควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ จากการได้รับความสนใจและยอมรับที่จะนำไปใช้ และสุดท้ายขั้นปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) เพื่อประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างรูปแบบไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่า จะต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไป เริ่มจากการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน หาสมมติฐาน และหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วจึงสร้างรูปแบบ รวมถึงทดสอบว่าสามารถนำไปใช้ได้ผลจริงหรือไม่

5. การทดสอบรูปแบบ

รูปแบบที่สร้างขึ้นมานั้นจะได้รับการยอมรับ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ได้ ต้องผ่านกระบวนการทดสอบ ซึ่งในการศึกษาทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์มักจะใช้วิธีการทางสถิติ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ข้อมูลบางเรื่องนั้น ต้องการการวิเคราะห์ที่ละเอียดอ่อนกว่าการได้ตัวเลข แล้วสรุปผล อีสเนอร์ (Eisner, 1976) ได้เสนอแนวคิด การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมินรูปแบบนี้พัฒนามาจากรูปแบบการวิจัยงานศิลปะ ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย โดยการวัดเชิงคุณค่า ไม่สามารถวัดด้วยเครื่องมือวัดที่เป็นรูปธรรมใด ๆ ได้ แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ๆ ผู้ที่ศึกษาอย่างแท้จริงจะสามารถเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. รูปแบบใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะสร้างจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. รูปแบบที่ให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดกระบวนการประเมินตามความถนัดของแต่ละบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล และการนำเสนอผลการประเมิน

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ที่ใช้ภาษาอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้หลักการ

เทียบเคียงเชิงแนวคิด ปรากฎการณ โดยให้หลักการสร้างรูปแบบของเมสัน อัลเบิร์ต และ คีร์เดอริ (Meason, Albert and Khedourri) เริ่มจากการรวบรวมปัญหาในการพัฒนาครู ตั้งแต่อดีตจนถึง การปฏิรูปการศึกษา จากนั้นจึงได้สร้างรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ด้วยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษา ความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) แล้วพิจารณาว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น มีความตรงต่อสถานการณ์ จริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ด้วยการศึกษาคำความเป็นไปได้ของ รูปแบบโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ที่เป็นตัวแทนของผู้รับการพัฒนาจริง

ตอนที่ 6 เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR

ในการนำเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR ไปใช้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนา ครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เนื่องจากเป็นเทคนิควิธีการที่มีความ เหมาะสมกับรูปแบบที่ผู้วิจัยจะดำเนินการ ทั้งในส่วนของเทคนิควิธีการที่ผสมผสานจุดเด่นและ ข้อดีของเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Futures Research) และเทคนิคการวิจัย แบบเดลฟาย (The Delphi Technique) ทำให้ผลที่ได้มีความสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และการนำไปใช้ก็จะมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอรายละเอียดของเทคนิคทั้ง 3 เทคนิค ดังนี้

1. เทคนิคการวิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Future Research) (จุฬพล พูลภัทรชีวิน, 2538) พัฒนาขึ้นโดยศาสตราจารย์โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (Robert B. Textor) แห่ง มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา เป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นมาจากระเบียบวิธีวิจัยทาง มนุษยวิทยา ที่เรียกว่า การวิจัยชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research หรือ Ethnography) เป็นเทคนิคการวิจัยที่พยายามดึงเอาค่านิยมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการ สัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้แนะ (Non-Directive, Open-Ended) โดยผู้วิจัยอาจมีหัวข้อหรือ ประเด็นที่เตรียมไว้ประกอบเพื่อกันลึ้ม แต่จะไม่มีลักษณะของการถามแบบชี้แนะ หลักการ สัมภาษณ์แบบ EFR ถือว่าผู้ให้สัมภาษณ์แบบ EFR ที่เด่นและแตกต่างไปจากการสัมภาษณ์แบบ อื่น คือ จะมีการแบ่งช่วงการสัมภาษณ์ออกเป็นช่วง ๆ โดยอาจแบ่งตามหัวข้อที่สัมภาษณ์หรือตาม ช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก ๆ ประมาณ 10 นาที ผู้สัมภาษณ์จะทำการสรุปการสัมภาษณ์จาก บันทึกลงที่จดไว้ หรือจากเทปบันทึกเสียงให้ผู้สัมภาษณ์ฟัง และขอให้ผู้สัมภาษณ์ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและแก้ไขคำสัมภาษณ์ได้ กระบวนการเช่นนี้ เรียกว่า เทคนิคการสรุปสะสม

(Cumulative Summarization Technique) โดยจะทำเช่นนี้จนจบการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่า ข้อมูลที่ได้มีนั้น มีความน่าเชื่อถือ คือ มีทั้งความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเพิ่มขึ้น

ในการสัมภาษณ์แบบ EFR จะประกอบด้วยอนาคตที่เป็นทางเลือก (Alternative) 3 ภาพเรียงลำดับ ดังนี้ อนาคตภาพที่ดี (Optimistic Realistic Scenario) อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic-Realistic Scenario) และอนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most-Probable Scenario) อนาคตทั้ง 3 ภาพนี้จะประกอบด้วยแนวโน้มในอนาคต ที่ผู้ให้สัมภาษณ์คาดว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงมีการใช้คำว่า Realistic กำกับไว้ทั้งในอนาคตภาพที่ดีและอนาคตภาพทางร้าย เมื่อสัมภาษณ์ครบทั้ง 3 ภาพตามขั้นตอนเสร็จแล้ว ผู้สัมภาษณ์อาจจะสรุปการสัมภาษณ์ให้ผู้สัมภาษณ์ฟังทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง และขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขและ/หรือเพิ่มเติมคำสัมภาษณ์อีก หรืออาจนำผลการสัมภาษณ์ที่ เรียบเรียงแล้ว (Protocol) ไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์อ่านและตรวจแก้ไขเป็นการส่วนตัวก็ได้ หลังจากนั้นจึงนำผลการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วนำแนวโน้มที่มีฉันทามติมาเขียนเป็นอนาคตภาพซึ่งเป็นผลการวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
- 2) สัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเป็นแบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-directive, Open-ended) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization) และเป็นการสัมภาษณ์อนาคตภาพ 3 แบบ คือ Optimistic-Realistic (O-R), Pessimistic-Realistic (P-R) และ Most-Probable (M-P)
- 3) วิเคราะห์/สังเคราะห์หาฉันทามติ
- 4) เขียนอนาคตภาพ (Scenario Write-up)

2. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi Technique) เป็นกระบวนการเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในเรื่องเกี่ยวกับเวลา ปริมาณและ/หรือสภาพการณ์ที่ต้องการจะเป็น โดยใช้การเสาะหาความคิดเห็นจากการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม เป็นเทคนิคที่สกัดความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกฉันท์ เพื่อการตัดสินใจ เทคนิคเดลฟายช่วยให้ผู้ตอบได้ทบทวนคำตอบของตนและอาจแก้ไขคำตอบของตนหลังจากที่ได้ข้อมูลย้อนกลับ

ซึ่งขั้นตอนการวิจัยแบบเดลฟายนี้ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2538) สรุปไว้ดังนี้

1) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel Experts) ผู้วิจัยจะต้องหาวิธีและทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา และต้องมีลักษณะครบ 3 ประการ คือ เป็นผู้รอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง มีความเต็มใจและเห็นความสำคัญของการวิจัย สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ แม้ว่าจะไม่ได้กำหนดจำนวนเท่าใดก็ตาม โดยปกติจะมีประมาณตั้งแต่สิบกว่าคนขึ้นไปอาจถึงร้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่องที่ศึกษา เวลาและงบประมาณ และจากการศึกษาวิจัย พบว่า หากมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อย และไม่มีความแตกต่างกันระหว่างคำตอบในการตอบคำถามซ้ำ รอบที่ 2 กับรอบที่ 3 ซึ่งมิลเลน (Millan : อ้างถึงในสนธิรัก เทพเรณู, 2547) เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญว่าเมื่อใช้ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel Size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error Reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net Change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

2) กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไปมักจะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3) ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือสัมภาษณ์ (ตัวต่อตัวหรือโดยการโทรศัพท์) หรือทำการประชุมทางไกล (Tele-Conferencing) โดยผ่านระบบสื่อสารทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

- 4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง
- 5) ทำเดลฟายรอบที่สอง โดยรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedback) ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวมที่เป็นค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่
- 6) ทำเดลฟายรอบที่สาม,สี่,...
- 7) สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วอภิปรายเสนอแนะจากผลการวิจัย

3. เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (The Ethnographic Delphi Futures Research) (อ้างถึงในสไตล ฆณะรัตน์, 2544) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2522 โดยจุมพล พูลภัทรชีวิน ในขณะที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (University of Minnesota) ด้วยการผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR (The Ethnographic Future Research) และเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) เข้าด้วยกัน จุดเริ่มของการคิดเทคนิคการวิจัยนี้มีเหตุผลอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก เนื่องจากศึกษาพบว่าเทคนิคการวิจัยรูปแบบเดิมของ EFR และ Delphi ยังไม่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อเบื้องต้นบางประการของการวิจัยอนาคต จึงน่าจะคิดหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไข ประการที่สอง หากมีการผสมผสานระหว่างระเบียบวิธี EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน โดยปรับให้มีความเหมาะสมแล้ว น่าจะได้เทคนิคการวิจัยอนาคตใหม่อีกเทคนิคหนึ่ง ที่นอกจากจะตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตแล้ว ยังเป็นวิธีวิทยาที่จะช่วยนักวิจัยได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น ขั้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR คล้าย ๆ กับ Delphi เพียงแต่มีการปรับปรุงวิธีการให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัย จะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้วจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือซึ่งมักจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม และส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของ Delphi เพื่อจะทำกรกรองความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งมักจะทำประมาณ 2-3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพ ซึ่งอาจสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

3.1 กำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยเชื่อว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เชี่ยวชาญจริงมากเท่าใด ก็จะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้น

3.2 การสัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ 1) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ ผู้วิจัยสามารถเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่จะตอบสนองจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ โดยอาจยึดตามรูปแบบ EFR เริ่มจาก Optimistic-Realistic (O-R), Pessimistic-Realistic (P-R) และ Most-Probable (M-P) ตามลำดับ หรืออาจจะเลือกสัมภาษณ์เฉพาะแนวโน้มผู้เชี่ยวชาญที่คาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็น โดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านั้นจะเป็นไปในทางดีหรือทางร้ายเพราะในการทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 หากผู้วิจัยสนใจจะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ ตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้ โดยการออกแบบสอบถามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ อย่างเป็นระบบได้

3.3 วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการทำเดลฟาย

3.4 สร้างเครื่องมือ

3.5 ทำ Delphi (EDFR รอบที่ 2,3.....)

3.6 เขียนอนาคตภาพ

รายละเอียดของเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงเทคนิควิธีการเชิงอนาคตที่เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีความหลากหลายในวิธีการทั้งการสัมภาษณ์ และการสอบถามหลายครั้ง เพื่อเป็นการสอบย้ำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และในการสัมภาษณ์ก็ยังมีคำถามย้ำผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุก 10 นาที เพื่อให้การสรุปข้อมูลไม่ผิดพลาด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงอนาคตมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบที่พัฒนาแล้วมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสมรรถนะและมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพกับอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น

ตอนที่ 7 เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Technique)

เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Technique) เป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้รวบรวมข้อมูลที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในการวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ ใช้เก็บข้อมูลประเภทความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ พฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ การสนทนาจะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระและกว้างขวางของกลุ่มบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่จะสนทนาร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีขั้นตอนการ

ดำเนินงาน ที่ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นที่จะสนทนากลุ่ม การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม การดำเนินการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นที่จะสนทนากลุ่ม

การกำหนดประเด็นที่จะสนทนากลุ่ม อาจจะมาจกสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมขณะนั้น หรือเรื่องที่ถูกวิจัยสนใจ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ นั้นเอง การกำหนดประเด็น หรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะสนทนา อาจจำแนกมาจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาว่าต้องการทราบอะไร แล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ

2. การคัดเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

การคัดเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่มนั้นนภากรณ์ หะวานนท์ (2535) ได้เสนอแนะว่า ควรเป็นผู้มีภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมคล้ายคลึงกัน เช่น ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ รวมทั้งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่จะศึกษาโดยตรงด้วย นอกจากนี้ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์ในเรื่องที่จะศึกษา และสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเรื่องที่ต้องการศึกษา ส่วนจำนวนผู้ร่วมสนทนากลุ่มจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาของการวิจัย และสัจวัต และ เชมดาซินี (Stewart and Shamdasani, 1991) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า จำนวนผู้เข้าร่วมการสนทนา ควรอยู่ระหว่าง 6-12 คน เพราะถ้ามากกว่า 12 คน แล้วจะทำให้ควบคุมและดำเนินการสนทนาลำบาก แต่ถ้าหากน้อยกว่า 6 คน อาจทำให้ปฏิสัมพันธ์หรือความเคลื่อนไหวภายในกลุ่มมีน้อย ทำให้ไม่ได้ข้อมูลเท่าที่ควรจะเป็น

3. การดำเนินการสนทนากลุ่ม

ในการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ต้องมีการเตรียมสิ่งที่เป็น 4 ประการ คือ การเตรียมกลุ่มผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม คู่มือการสนทนากลุ่ม สถานที่และบรรยากาศในการจัดสนทนากลุ่ม ระยะเวลาและอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การเตรียมกลุ่มผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำเนินการสนทนา ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้บริการทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ผู้ดำเนินการสนทนา

ผู้ดำเนินการสนทนา ควรเป็นผู้มีความชัดเจนในตัวเอง เป็นผู้นำที่ดี ช่างสังเกตคำพูดท่าทางของผู้ร่วมสนทนา จุดประเด็นคำถามได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง แต่ไม่ใช่ประธานในการสนทนา จึงควรมีบทบาทน้อยที่สุด และไม่ควรแสดงท่าทางหรือคำพูดที่แสดงถึงการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมได้สนทนา และระล่อมให้อยู่ในประเด็นและข้อสรุปของกลุ่มในประเด็นที่สนทนากันได้ มีความยืดหยุ่น คล่องแคล่วและสามารถ

แก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า สามารถแสดงท่าทางที่บ่งบอกความรู้สึกได้ มีลักษณะเป็นธรรมชาติและมีชีวิตชีวา มีอารมณ์ขัน และเป็นคนหนักแน่น

3.1.2 ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม

ในการบันทึกการสนทนากลุ่ม อาจใช้ 1-2 คนก็ได้ โดยจดคำพูดของผู้เข้าร่วมสนทนา ตลอดจนบรรยากาศ อากัปกิริยาท่าทางของผู้ร่วมสนทนาแต่ละคนด้วย นอกจากนี้ควรทำผังการนั่งสนทนาในแต่ละครั้ง เพื่อให้ผู้ดำเนินการสนทนาเรียกชื่อให้ถูกต้อง อาจจะมีการบันทึกเทปด้วยก็ได้ เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.3 ผู้ควบคุมเวลา

การดำเนินการสนทนากลุ่มที่ดี ควรมีการควบคุมเวลาให้อยู่ในระยะเวลาที่กำหนด ผู้ควบคุมเวลาจึงมีบทบาทสำคัญในการควบคุมเวลา โดยประสานกับผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ทราบเป็นระยะ ๆ ว่าใช้เวลาเท่าไร และเหลือเวลาเท่าไร เกินเวลาหรือไม่

3.1.4 ผู้บริการทั่วไป

เป็นผู้อำนวยความสะดวกในทุกด้านแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้แก่ การให้บริการจัดหาเครื่องดื่มและของว่างและอื่น ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมสนทนา

3.2 คู่มือในการสนทนากลุ่ม

คู่มือการสนทนากลุ่มจะระบุขั้นตอนและแนวคำถามในการสนทนา และในช่วงท้ายของแต่ละคำถามอาจจะมีคำถามเสริมหรือเพิ่มเติมเข้าไป โดยทั่วไปแนวคำถามในคู่มือสนทนากลุ่มจะมีลักษณะเป็น คำถามหลัก คำถามนำ คำถามตรวจสอบ คำถามเข้าสู่ประเด็น คำถามแบบชื่อ ๆ คำถามในข้อเท็จจริง คำถามความรู้สึก คำถามสนทนา และคำถามโดยใช้ความเจียม

3.3 สถานที่ และบรรยากาศการจัดสนทนากลุ่ม

ในการจัดสถานที่สนทนากลุ่ม ควรเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม บรรยากาศเงียบสงบ อากาศถ่ายเทสะดวก ทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มสบายใจที่จะพูด และแสดงความคิดเห็นหรือวิสัยทัศน์ของตนออกมาได้อย่างอิสระและปลอดภัย

3.4 เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม แต่ละครั้งควรใช้เวลาประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่งถึงสองชั่วโมงครึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตและลักษณะปัญหาที่ต้องการศึกษา ลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนา ปฏิสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม และบรรยากาศของการสนทนา

3.5 อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการสนทนากลุ่ม

วิธีสถิติ สถิติไตรย และโยธิน แสงวงดี (2536) ได้เสนอว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ เทปบันทึกเสียง ควรใช้เทปบันทึกเสียง 2 เครื่อง บันทึกข้อมูลเหลื่อมเวลากัน ประมาณ 5-10 นาที เพื่อจะได้บันทึกข้อมูลที่ครบถ้วน นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองด้วย เครื่องดื่ม อาหารว่าง ขนมขบเคี้ยว หรืออาจรวมถึงรูปภาพหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ร่วมสนทนาได้เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่เราสนใจมากขึ้น รวมถึงของกำนัลหรือของที่ระลึก ที่ผู้จัดสนทนาเตรียมมามอบให้ผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาแสดงความความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มที่ได้จากการจดบันทึก และบันทึกเทป แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ 2 ระดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น คือการวิเคราะห์ผลการสนทนา โดยร่วมกันสรุปและเสนอความคิดเห็นในกลุ่มของผู้จัดสนทนา ซึ่งจะดำเนินการทันทีเมื่อการสนทนาแต่ละกลุ่มสิ้นสุดลง เพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนา และเพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการเพื่อนำไปปรับปรุงในการจัดสนทนากลุ่มครั้งต่อไป และป้องกันการหลงลืมของนักวิจัยเอง เนื่องจากข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและมีจำนวนมาก

4.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียด หน่วยของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ กลุ่มสนทนาแต่ละกลุ่ม เมื่อการสนทนากลุ่มทุกกลุ่มสิ้นสุดลง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเมื่อมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลไปตามหัวข้อที่วางเค้าโครงไว้

5. การรายงาน

หลังจากดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มแล้ว ควรมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการสนทนากลุ่ม ว่าได้ข้อสรุปของการสนทนากลุ่มอย่างไร มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ และแนวทางการดำเนินงานต่อไปควรเป็นอย่างไร

จากข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิคการสนทนากลุ่มข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นวิธีการที่เป็นประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อเป็นการหาคุณภาพของเครื่องมืออีกครั้ง ซึ่งแตกต่างไปจากวิธีการ EDNR โดยผู้เข้าร่วมสนทนาได้พบปะพูดคุย ถกปัญหา แสดงความคิดเห็น ได้แย้งกันซึ่งหน้า ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคู่มือสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู

กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจะสามารถให้ความคิดเห็นถึงความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นด้วย

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รุ่งทิพย์ ช้องหลิม (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ" โดยใช้เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุง ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ 1) ขาดความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน 2) ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และ 3) ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ครูประจำการเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ได้แก่ 1) วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม 2) ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร และ 3) เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเคยจัดอบรมแล้ว ครูประจำการมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) จัดประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) มีวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม และ 3) มีการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ"

วณิชย์ เขาวนดำรงค์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์" ใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงบรรยาย โดยสร้างและใช้แบบประเมินลักษณะความเป็นครูวิชาชีพกับนิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 809 คน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาครู ในด้านวิชาการของนิสิตนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก สำหรับด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ส่วนด้านคุณลักษณะ มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก สำหรับรูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาครู ประกอบด้วย 1) หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ หน่วยงานพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ 2) ผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ 3) การดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การประเมินสภาพ และวิธีการดำเนินงานพัฒนา 4) การประเมินผลการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ สำหรับกิจกรรมพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ ด้านวิชาการ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ จำนวน 12 กิจกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เนื้อหาสาระ ความคิดรวบยอด จุดประสงค์ แนวการจัดกิจกรรม ระยะเวลา สื่อ การวัดและประเมินผล นอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิต

นักศึกษาคณะ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ยังพบว่า ลักษณะความเป็นครูวิชาชีพด้านวิชาการ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และสูงกว่าก่อนการทดลอง

พิชญ์ พงศ์ศรี (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน" กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลมี 8 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 1,590 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ 8 ฉบับ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรของประสิทธิผลองค์การ 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรบรรลุจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัว คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ นโยบายบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่ม คุณลักษณะบุคลากร และการปฏิบัติงานของบุคลากร และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้ และโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งกรมอาชีวศึกษาและสำนักพัฒนาชุมชน

วิจิตรา ปัญญาชัย (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ระดับ 3-8 จำนวน 619 คน จากวิทยาลัยพยาบาล 26 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 องค์ประกอบของการพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข วิชาชีพพยาบาล และสังคมเกี่ยวกับทักษะงานที่ต้องการ 2) เส้นทางอาชีพ 3) ทักษะงานที่ต้องพัฒนาและความต้องการการพัฒนาอาชีพ โดยสมรรถนะที่ต้องพัฒนาของอาจารย์ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การวิจัยและพัฒนาความรู้ 3) การเขียนเอกสารวิชาการและตำรา 4) การให้บริการวิชาการแก่สังคม 5) กิจกรรมนักศึกษาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 6) การประกันคุณภาพการศึกษา 7) พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน 8) การบริหารงานของกลุ่มสมาชิกที่มีระยะสมบูรณ์และกลุ่มที่ปรึกษา และ 9) การบริหารวิทยาลัยของกลุ่มผู้อุปถัมภ์ และส่วนที่ 2 การออกแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย เป้าหมาย แนวทาง และวิธีการพัฒนาอาชีพ

พรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ" เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงบรรยายและกึ่งทดลอง โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาคณะของสถาบัน

ราชภัฏทั่วประเทศชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 396 คน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะจริยธรรมวิชาชีพของ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สถาบันราชภัฏ ในด้านความมีวินัย และความซื่อสัตย์ อยู่ในขั้นตอนสนอง ส่วน ด้านความอดทน ความรับผิดชอบ ความเมตตา ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความยุติธรรม อยู่ในขั้นเห็นคุณค่า และรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ หน่วยงานลักษณะจริยธรรม วิชาชีพครู ผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการพัฒนาลักษณะจริยธรรมวิชาชีพครู การดำเนินการ พัฒนา ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การประเมินสภาพ และวิธีดำเนินงานพัฒนา ประกอบด้วย การวัด ลักษณะจริยธรรมแล้วกำหนดการพัฒนาด้วยการกระจายค่านิยม โดยการอภิปรายแสดงความคิดเห็น การทำงานตามสั่ง กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกปฏิบัติโดยวิธีกิจกรรม พลศึกษาและลูกเสือ และการประเมินผลการพัฒนา จริยธรรมวิชาชีพ

เพ็ญนภา ไพรบูรณ์ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนนาร่อง" โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ตามสาขา วิชาเอกที่จบการศึกษา จำนวน 324 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านเกี่ยวกับตัวครูผู้สอน และด้าน ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและวัสดุหลักสูตร ส่วนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และ ด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่จบวิชาเอกต่างกันมีปัญหา การใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่จบวิชาเอกสุขศึกษามี ปัญหาการใช้หลักสูตรมากกว่าครูที่จบวิชาเอกอื่น ๆ และครูที่จบวิชาเอกพลศึกษามีปัญหาการใช้ หลักสูตรน้อยที่สุด

สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนา คณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็น ฐาน" เครื่องมือที่ใช้เป็นชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 10 ชุด ตามสมรรถนะทางวิชาชีพ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาทักษะการคิดการจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ ด้านการเสริมพลังการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านเทคนิคการใช้ สร้าง แหล่งการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรการสอนรายวิชา และด้านการวิจัยสู่การพัฒนาวิชาชีพ ครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิจัย นำร่องระบบเครือข่ายการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและ

กระบวนการคิดของนักเรียน อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง” โดยดำเนินงาน 2 ระดับ คือ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบเครือข่าย และการดำเนินงานของครูเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนนำร่อง จำนวน 19 โรงเรียน รวม 500 คน ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาด้วยระบบเครือข่ายการพัฒนาครู ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การปลูกจิตสำนึก ศึกษาแนวทางอย่างสม่ำเสมอ รับผิดชอบ ร่วมกันจัดปัญหา พัฒนาผลงาน และประเมินผ่านผลผลิต กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา มี 3 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางาน การนิเทศและติดตามผล ผลการทดลองใช้กิจกรรม พบว่า ทุกขั้นตอนเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของนักเรียนในโรงเรียนนำร่อง ที่มีรูปแบบและวิธีการ 7 รูปแบบ ผลการนำไปใช้ พบว่า มีการจัดการเรียนรู้แบบ 6 MOTION มากที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการของวัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) กระบวนการ PDCA และทักษะกระบวนการ 9 ชั้น

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การพัฒนากรอบแนวคิด การกำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา และการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่าย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการในการสร้างเครือข่าย ได้แก่ การมีเอกภาพในด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย 3) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการศึกษาต่อ 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ได้แก่ ครูใหม่ และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ แม่ข่าย ลูกข่าย หน่วยรับการพัฒนา ความเชื่อมโยง ทรัพยากร และการประเมินเครือข่าย

ชัยณรงค์ ทองยศ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการสอนของครูพลศึกษากลุ่มสาระเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ช่วงชั้นที่ 2 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ปี

การศึกษา 2546” โดยใช้แบบสอบถามกับครูพลศึกษา 172 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการสอนของครูพลศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านความสำคัญและจุดมุ่งหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ด้านสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ด้านการสอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนด้านสื่ออุปกรณ์การสอนและสถานที่ มีปัญหาระดับมาก และด้านการวัดและประเมินผลวิชาพลศึกษา ครูพลศึกษาเพศชายมีปัญหาในระดับมาก ส่วนเพศหญิงมีปัญหาในระดับปานกลาง 2) ด้านความสำคัญและจุดมุ่งหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ด้านการสอนวิชาพลศึกษา มีปัญหาในระดับปานกลาง ในด้านสื่ออุปกรณ์การสอนและสถานที่ที่มีปัญหาในระดับมาก ส่วนในด้านสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลพลศึกษา ครูที่มีวุฒิทางพลศึกษามีปัญหาในระดับปานกลาง และครูที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีปัญหาในระดับมาก

นที พิลาดง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและความต้องการในการนิเทศการสอนของครูพลศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ปีการศึกษา 2546” โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษามีความต้องการในการนิเทศการสอนด้านหลักสูตรเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านทักษะและเนื้อหาวิชา ด้านวิธีสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวิธีการและรูปแบบการนิเทศ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา” ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนิเทศติดตามผล และการประชุมสัมมนา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสอนสุขศึกษาและครูสอนพลศึกษา ระดับชั้น ป.1-ม.6 จากกรุงเทพมหานครและจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 65 คน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดทำสาระหลักสูตร 5 ใบบาง 8 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาครูผู้สอนสุขศึกษาและพลศึกษาทุกระดับ ทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดเพชรบุรี ทำให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำให้ได้สาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของทุกโรงเรียนที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

สนธิรัก เทพเรณู (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะมาตรฐานทั้งคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้

เทคนิคการวิจัย แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะมาตรฐานด้านวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะเด่นอันดับแรกคือ การบริหารงานด้วยความโปร่งใส คุณลักษณะมาตรฐานส่วนบุคคลที่เป็นคุณลักษณะเด่น อันดับแรกคือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่วนรูปแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายการฝึกอบรม แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาการฝึกอบรม สำหรับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ควรเน้นการใช้กระบวนการในการวิจัยเชิงพัฒนาเป็นนวัตกรรมสำคัญเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกองค์ประกอบของการฝึกอบรม

ไพรัช เพิ่มพูน(2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 2 ในเขตพื้นที่การศึกษา พังงา ปีการศึกษา 2547" โดยการใช้แบบสอบถาม จำนวน 200 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านอุปกรณ์ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

สุพจน์ วิเวก (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ช่วงชั้นที่ 2 ของครูพลศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2548" โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 266 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการสอนของครูพลศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ที่มีต่อการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านบุคลิกลักษณะของครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อภิชาติ วรรณะวัลย์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เรื่อง โภชนาการ สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3" กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โรงเรียนเซนต์ดอมินิก ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 48 คน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินคุณภาพบทเรียน ผลการวิจัย พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เรื่อง โภชนาการ สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีคุณภาพด้านเนื้อหาและด้านเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับดีมากและมีประสิทธิภาพ 88.20/86.18 เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด 85/85

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอลด์เคนเบอร์รี่ (Faulkenberry, 1980) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาเรื่องการสอนสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐคาโรไลน่า" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน

สภาพของโปรแกรมการสอนสุขศึกษา และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามกับครูสุขศึกษา จำนวน 164 คน ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เปิดสอนวิชาสุขศึกษาแยกเป็นวิชาต่างหากไม่รวมกับวิชาอื่น วิชาสุขศึกษา ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากผู้บริหารระดับท้องถิ่นและระดับรัฐ ครูสุขศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดวุฒิทางสุขศึกษา ตำราและคู่มือมีคุณภาพต่ำ ยังเป็นแนวทางได้น้อย และครูสุขศึกษารู้ปัญหาของการสุขศึกษาในโรงเรียน และมีความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาการสุขศึกษาในโรงเรียนต่อไป

ทอทเทน (Totten, 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของครูประจำการ ในระดับมิดเดิลเกรด ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร" โดยการสำรวจความคิดเห็นจากครูและผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 21 โรงเรียนในรัฐออริโซนา ผลการวิจัย พบว่า ครูชายและผู้บริหารเห็นพ้องกันว่า ความสามารถในการสอนที่สำคัญต่อการพัฒนา ได้แก่ เรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ การสอนตามเอกัตภาพ การใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน วิธีการพัฒนาความสามารถ คือ การสัมมนา การนิเทศการสอนแบบคลินิก การประชุมปฏิบัติการ การสังเกตการสอนจากโรงเรียนอื่น และการศึกษาดูด้วยตนเอง

ลอว์เรนซ์ (Lawrenz, 1984) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดอบรมครูผู้ฝึกใหม่ของการสอนสุขศึกษา" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลของกระบวนการจัดอบรมครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ชุดอบรมสำเร็จรูปและการประเมินผลการใช้ชุดอบรมสำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า การจัดอบรมครูประจำการได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนสุขศึกษาในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมสุขศึกษา ทำให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของครู และสภาพพื้นฐานทางวิชาการทั้งหมดที่มีอยู่เดิมของท้องถิ่น ตลอดจนโครงการที่จะดำเนินต่อไปในอนาคต

ฮิรช (Hirsh, 1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้มาตรฐานนำทาง" ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ด้านบริบท (Context) เป็นมาตรฐานเชิงปัจจัยที่ระบุถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การปรับปรุงในอนาคต การมีผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นแรงจูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดกลยุทธ์ และมีงบประมาณสนับสนุน ด้านกระบวนการ (Process) เป็นมาตรฐานเชิงกระบวนการให้ครูได้มีความรู้ ทักษะและความรู้สึกนึกคิด ที่ระบุถึงการประสานความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของมนุษย์ การจัดช่วงเวลา 3 ช่วงในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (ช่วงเริ่มต้น-นำไปใช้-กำหนดการใช้) การเรียงลำดับความจำเป็นโดยพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ความแน่ใจว่าครูได้เรียนรู้และนำทักษะการร่วมมือไปใช้ประชุมแลกเปลี่ยนแก้ปัญหา และทำงานด้วยกันฉันท์เพื่อน ครูต้องมีความรู้และใช้ขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดทำ

หลักสูตร การพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นมิตรกัน และด้านเนื้อหา (Content) เป็นมาตรฐานเชิงเนื้อหาที่หมายรวมทั้งทักษะและองค์ความรู้ในระดับสูงที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน โดยระบุดึงเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพว่าต้องมีลักษณะดังนี้ คือช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้บริหารและครู เพื่อให้แน่ใจว่าตรงตามพัฒนาการและความต้องการของนักเรียน ระบุความหลากหลายของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมจำเป็นของครู เพื่อให้แน่ใจว่าจัดเนื้อหาที่มีคุณภาพและเหมาะสมให้นักเรียน ช่วยให้อัดหลักสูตรที่ท้าทายและพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ให้นักเรียนบูรณาการการคิดกับการเรียนรู้เข้าด้วยกัน เตรียมความพร้อมให้ครูและผู้บริหาร เพื่อให้เห็นความคาดหวังขั้นสูงกับการเรียนรู้ของนักเรียน และช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ครู

แคเทอริน เวอโรนิกา โนแลน (Catherine Veronica Nolan, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง "ประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูพลศึกษา" กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกมีประสบการณ์สอนพลศึกษามาแล้ว 6 ปี กลุ่มที่สอง 8 ปี โดยใช้รูปแบบการสอนในโปรแกรมการเตรียมครู ที่ประกอบด้วย West Virginia University Teaching Evaluation System (WVUTES) และ Physical Education Teachers Education (PETE) เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์ติดตามผล และรายงานการสอน ผลการวิจัย พบว่า ครูทั้งสองกลุ่มเลือกที่จะใช้พฤติกรรมการสอนจากรูปแบบของ WVUTES และ PETE โดยทั้งสองกลุ่มใช้การสอนน้อยกว่าการจัดการ และเน้นการเรียนรู้โดยให้นักเรียนทำตามด้วยความสนุกสนาน นอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมีปัจจัยมาจาก การคำนึงถึงสภาพจิตใจของผู้เรียนขั้นตอนการประเมิน ขอบเขตของการพลศึกษา และความขัดแย้งในบทบาทนอกเหนือจากความรับผิดชอบด้านการสอน

เจเน็ต ออริเลีย สมิท (Janet Aurelia Smith, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์บทบาทการเลือกและการฝึกด้านความร่วมมือของครู ในโปรแกรมการเตรียมครูพลศึกษาและพลศึกษา ภาควิชาของมหาวิทยาลัยเดลาแวร์" โดยใช้การทดสอบโปรแกรมการฝึกความร่วมมือ การทดลองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของความร่วมมือของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการเลือก การฝึกอบรม และความรับผิดชอบในการนิเทศด้านความร่วมมือของครู โดยแบ่งเป็นส่วนที่ 1 หาความต้องการและโปรแกรมการฝึกอบรมระดับรัฐ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย และแผนกพลศึกษา ส่วนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาในเรื่องบทบาท ความรู้ และพฤติกรรมด้านความร่วมมือของครู 2) การศึกษาด้านการรับรู้ของนักศึกษาครู ความร่วมมือของครู การนิเทศ ความต้องการด้านพฤติกรรมและด้านความรู้ในโปรแกรมการเตรียมครูพลศึกษาและพลศึกษา 3) จากกรณีศึกษาและการสำรวจพฤติกรรมด้านความร่วมมือของครูจากการตรวจสอบความรู้ในข้อ 2 และการ

สังเคราะห์แบบสำรวจและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องในข้อ 1 พบว่า มีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านความร่วมมือของครูและสามารถนำไปใช้ในโปรแกรมการเตรียมครูผู้ศึกษาและพลศึกษาในระดับอุดมศึกษา

เทอร์รี่ คอนนิก (Terry Conkle, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเข้ารับการฝึกอบรมของครูพลศึกษา : การทดสอบรูปแบบ Fuller ' s และ the TCQ-PE" โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูพลศึกษา จำนวน 265 คน แยกเป็น ระดับประถม 81 คน ระดับกลาง 95 คน และระดับมัธยม 89 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ McBride's TCQ-PE ซึ่งพัฒนามาจาก Fuller's Model ผลการวิจัย พบว่า 1) TCQ-PE มีความเชื่อมั่นสามารถใช้ประเมินครู พลศึกษาในด้านการสอน แต่ไม่ได้แสดงผลว่า สามารถพัฒนาความสามารถด้านอื่น คือ ด้านตนเอง ด้านงาน และด้านผลกระทบ 2) เป็นการสร้างความรู้พื้นฐานในการวางแผน และองค์ประกอบในการพัฒนาอาชีพครูพลศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอน นอกจากนี้ยังได้เสนอแนวทางสำหรับระบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่สามารถใช้โปรแกรม INSET ที่ประกอบด้วยการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาแผนก การพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทีมงาน และการพัฒนาครู

บูลลอร์ท เจอาร์ และ คริดเดล (Bullough Jr. and Kridel, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประชุมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาครู ในเวลา 8 ปี" ผลการวิจัย พบว่า บทเรียน สำหรับการปฏิรูปการศึกษานี้ ทำให้เกิดการพัฒนาลักสูตรแกนกลางขึ้นมา และเกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติในการพัฒนาครู จากเดิมที่ครูเรียนรู้จากการสอนมาเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยนวัตกรรมการพัฒนาครูที่เรียกว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในลักษณะการสอนไปด้วยพัฒนาไปด้วย และพบว่า สิ่งที่ครูต้องการความช่วยเหลือ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า พัฒนาการที่จำเป็น ในการพัฒนาครู มี 3 ส่วน คือ 1) โปรแกรมการประเมินผลเพื่อความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย 2) การแข่งขันกันกำหนดแนวทางโดยใช้ปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าทางประชาธิปไตยในแต่ละโรงเรียนเป็นสำคัญ และ 3) การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน และการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

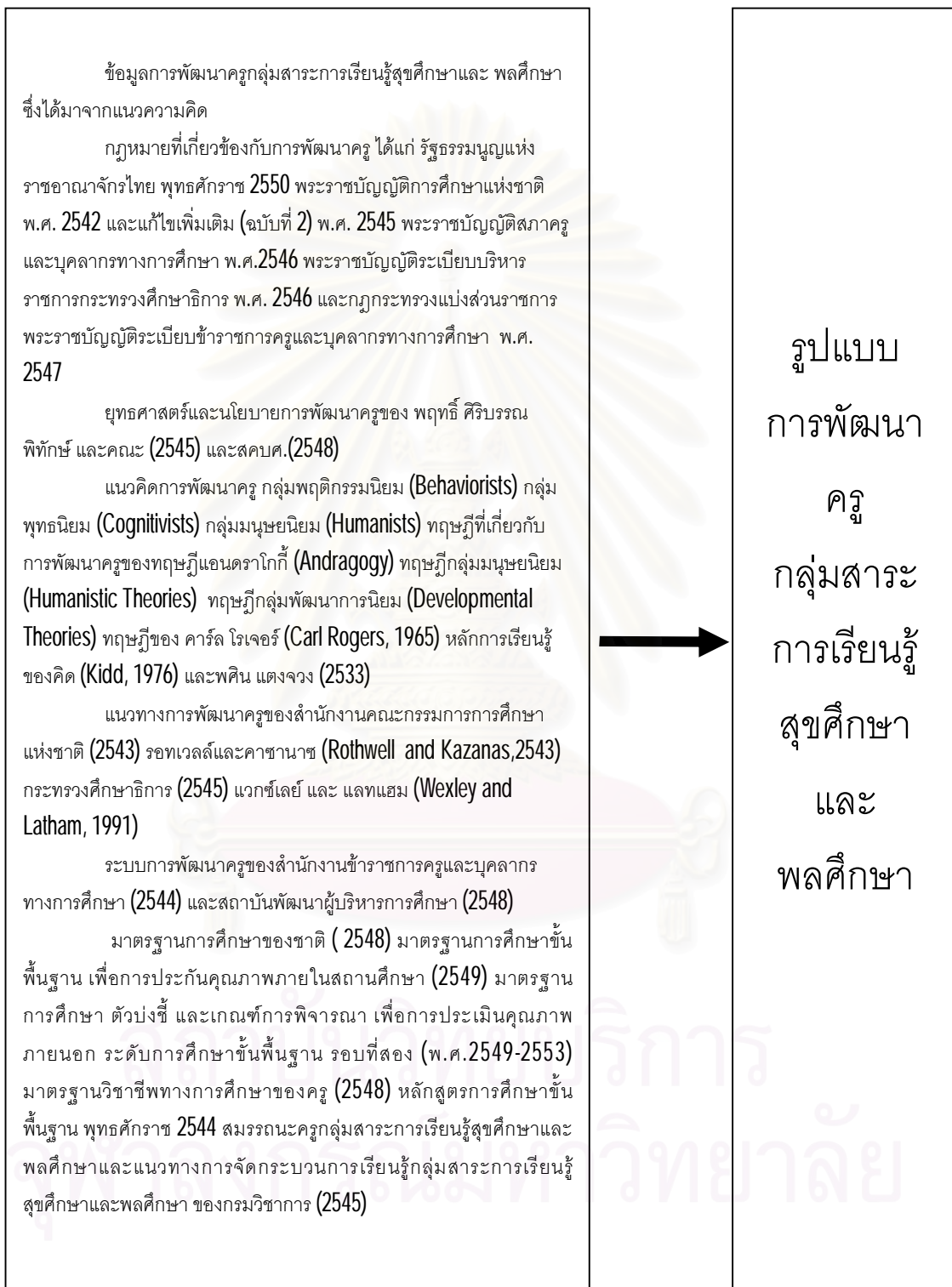
โดยสรุป จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู จะมีการทำวิจัยในเรื่อง รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ และส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ พัฒนาอาชีพ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ รูปแบบการพัฒนาด้วยเครือข่าย รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร และรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม กับ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตนักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย วิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยกึ่งทดลอง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR และผลการวิจัยโดยรวม พบว่า รูปแบบที่ได้จะประกอบด้วยหลักการจุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ/กิจกรรม สื่อ หน่วยงานรับผิดชอบ และการติดตามประเมินผล จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยเรื่องดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งเลือกใช้เทคนิควิธีการวิจัยอนาคต EDFR ซึ่งเป็นเทคนิควิธีการวิจัยที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ดำเนินการหารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่เหมาะสมต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา" ครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านที่เกี่ยวข้องกับ สุขศึกษา พลศึกษา การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 คน

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจงตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ 17 คน (รายชื่อปรากฏ ในภาคผนวก ข) ดังต่อไปนี้

1. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิต หรือมหาบัณฑิต หรือเทียบเท่าทางด้านที่เกี่ยวข้องกับ สุขศึกษา พลศึกษา การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ
2. มีประสบการณ์ในฐานะเป็นอาจารย์ผู้สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการ สุขศึกษาหรือพลศึกษา หรือเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ
3. มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่บริหารงานด้าน สุขศึกษาหรือด้านพลศึกษา หรือบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้น

ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี กฎหมาย ยุทธศาสตร์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับ รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบการสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง แบบสอบถาม และคู่มือสนทนากลุ่ม ดังมีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งใช้ในการทำ EDFR รอบ 1 (Ethnographic Future Research: EFR) มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับรูปแบบการ พัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งใช้ในการทำ EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) และ EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) โดยแบบสอบถามเป็นข้อความ ปลายปิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert Type) รายละเอียดของ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

ด้านที่ 2 จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ด้านที่ 3 ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านความรู้

ด้านทักษะ ด้านเจตคติ

ด้านที่ 4 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย วิธีการพัฒนาภายใน สถานศึกษา และวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา

ด้านที่ 5 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้

รายบุคคล และกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม

ด้านที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู

ด้านที่ 7 สื่อที่ใช้ในการพัฒนาครู

ด้านที่ 8 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

ด้านที่ 9 การประเมินและติดตามผลการพัฒนา

เครื่องมือชุดที่ 3 คู่มือการสนทนากลุ่ม ซึ่งใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus

Group)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามที่ใช้ในขั้นตอนการทำ EDFR โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ดังต่อไปนี้

3.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิต หรือมหาบัณฑิต หรือ เทียบเท่า และ

3.1.2 มีประสบการณ์ในฐานะอาจารย์ผู้สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสุขศึกษาหรือพลศึกษา หรือเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

3.1.3 มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่บริหารงานด้านสุขศึกษาหรือด้านพลศึกษา หรือบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

3.1.4 มีประสบการณ์ในฐานะอาจารย์ผู้สอนวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิจัยทางการศึกษา หรือมีประสบการณ์ด้านการวิจัยและพัฒนา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนการนำไปใช้ ส่วนคู่มือสนทนากลุ่มนั้น ผู้วิจัยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิค EDFR

การดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิค EDFR มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในการทำ EDFR รอบ 1 (EFR)

4.2 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แล้วร่างแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

4.3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน (ชุดเดิม) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อความ

4.4 ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5 นำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ซึ่งเป็นการทำ EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

4.6 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่า คำนี้อยู่ฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างนี้อยู่ฐานกับฐานนิยม และค่า พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

4.7 ปรับปรุงแบบสอบถาม ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับ EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2) โดยแสดงค่านี้อยู่ฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความคิดเห็นเดิมของแต่ละ คนในรอบที่ผ่านมา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน (ชุดเดิม) ตอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อยืนยัน คำตอบที่ได้ตอบไปแล้วว่าเป็นเช่นเดียวกับความคิดเห็นเช่นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หรือไม่

4.8 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจาก EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2) มาวิเคราะห์ หาคำนี้อยู่ฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างนี้อยู่ฐานกับ ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อหาข้อสรุปสาระสำคัญของ รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

4.9 ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสรุปสาระสำคัญของรูปแบบการ พัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 จัดทำคู่มือการสนทนากลุ่ม สำหรับผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และผู้ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

5.2 คัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่ม 12 คน (รายชื่อในภาคผนวก ค) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

5.2.1 สำเร็จการศึกษาอย่างน้อยในระดับครุศาสตรบัณฑิตหรือ ศึกษาศาสตรบัณฑิต ในสาขาวิชาสุศึกษาหรือสาขาวิชาพลศึกษา และ

5.2.2 มีประสบการณ์ในการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี

5.3 ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยการเตรียมความพร้อม ชักข้ออมการ ดำเนินงานของทีมงาน แล้วดำเนินการสนทนากลุ่มตามคู่มือการสนทนากลุ่ม

5.4 นำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มมาพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ขั้นตอนที่ 6 ประมวลสรุปรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้ข้อสรุปรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจากการทำ EDFR และการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ดำเนินการระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม 2549 - 14 กุมภาพันธ์ 2550 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) ใช้เวลาประมาณท่านละ 50-60 นาที และเน้นการสัมภาษณ์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดและลึกที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ขณะสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกไว้ตลอดการสัมภาษณ์ เมื่อจบแต่ละประเด็นหรือประมาณทุก ๆ 10 - 15 นาที จะทำการสรุปคำสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญฟังเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันการบันทึกคำสัมภาษณ์ ว่าตรงตามการสัมภาษณ์หรือจะปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมอย่างใดอีก จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจดบันทึกและเทปบันทึกเสียง เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

รอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 13 เมษายน 2550 - 4 พฤษภาคม 2550 และรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 26 เมษายน 2550 - 19 ตุลาคม 2550 โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถนำส่งด้วยตนเองได้จะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมนัดวันรับแบบสอบถามความคิดเห็นที่ตอบแล้วกลับคืนด้วยตนเองหรือส่งกลับทางไปรษณีย์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ดำเนินการในวันเสาร์ที่ 5 มกราคม 2551 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนผู้รับการพัฒนา ตามคู่มือสนทนากลุ่ม ใช้เวลาดำเนินการ 3 ชั่วโมง ขณะสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกไว้ตลอดการสนทนา จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจดบันทึกและเทปบันทึกเสียง เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นและการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสัมภาษณ์ในการทำ EDFR รอบ 1 (EFR) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) ใช้การวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบแต่ละข้อ แล้วแสดงตำแหน่งของมัธยฐาน ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ แล้วนำไปสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

3. การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) ใช้การวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน (Median)

จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Type) ให้นำน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

นำค่ามัธยฐานที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แปลความหมายตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดให้ ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมากกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับน้อยกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

2. พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผู้วิจัยคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ถ้าข้อความใดได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (Consensus) ถ้าค่าพิสัยควอไทล์ของข้อความใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

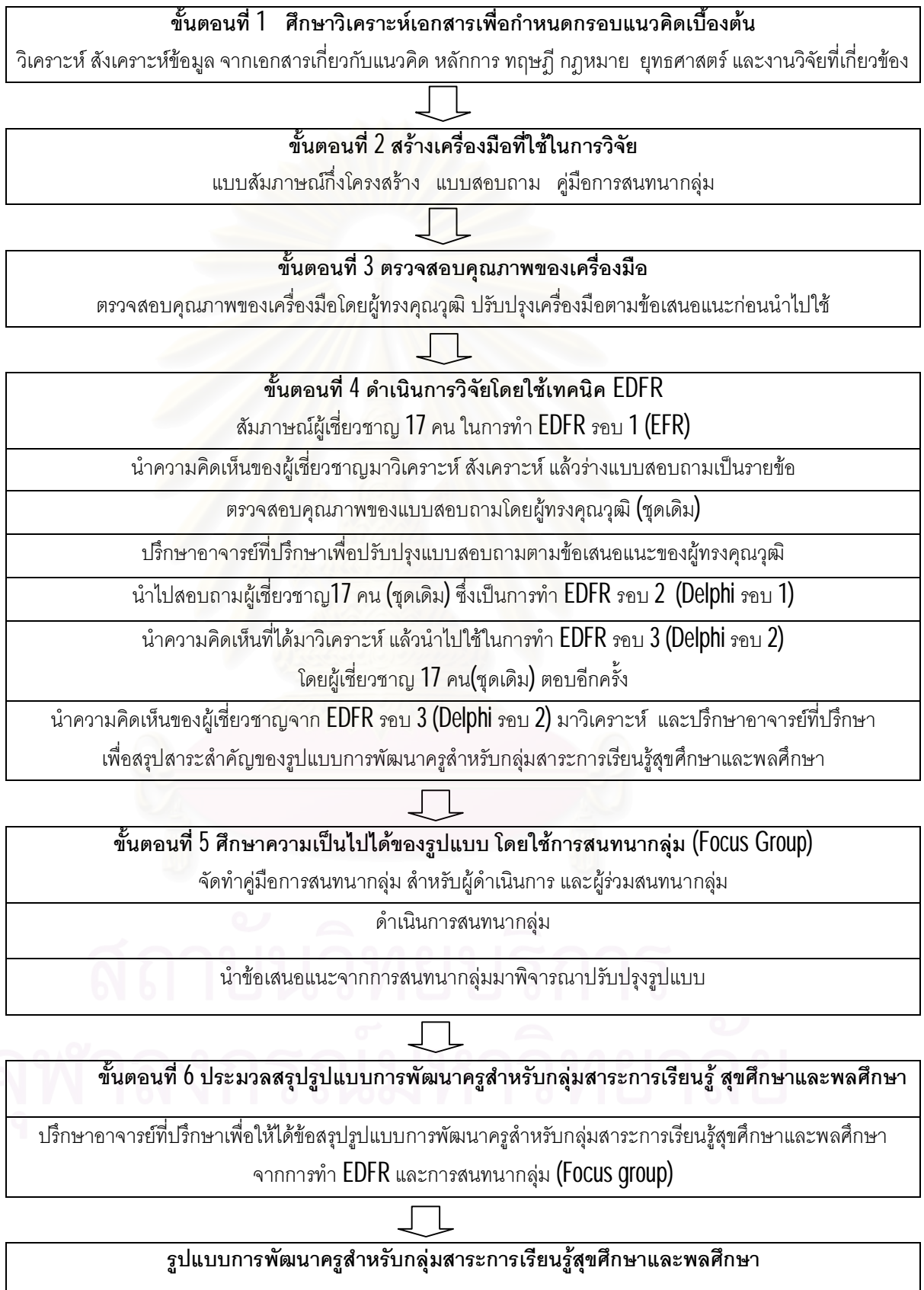
3. ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความ แล้วนำมาหาค่าแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมของแต่ละข้อความ หากความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน

4. การพิจารณาความสอดคล้อง (Consensus)

การวิจัยครั้งนี้ ข้อคิดเห็นใดที่ผ่านพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ให้ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ในกรณีที่ข้อความใดมีค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมเกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 เราจะถือว่าไม่มีความสอดคล้องกัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ
- ตอนที่ 2 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการให้สัมภาษณ์
- ตอนที่ 3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

รายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ตอน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ มาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด หน่วยงาน แล้วนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละเป็นรายข้อ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	70.59
หญิง	5	29.41
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	9	52.94
ปริญญาเอก	8	47.06
หน่วยงาน		
มหาวิทยาลัย	3	17.64
กระทรวงศึกษาธิการ	9	52.94
กระทรวงสาธารณสุข	1	5.89
ข้าราชการบำนาญ	4	23.53

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 17 ท่าน เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.59 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 29.41 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.94 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 47.06 ส่วนหน่วยงานที่ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาเป็นข้าราชการบำนาญ ร้อยละ 23.53

ตอนที่ 2 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการให้สัมภาษณ์ (EFR)

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูควรกำหนดให้เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจะต้องถือปฏิบัติด้วยด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูที่เพียงพอ ควรใช้คู่มือหรือบัตรเครดิตแทนการเบิกจ่ายโดยตรง ควรจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนการพัฒนาครูประจำปี โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู มีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีเด่นของครู จัดทำข้อมูลการพัฒนาครูให้เป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ควรนำผลการวิจัยและเทคโนโลยีมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาในรูปแบบเครือข่าย ส่งเสริมให้มีระบบครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนา แผนการเรียนรู้อกลาง เพื่อเป็นต้นแบบ ใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเน้นการต่อยอดความรู้เดิม เสริมความรู้ใหม่

2. ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาครูให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ สอนได้ตามหลักสูตรและบูรณาการการเรียนรู้ได้ ประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้ คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์การพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียนได้ พัฒนาเป็นครูมืออาชีพได้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมได้ และเป็นผู้นำด้านสุขภาพได้

3. ด้านข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

3.1 ด้านความรู้

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาครูให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เทคนิควิธีการสอน การจัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ การดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ การจัดโปรแกรมสุขภาพและโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน

3.2 ด้านทักษะ

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณควรพัฒนาครูให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการคิด การเสริมสร้างบุคลิกภาพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุศึกษาและผลศึกษา การวัดและประเมินผล การวิจัย การใช้ภาษา การจัดกิจกรรมให้สนใจผู้เรียน การกีฬา การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.3 ด้านเจตคติ

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณควรพัฒนาครูให้มีเจตคติในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจนักกีฬา ใฝ่รู้ ดูแลรักษาสุขภาพ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีทางด้านสุขภาพ

4. ด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณควรพัฒนาครูควรมีความหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ เพื่อนช่วยเพื่อน นิเทศภายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเขียนโครงการ การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน การจัดเสวนา การจัดการความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

5. ด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณควรใช้พัฒนาครูควรมีหลายกิจกรรม ทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาทางไปรษณีย์ การใช้ชุดการเรียนรู้ ประสม การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน การสอนทางโทรทัศน์ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมพลังสมอง การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น และการวิเคราะห์กรณีศึกษา

6. ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณควรใช้พัฒนาครู ได้แก่ วิเคราะห์และประเมินสภาพ แนวน้อม ภารกิจการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม สำรวจและประเมินศักยภาพของตนเอง ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครู ไม่ควรแยกจัดกลุ่มครูสุศึกษาและผลศึกษาในการพัฒนา แต่ควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา หน่วยงานที่สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษา และกลุ่มครูตามช่วงชั้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคุณควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อต้นแบบ สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี) สื่อทางไกล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อวัสดุอุปกรณ์

ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา สื่อบุคคล แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูสุขศึกษาต้นแบบ ครูพลศึกษาแห่งชาติ ห้องสมุดมีชีวิต และสถานศึกษาต้นแบบ

8. ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่ควรมีหน้าที่ในการพัฒนา ได้แก่ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา และหน่วยงานในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา คือการกีฬาแห่งประเทศไทย ตลอดจนหน่วยงานนอก ได้แก่ สมาคมวิชาชีพ

9. ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า การประเมินและติดตามผลการพัฒนา ได้แก่ ประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนา ประเมินจากการปฏิบัติได้จริงของครู และพิจารณาจากความก้าวหน้าของการพัฒนา ประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/บุคลากรในโรงเรียน/ ชุมชน ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การสะสมงาน การสะสมความดี ใช้หลักประเมินแบบกัลยาณมิตร ควรประเมินตามความต้องการในการพัฒนา (Need Assessment) ตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan) ควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี ใช้การประเมินผลรอบด้าน (การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้านสุขศึกษาและพลศึกษาอย่างเหมาะสม ในด้านความรู้/ เจตคติ/ การปฏิบัติ/ ทักษะ ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรจัดทำเกณฑ์การประเมินกลาง จัดทำคู่มือการประเมิน และควรตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังสิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยเทอมละครั้ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม

3.1 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม ใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม ใน 9 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง ตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1.1 ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

3.1.2 ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

3.1.3 ด้านข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.3.1 ด้านความรู้

3.1.3.2 ด้านทักษะ

3.1.3.3 ด้านเจตคติ

3.1.4 ด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.4.1 วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา

3.1.4.2 วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา

3.1.5 ด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล

3.1.5.2 กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม

3.1.6 ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

3.1.7 ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.8 ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

3.1.9 ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

3.1.1 ข้อมูลด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	รูปแบบการพัฒนาควรกำหนดให้เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ถือปฏิบัติด้วย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	การจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ควรใช้คู่มือหรือบัตรเครดิตแทนการเบิกจ่ายโดยตรง	5.00	5.00	0.00	5.00-3.00	2.00

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	มัธยมศึกษา- ฐานนิยม	คอวไทล์ที่3- คอวไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง คอวไทล์
4	ควรจัดทำข้อมูลการ พัฒนาครูให้เป็น ระบบถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	ควรนำผลการวิจัยมา ใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญต่อการ พัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
7	ครูควรได้รับการ พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	5.00	1.00	5.00-3.00	2.00
8	ควรจัดตั้งเครือข่าย การพัฒนาทั้ง หน่วยงานเครือข่าย และบุคคลเครือข่าย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	ควรจัดทำแผน กลยุทธ์ในการพัฒนา ครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
10	ควรมีการให้รางวัล ตอบแทนเพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ดีเด่นของครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
11	ควรมีการสนับสนุน งบประมาณด้านการ พัฒนาให้เหมาะสม และเพียงพอ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
12	ควรจัดทำแผนการ พัฒนาครูประจำปี	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
13	กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดทำหลักสูตร พัฒนา ครูสำหรับใช้ใน สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
14	ควรจัดทำแผนการ เรียนรู้กลางเพื่อเป็น แนวทางให้กับครู ในด้านการจัดการ เรียนรู้	4.00	5.00	1.00	5.00-4.00	1.00
15	ควรพัฒนาครูให้ สามารถทำงาน ร่วมกับศึกษานิเทศก์ ได้	4.00	5.00	1.00	5.00-3.50	1.50
16	ควรลดภาระงานด้าน อื่นของครู เพื่อให้การ พัฒนาครูด้านการ สอนเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
17	ควรส่งเสริมให้มี ระบบครูพี่เลี้ยงใน สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
18	ควรเลือกครูที่มีคุณวุฒิ ตรงกับกลุ่มสาระการ เรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา หากครูไม่มี คุณวุฒิต้องพัฒนาให้ มีคุณวุฒิทุกคน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
19	สถาบันผลิตครูควร ดำเนินการผลิตครู อย่างมีคุณภาพ	4.50	5.00	0.50	5.00-5.00	0.00
20	ควรตั้งสถาบันพัฒนา ครู เพื่อเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา ครูในแต่ละภูมิภาค	4.00	5.00	1.00	5.00-3.50	1.50
21	ควรใช้การ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เกิดการพัฒนา เกิดสัมฤทธิ์ผล	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
22	ควรเน้นการต่อยอด ความรู้เดิมเสริม ความรู้ใหม่	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
23	ควรนำเทคโนโลยีเข้า มาใช้ในการพัฒนา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
24	ควรเป็น ลักษณะเฉพาะครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและ พลศึกษา	4.00	5.00	1.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
25	ควรกำหนดสัดส่วน ในการพัฒนาด้าน ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ/ ทักษะ ในสัดส่วน 30:30:40	4.00	4.00	0.00	5.00-3.50	1.50

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDRF รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 13 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 1 2 3 4 5 6 8 9 10 11 12 16 และข้อที่ 18 สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 19 21 และข้อที่ 22 แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 9 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 7 13 14 15 17 20 23 24 และข้อที่ 25

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 21 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 14 15 16 18 19 20 21 22 และข้อที่ 24 ส่วนแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 4 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 13 17 23 และข้อที่ 25

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา คือ มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 มีจำนวน 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 3 และข้อที่ 7

3.1.2 ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	จุดมุ่งหมายในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
2	ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
4	ครูสามารถสอนได้ตามหลักสูตร	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

ลำดับ ที่	จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
5	ครูสามารถบูรณา การการเรียนรู้ได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	ครูสามารถประยุกต์ ใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่ เหมาะสมได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
7	ครูสามารถคิด วิเคราะห์ได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
8	ครูสามารถ สร้างสรรค์การ พัฒนาให้เกิดแก่ ผู้เรียนได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	ครูสามารถสอนได้ อย่างมีเป้าหมาย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
10	ครูสามารถพัฒนา เป็นครูมืออาชีพได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
11	ครูสามารถพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้มี สุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมเพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านสุขภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
12	ครูสามารถเป็นผู้นำ ด้านสุขภาพได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
13	ครูสามารถเป็น เครือข่ายสุขภาพได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ทุกจุดมุ่งหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายข้อที่ 1- ข้อที่ 13
2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกจุดมุ่งหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายข้อที่ 1- ข้อที่ 13
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกจุดมุ่งหมาย โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.3 ด้านข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.3.1 ด้านความรู้

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	ด้านความรู้	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
2	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การจัดทำสื่อการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	เทคนิควิธีการสอน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	ด้านความรู้	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
7	การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
8	การดูแลสุขภาพด้วย ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	การสอดแทรก คุณธรรมและ จริยธรรมในการ จัดการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
10	การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
11	การจัดโปรแกรม สุขภาพในโรงเรียน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
12	การจัดโปรแกรม พลศึกษาในโรงเรียน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าตั้งแต่ 4.00- 5.00 โดยข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มี 11 ข้อ ได้แก่ ความรู้ข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11 และข้อที่ 12 สำหรับข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 มี 1 ข้อ ได้แก่ ความรู้ข้อที่ 10

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าตั้งแต่ 4.00- 5.00 ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 มี 11

ข้อ ได้แก่ ความรู้ข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 11 และข้อที่ 12 ส่วนข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 มี 1 ข้อ ได้แก่ ความรู้ข้อที่ 10

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

3.1.3.2 ด้านทักษะ

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	ด้านทักษะ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 3-ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	กระบวนการคิด	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	การเสริมสร้างบุคลิกภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุศึกษาและพลศึกษา	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
4	การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
5	การวิจัยที่ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	ด้านทักษะ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6	การใช้ภาษา โดยเฉพาะ ภาษาต่างประเทศ	4.00	4.00	0.00	5.00-3.00	2.00
7	การจัดกิจกรรมให้ สนใจผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
8	การกีฬา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
10	การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 6 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 1 2 4 7 9 และข้อที่ 10 ส่วนด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า มัธยฐาน 4.50 มีจำนวน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 3 และข้อที่ 5 สำหรับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 6 และข้อที่ 8

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 8 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 1 2 3 4 5 7 9 และข้อที่ 10 ส่วนด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 6 และข้อที่ 8

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาคือ มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 จำนวน 1 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 6

3.1.3.3 ด้านเจตคติ

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	ด้านเจตคติ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	ความเป็นครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
2	ควรมีคุณธรรมจริยธรรม	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
3	ความมีน้ำใจนักกีฬา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
4	การใฝ่รู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
5	การรักษาสุขภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
7	เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
8	ค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
10	การเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี ทางด้านสุขภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ทุกเจตคติ ได้แก่ เจตคติข้อที่ 1- ข้อที่ 10
2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกเจตคติ ได้แก่ เจตคติข้อที่ 1- ข้อที่ 10
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกเจตคติ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.4 ด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.4.1 วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	เพื่อนช่วยเพื่อน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	การนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	การสอนงาน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
5	การเขียนโครงการ	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
6	การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
7	การทำงานเป็นทีม	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
8	การจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.00	2.00
9	การจัดเสวนา	4.00	4.00	0.00	5.00-3.50	1.50
10	การจัดการความรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 5 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 2 3 7 และข้อที่ 10 ส่วนวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 3 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 4 5 และข้อที่ 8 สำหรับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 2 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 6 และข้อที่ 9

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 8 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 2 3 4 5 7 8 และข้อที่ 10 ส่วนวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 2 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 6 และข้อที่ 9

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2.00 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 8

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.4.2 ด้านวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
2	การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาวแบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	การศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การศึกษาต่อ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 2 3 และข้อที่ 5 ส่วนวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 สำหรับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 4

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 4 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 2 3 และข้อที่ 5 ส่วนวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 4

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาสอดคล้องกันทุกวิธี โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.5 ด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

3.1.5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	การศึกษาด้วยตนเอง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	การใช้ชุดการเรียน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การศึกษาทางไปรษณีย์	4.00	4.00	0.00	4.00-3.00	1.00
4	การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
6	การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
7	การสอนทางโทรทัศน์	4.00	4.00	0.00	4.50-3.00	1.50
8	การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	กิจกรรมการเรียนรู้ รายบุคคล	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
9	ศึกษาความก้าวหน้า ทางการสุขศึกษา และพลศึกษาจาก การประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรม	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
10	การเรียนรู้โดยสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	4.00	4.00	0.00	4.50-4.00	0.50
11	การศึกษาค้นคว้า	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่า 4.00-5.00 โดยกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 1 4 6 สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 2 3 5 7 8 9 10 และข้อที่ 11

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่า 4.00-5.00 โดยกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 1 4 6 ส่วนกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 2 3 5 7 8 9 10 และข้อที่ 11

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลสอดคล้องกันทุกกิจกรรม โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

3.1.5.2 กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับ ที่	กิจกรรมการเรียนรู้ โดยกลุ่ม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1	การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	การอภิปราย/ อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการสร้างแนวคิด หรือเป้าหมายที่จะ ปฏิบัติ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การระดมพลังสมอง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การซักถามและเสนอ ข้อคิดเห็น	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
5	การวิเคราะห์ กรณีศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม มีค่าตั้งแต่ 4.50-5.00 โดยค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มี 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 12 3 และข้อที่ 5 ส่วนกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.50 มี 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 4

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 1- ข้อที่ 5

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มสอดคล้องกันทุกกิจกรรม โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.6 ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	วิเคราะห์และประเมินสภาพ แนวโน้มภารกิจการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้องการนั้นๆ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
5	แจ้งเป้าหมายในการ ปฏิบัติกิจกรรมรวม ทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนา ที่กลุ่มผู้ได้รับการ พัฒนาควรจะได้รับ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
6	ไม่ควรแยกจัดกลุ่มครู สู่ศึกษาและครู พลศึกษาในการพัฒนา	4.00	4.00	0.00	5.00-3.00	2.00
7	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามผลการประเมิน ความจำเป็นของการ พัฒนา	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
8	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามจังหวัด	4.00	4.00	0.00	5.00-2.50	2.50
9	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามหน่วยงานที่สังกัด	3.50	4.00	0.50	5.00-3.00	2.00
10	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามเขตพื้นที่การศึกษา	4.50	5.00	0.50	5.00-3.00	2.00
11	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามภูมิภาค	4.00	4.00	0.00	5.00-3.00	2.00
12	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามกลุ่ม สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-3.00	2.00
13	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามเครือข่าย สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	4.50-3.00	1.50

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
14	คววแยกจัดกลุ่มครูตาม ช่วงชั้นการเรียนรู้ของ ผู้เรียนการศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-3.50	1.50

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDfR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 1 2 3 4 และข้อที่ 5 สำหรับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 7 และข้อที่ 10 ส่วนขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 6 8 11 12 13 และข้อที่ 14 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 3.50 จำนวน 1 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 9

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 1 2 3 4 5 7 และข้อที่ 10 ส่วนขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 6 8 9 11 12 13 และข้อที่ 14

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 จำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 6 8 9 10 11 และข้อที่ 12

3.1.7 ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และ
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา
และพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi
รอบ 1)

ลำดับ ที่	สื่อที่ใช้ ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1	สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียน สำเร็จรูป คู่มือการ พัฒนา ชุดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	สื่อทางไกล (โทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์)	4.00	4.00	0.00	5.00-3.50	1.50
4	สื่อวัสดุอุปกรณ์ ทางด้านสุขศึกษา และพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	สื่อบุคคล เช่น ครู สุขศึกษาต้นแบบ ครูพลศึกษาแห่งชาติ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	สื่อที่ใช้ ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6	แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต สถานศึกษาด้านแบบ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 12 และข้อที่ 4 สำหรับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 3 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 35 และข้อที่ 6

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 12 และข้อที่ 4 ส่วนสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 มีจำนวน 3 สื่อ สื่อข้อที่ 35 และข้อที่ 6

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 จำนวน 1 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 6

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.8 ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับที่	หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	4.50	5.00	0.50	5.00-3.50	1.50
3	สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	4.00	4.00	0.00	4.50-3.00	1.50
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
5	หน่วยศึกษานิเทศก์	4.00	5.00	1.00	5.00-3.00	2.00
6	สถานศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-3.50	1.50
7	กลุ่มสถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
8	การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	3.00	3.00	0.00	4.50-3.00	1.50
9	สมาคมวิชาชีพ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่า 3.00-5.00 โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 1 4 และข้อที่ 6 สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 2 ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 3 5 7 และข้อที่ 9 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 3.00 มีจำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 8

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่า 3.00-5.00 โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 1 2 4 5 และข้อที่ 6 ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีฐานนิยม 4.00 จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 3 7 และข้อที่ 9 และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 3.00 มีจำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 8

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 5

3.1.9 ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 2 (Delphi รอบ 1)

ลำดับ ที่	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1	ประเมินจาก จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ใน การพัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	ประเมินจาก ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ในการปฏิบัติของ กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	ประเมินจากการ ปฏิบัติได้จริงของครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
4	ประเมินจาก ความก้าวหน้าของการ พัฒนาในแต่ละ ช่วงเวลา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	ประเมินจากผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นกับผู้เรียน/ บุคลากรในโรงเรียน/ ชุมชน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00

ลำดับ	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6	ประเมินจาก ผลกระทบที่เกิดจาก การพัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
7	ประเมินจากการ ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
8	ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การระดมงาน การระดมความคิด	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
9	ประเมินโดยใช้หลัก ประเมินแบบ กัลยาณมิตร	5.00	5.00	0.00	5.00-3.50	1.50
10	ควรประเมินตาม ความต้องการในการ พัฒนา (Need Assessment)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
11	ควรประเมินตาม แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
12	ประเมินจากผลงานที่ เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
13	ควรมีการประเมิน ภายในและภายนอก	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
14	ควรประเมินผลการ นำไปใช้พัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

ลำดับ	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	มัธยมศึกษา- ฐานนิยม	คอวไทล์ที่3- คอวไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง คอวไทล์
15	ควรมีการรายงาน ผลงานอย่างต่อเนื่อง ทุกปี	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
16	ควรใช้การประเมินผล รอบด้าน (การ ประเมินโดยผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง)	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
17	ควรจัดสัดส่วนการ ประเมินทั้งด้านสุข ศึกษาและพลศึกษา อย่างเหมาะสมในด้าน ความรู้: เจตคติ: การปฏิบัติ/ ทักษะ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
18	ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานรับรอง มาตรฐานและ ประเมินคุณภาพ การศึกษาและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
19	ควรจัดทำการ ประเมินเป็นระยะ ๆ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
20	ควรจัดทำเกณฑ์การ ประเมินกลาง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
21	ควรจัดทำคู่มือการ ประเมิน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

ลำดับ	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
22	โรงเรียนควรประเมิน ทุกภาคการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-3.50	1.50
23	ควรตั้งคณะกรรมการ ติดตามผล	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
24	ควรติดตามผลการ ปฏิบัติงาน ภายหลัง สิ้นสุดการพัฒนา อย่างน้อยเทอมละ ครั้ง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาใน EDRF รอบ 2 (Delphi รอบ 1) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนามีค่าตั้งแต่ 4.00-5.00 โดยค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มี 23 ข้อ ได้แก่ การประเมินและติดตามผลข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 และ ข้อที่ 24 ส่วนการประเมินและติดตามผลการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.50 มี 1 ข้อ ได้แก่ การประเมินและติดตามผลข้อที่ 8

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนามีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกข้อ ได้แก่ การประเมินและติดตามผลข้อที่ 1- ข้อที่ 24

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาสอดคล้องกันทุกข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

3.2 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม ใน 9 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง ตามหัวข้อต่อไปนี้

3.2.1 ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

3.2.2 ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

3.2.3 ด้านข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.3.1 ด้านความรู้

3.2.3.2 ด้านทักษะ

3.2.3.3 ด้านเจตคติ

3.2.4 ด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.4.1 วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา

3.2.4.2 วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา

3.2.5 ด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล

3.2.5.2 กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม

3.2.6 ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

3.2.7 ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.8 ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

3.2.9 ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

3.2.1 ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	รูปแบบการพัฒนาควรกำหนดให้เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้ถือปฏิบัติ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	การจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูเป็นรายบุคคลควรใช้คู่มือหรือบัตรเครดิตแทนการเบิกจ่ายโดยตรง	4.00*	5.00	1.00	5.00-3.00	2.00
4	ควรจัดทำข้อมูลการพัฒนาครูให้เป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
5	ควรนำผลการวิจัยมา ใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญต่อการ พัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
7	ครูควรได้รับการ พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	5.00	1.00	5.00-3.00	2.00
8	ควรจัดตั้งเครือข่าย การพัฒนาทั้ง หน่วยงานเครือข่าย และบุคคลเครือข่าย	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
9	ควรจัดทำแผนกล ยุทธ์ในการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
10	ควรมีการให้รางวัล ตอบแทนเพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ดีเด่นของครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
11	ควรมีการสนับสนุน งบประมาณด้านการ พัฒนาให้เหมาะสม และเพียงพอ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
12	ควรจัดทำแผนการ พัฒนาครูประจำปี	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	มัธยมศึกษา- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
13	กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดทำหลักสูตร พัฒนา ครูสำหรับใช้ใน สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
14	ควรจัดทำแผนการ เรียนรู้กลางเพื่อเป็น แนวทางให้กับครู ในด้านการจัดการ เรียนรู้	4.00	5.00	1.00	5.00-4.00	1.00
15	ควรพัฒนาครูให้ สามารถทำงาน ร่วมกับศึกษานิเทศก์ ได้	4.00	4.00 *	0.00 *	5.00-4.00 *	1.00 *
16	ควรลดภาระงานด้าน อื่นของครู เพื่อให้การ พัฒนาครูด้านการ สอนเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	5.00*	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
17	ควรส่งเสริมให้มี ระบบครูพี่เลี้ยงใน สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
18	ควรเลือกครูที่มีคุณวุฒิ ตรงกับกลุ่มสาระการ เรียนรู้สุขศึกษา และ พลศึกษา หากครูไม่มี คุณวุฒิต้องพัฒนาให้ มีคุณวุฒิทุกคน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *

ลำดับ ที่	แนวคิดที่เป็นจุดเน้น ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
19	สถาบันผลิตครูควร ดำเนินการผลิตครู อย่างมีคุณภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
20	ควรตั้งสถาบันพัฒนา ครู เพื่อเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา ครูในแต่ละภูมิภาค	4.00	5.00	1.00	5.00-3.50	1.50
21	ควรใช้การ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เกิดการพัฒนา เกิดสัมฤทธิ์ผล	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
22	ควรเน้นการต่อยอด ความรู้เดิมเสริม ความรู้ใหม่	5.00*	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
23	ควรนำเทคโนโลยีเข้า มาใช้ในการพัฒนา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
24	ควรเป็น ลักษณะเฉพาะครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและ พลศึกษา	4.50 *	5.00	0.50 *	5.00-4.00	1.00
25	ควรกำหนดสัดส่วน ในการพัฒนาด้าน ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ/ ทักษะ ในสัดส่วน 30:30:40	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00 *	1.00 *

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 14 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 1 2 4 5 6 8 9 10 11 12 16 18 19 และข้อที่ 22 สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 21 และข้อที่ 24 ส่วนแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 9 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 3 7 13 14 15 17 20 23 และข้อที่ 25

สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาที่มีค่ามัธยฐานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือข้อที่ 16 22 และข้อที่ 24 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากขึ้น

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 20 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 14 16 18 19 20 21 22 และข้อที่ 24 ส่วนแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 5 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 13 15 17 23 และข้อที่ 25

สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาที่มีค่าฐานนิยมลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือข้อที่ 15 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยลง

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา คือ มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2.00 จำนวน 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดข้อที่ 3 และ 7

สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 8, 15, 18 และ 25 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

3.2.2 ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนา
ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และ
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการ
เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR
รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับ ที่	จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1	ครูสามารถจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
2	ครูสามารถ พัฒนาการเรียนการ สอนได้ตามปรัชญา การสอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	ครูสามารถพัฒนา การจัดการเรียนรู้ได้ ตามจุดประสงค์ของ การเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
4	ครูสามารถสอนได้ ตามหลักสูตร	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
5	ครูสามารถ บูรณาการ การเรียนรู้ได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00

ลำดับ ที่	จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6	ครูสามารถ ประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีที่ เหมาะสมได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
7	ครูสามารถคิด วิเคราะห์ได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *
8	ครูสามารถ สร้างสรรค์การ พัฒนาให้เกิดแก่ ผู้เรียนได้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *
9	ครูสามารถสอนได้ อย่างมีเป้าหมาย	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
10	ครูสามารถพัฒนา เป็นครูมืออาชีพได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
11	ครูสามารถพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้มี สุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมเพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านสุขภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
12	ครูสามารถเป็นผู้นำ ด้านสุขภาพได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
13	ครูสามารถเป็น เครือข่ายสุขภาพได้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ทุกจุดมุ่งหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายข้อที่ 1- ข้อที่ 13

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกจุดมุ่งหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายข้อที่ 1-ข้อที่ 13

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนามีสอดคล้องกันทุกจุดมุ่งหมาย โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

ส่วนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 4 7 8 9 และข้อที่ 10 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.3 ด้านข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.3.1 ด้านความรู้

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	ด้านความรู้	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
2	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *
4	การจัดทำสื่อการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	เทคนิควิธีการสอน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	ด้านความรู้	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
7	การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
8	การดูแลสภาพด้วย ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	การสอดแทรก คุณธรรมและ จริยธรรมในการ จัดการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
10	การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
11	การจัดโปรแกรม สุขภาพในโรงเรียน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
12	การจัดโปรแกรม พลศึกษาในโรงเรียน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDfR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ทุกข้อความรู้ ได้แก่ ความรู้ข้อที่ 1- ข้อที่ 12
2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกข้อความรู้ ได้แก่ ความรู้ข้อที่ 1- ข้อที่ 12
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกข้อความรู้ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

สำหรับความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 3 7 9 11 และข้อที่ 12 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

3.2.3.2 ด้านทักษะ

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	ด้านทักษะ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	กระบวนการคิด	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
2	การเสริมสร้างบุคลิกภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *
3	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุขศึกษาและพลศึกษา	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
4	การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
5	การวิจัยที่ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	ด้านทักษะ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6	การใช้ภาษาโดยเฉพาะ ภาษาต่างประเทศ	4.00	4.00	0.00	5.00-3.00	2.00
7	การจัดกิจกรรมให้ สนใจผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
8	การกีฬา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
9	การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
10	การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDfR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 7 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 1 2 4 5 7 9 และข้อที่ 10 สำหรับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 1 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 3 ส่วนด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 6 และข้อที่ 8

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยทักษะที่ใช้ในการพัฒนามีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 8 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 1 2 3 4 5 7 9 และข้อที่ 10 ส่วนด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะข้อที่ 6 และข้อที่ 8

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 จำนวน 1 ทักษะ คือ ทักษะข้อที่ 6

สำหรับด้านทักษะที่ใช้ในการพัฒนา ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลงได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 1 2 7 และข้อที่ 10 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

3.2.3.3 ด้านเจตคติ

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	ด้านเจตคติ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	ความเป็นครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
2	ควรมีคุณธรรมจริยธรรม	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
3	ความมีน้ำใจนักกีฬา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
4	การใฝ่รู้	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
5	การรักษาสุขภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
6	เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
7	เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
8	ค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *
9	การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *

ลำดับ ที่	ด้านเจตคติ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
10	การเห็นความสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ดี ทางด้าน สุขภาพ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ทุกเจตคติ ได้แก่ เจตคติข้อที่ 1- และข้อที่ 10
2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนามีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกเจตคติ ได้แก่ เจตคติข้อที่ 1- และข้อที่ 10
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเจตคติที่ใช้ในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกเจตคติ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

สำหรับเจตคติที่ใช้ในการพัฒนา ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 4 6 7 8 9 และข้อที่ 10 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.4 ด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.4.1 ด้านวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	เพื่อนช่วยเพื่อน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	การนิเทศภายใน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	การสอนงาน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
5	การเขียนโครงการ	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
6	การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
7	การทำงานเป็นทีม	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
8	การจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.00	2.00
9	การจัดเสวนา	4.00	5.00 *	1.00 *	5.00-3.50	1.50
10	การจัดการความรู้	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 5 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 2 3 7 และข้อที่ 10 สำหรับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 3 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 4 5 และข้อที่ 8 ส่วนวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 2 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 6 และข้อที่ 9

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษามีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษามีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 9 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 2 3 4 5 7 8 9 และข้อที่ 10 ส่วนวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษามีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 1 วิธี คือ วิธีการข้อที่ 6

สำหรับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาที่มีค่าฐานนิยมเพิ่มขึ้น ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 9 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากขึ้น

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษามีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2.00 มีจำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 8

3.2.4.2 ด้านวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
2	การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาวแบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
3	การศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การศึกษาต่อ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 2 3 และข้อที่ 5 สำหรับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 ส่วนวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 4

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่า 4.00-5.00 โดยวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 4 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 1 2 3 และข้อที่ 5 สำหรับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษามีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีการข้อที่ 4

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาสอดคล้องกันทุกวิธี โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.5 ด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

3.2.5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	การศึกษาด้วยตนเอง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	การใช้ชุดการเรียน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การศึกษาทางไปรษณีย์	4.00	4.00	0.00	4.00-3.00	1.00
4	การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
6	การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
7	การสอนทางโทรทัศน์	4.00	4.00	0.00	4.50-3.00	1.50
8	การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	กิจกรรมการเรียนรู้ รายบุคคล	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
9	ศึกษาความก้าวหน้า ทางการสุขศึกษา และ พลศึกษาจากการ ประชุมสัมมนาหรือ ฝึกอบรม	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
10	การเรียนรู้โดยสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	4.00	4.00	0.00	4.50-4.00	0.50
11	การศึกษาต่อ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่า 4.00-5.00 โดยกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 1 4 และข้อที่ 6 สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 2 3 5 7 8 9 10 และข้อที่ 11

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่า 4.00-5.00 โดยกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่าฐานนิยม 5.00 มีจำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 1 4 และข้อที่ 6 ส่วนกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 8 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 2 3 5 7 8 9 10 และข้อที่ 11

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลสอดคล้องกันทุกกิจกรรม โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

3.2.5.2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อการสร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	การระดมพลังสมอง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
5	การวิเคราะห์กรณีศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม มีค่าตั้งแต่ 4.50-5.00 โดยมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มี 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 12 3 และข้อที่ 5 ส่วนกิจกรรมที่มีค่ามัธยฐาน 4.50 มี 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 4

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมข้อที่ 1- ข้อที่ 5

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มสอดคล้องกันทุกกิจกรรม โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.6 ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 25 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	วิเคราะห์และประเมินสภาพ แนวโน้มภารกิจการพัฒนาครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาลำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
4	ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้องการนั้นๆ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินการ พัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
5	แจ้งเป้าหมายในการ ปฏิบัติกิจกรรมรวม ทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการ พัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับ การพัฒนาควรจะได้รับ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
6	ไม่ควรแยกจัดกลุ่มครู สุขศึกษาและครู พลศึกษาในการ พัฒนา	4.00	5.00 *	1.00 *	5.00-3.00	2.00
7	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามผลการประเมิน ความจำเป็นของการ พัฒนา	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
8	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามจังหวัด	4.00	5.00 *	1.00 *	5.00-3.00 *	2.00 *
9	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามหน่วยงานที่สังกัด	3.50	3.00 *	0.50 *	5.00-3.00	2.00
10	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามเขตพื้นที่ การศึกษา	4.50	5.00	0.50	5.00-3.00	2.00
11	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามภูมิภาค	4.00	4.00	0.00	5.00-3.00	2.00
12	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามกลุ่ม สถานศึกษา	4.00	5.00 *	1.00 *	5.00-3.00	2.00

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินการ พัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
13	ควรแยกจัดกลุ่มครู ตามเครือข่าย สถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	4.50-3.00	1.50
14	ควรแยกจัดกลุ่มครูตาม ช่วงชั้นการเรียนรู้ของ ผู้เรียนการศึกษา	4.00	5.00 *	1.00 *	5.00-3.50	1.50

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่า 3.50-5.00 โดยขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 5 วิธี ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 1 2 3 4 และข้อที่ 5 สำหรับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 7 และข้อที่ 10 ส่วนขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 6 8 11 12 13 และข้อที่ 14 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 3.50 จำนวน 1 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 9

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 11 วิธี ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 10 12 และข้อที่ 14 ส่วนขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 11 และข้อที่ 13 และขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีฐานนิยม 3.00 จำนวน 1 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 9

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาที่มีค่าฐานนิยมเพิ่มขึ้น ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 6 8 และข้อที่ 14 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากขึ้น

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา มีค่ามากกว่า 1.50 โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2.00 จำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนข้อที่ 6 8 9 10 11 และข้อที่ 12

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 8 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

3.2.7 ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครุกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครุกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับที่	สื่อที่ใช้ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3-ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียน สำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
2	สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	สื่อทางไกล (โทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์)	4.00	4.00	0.00	5.00-3.50	1.50
4	สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	สื่อที่ใช้ ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
5	สื่อบุคคล เช่น ครู สุขศึกษาต้นแบบ ครู พลศึกษาแห่งชาติ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00
6	แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต สถานศึกษาต้นแบบ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 2 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 1 และข้อที่ 2 สำหรับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 1 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 4 ส่วนสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 3 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 35 และข้อที่ 6

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่า 4.00-5.00 โดยสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 12 และข้อที่ 4 ส่วนสื่อที่ใช้ในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 4.00 จำนวน 3 สื่อ ได้แก่ สื่อข้อที่ 35 และข้อที่ 6

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

3.2.8 ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 27 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDR รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	4.50	5.00	0.50	5.00-3.50	1.50
3	สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	4.00	4.00	0.00	4.50-3.00	1.50
4	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *
5	หน่วยศึกษานิเทศก์	4.50	5.00	0.50	5.00-3.50 *	1.50 *
6	สถานศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-3.00	2.00
7	กลุ่มสถานศึกษา	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

ลำดับ ที่	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ในการพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
8	การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	3.00	3.00	0.00	4.00-3.00 *	1.00 *
9	สมาคมวิชาชีพ	4.00	4.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่า 3.00-5.00 โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 1 4 และข้อที่ 6 สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.50 จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 2 และข้อที่ 5 สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 4.00 จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 3 7 และข้อที่ 9 และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่ามัธยฐาน 3.00 จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 8

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่า 3.00-5.00 โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 1 2 4 5 และข้อที่ 6 ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีฐานนิยม 4.00 จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 3 7 และข้อที่ 9 และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา มีค่าฐานนิยม 3.00 จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานข้อที่ 8

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสอดคล้องกันทุกข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 5 และข้อที่ 8 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากขึ้น

3.2.9 ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 28 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในแต่ละข้อ จากการตอบแบบสอบถามใน EDRF รอบ 3 (Delphi รอบ 2)

ลำดับ ที่	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1	ประเมินจาก จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ใน การพัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
2	ประเมินจาก ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ในการปฏิบัติของ กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
3	ประเมินจากการ ปฏิบัติได้จริงของครู	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
4	ประเมินจาก ความก้าวหน้าของการ พัฒนาในแต่ละ ช่วงเวลา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
5	ประเมินจากผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นกับผู้เรียน/ บุคลากรในโรงเรียน/ ชุมชน	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00

ลำดับ ที่	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
6	ประเมินจาก ผลกระทบที่เกิดจาก การพัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00*	1.00*
7	ประเมินจากการ ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
8	ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การระดมงาน การระดมความคิด	4.50	5.00	0.50	5.00-4.00	1.00
9	ประเมินโดยใช้หลัก ประเมินแบบ กัลยาณมิตร	5.00	5.00	0.00	5.00-3.50	1.50
10	ควรประเมินตาม ความต้องการในการ พัฒนา (Need Assessment)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
11	ควรประเมินตาม แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
12	ประเมินจากผลงานที่ เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
13	ควรมีการประเมิน ภายในและภายนอก	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
14	ควรประเมินผลการ นำไปใช้พัฒนา	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00 *	0.00 *

ลำดับ ที่	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
15	ควรมีการรายงาน ผลงานอย่างต่อเนื่อง ทุกปี	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
16	ควรใช้การประเมินผล รอบด้าน (การ ประเมินโดยผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง)	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
17	ควรจัดสัดส่วนการ ประเมินทั้งด้าน สุขศึกษาและ พลศึกษาอย่าง เหมาะสมในด้าน ความรู้: เจตคติ: การปฏิบัติ/ ทักษะ	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
18	ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานรับรอง มาตรฐานและ ประเมินคุณภาพ การศึกษาและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00
19	ควรจัดทำประเมิน เป็นระยะๆ	5.00	5.00	0.00	5.00-5.00	0.00
20	ควรจัดทำเกณฑ์การ ประเมินกลาง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50

ลำดับ ที่	การประเมิน และติดตามผล การพัฒนา	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	ควอไทล์ที่3- ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
21	ควรจัดทำคู่มือการ ประเมิน	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50	0.50
22	โรงเรียนควรประเมิน ทุกภาคการศึกษา	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00 *	1.00 *
23	ควรตั้งคณะกรรมการ ติดตามผล	5.00	5.00	0.00	5.00-4.50 *	0.50 *
24	ควรติดตามผลการ ปฏิบัติงาน ภายหลัง สิ้นสุดการพัฒนา อย่างน้อยเทอมละ ครั้ง	5.00	5.00	0.00	5.00-4.00	1.00

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาใน EDFR รอบ 3 (Delphi รอบ 2) สรุปได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนามีค่าตั้งแต่ 4.50-5.00 โดยมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มี 23 ข้อ ได้แก่ การประเมินและติดตามผลข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 และข้อที่ 24 ส่วนการประเมินและติดตามผลการพัฒนาที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.50 มี 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8

2. ค่าฐานนิยมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนา มีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5.00 ทุกข้อความ ได้แก่ การประเมินและติดตามผลข้อที่ 1- ข้อที่ 24

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาสอดคล้องกันทุกข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

สำหรับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลดลง ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อ 14 และข้อที่ 22 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น

สอดคล้องกันมากขึ้น ส่วนค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เพิ่มขึ้น ได้แก่ ข้อที่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือ ข้อที่ 6 และข้อที่ 23 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันลดลง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประมวลได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ผู้เข้าร่วมสนทนาทุกคนมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 ด้าน ได้แก่ แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา จุดมุ่งหมายในการพัฒนา ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา สื่อที่ใช้ในการพัฒนา หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา และการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ประเด็นที่ 2 รายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

1. ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นด้วยกับแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาทั้ง 16 ข้อ โดยบางท่านเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูด้วยระบบครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาควรเน้นด้านการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาวิทยฐานะ การกำหนดสัดส่วนในการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติและการปฏิบัติ/ทักษะ บางท่านเห็นว่าควรจัดลำดับความสำคัญและความหมายของความรู้ เจตคติและการปฏิบัติ/ทักษะ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 13 ข้อ โดยบางท่านเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรเพิ่มการสังเคราะห์ในการคิดวิเคราะห์ด้วย

3. ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ด้านความรู้ทั้ง 12 ข้อ ด้านทักษะ ทั้ง 8 ข้อ และด้านเจตคติทั้ง 10 ข้อ

โดยบางท่านเสนอแนะเพิ่มเติมการเสริมสร้างสุขภาพและบุคลิกภาพ และเพิ่มเติมการกีฬาและนันทนาการ

4. วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นด้วยกับวิธีการพัฒนาภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 12 ข้อ โดยบางท่านเสนอแนะเพิ่มโครงการในการเขียนโครงการ และให้ใช้คำว่า การจัดตั้งเครือข่าย

5. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นด้วยกับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลและโดยกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 8 ข้อ

6. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นด้วยทั้งหมดกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 6 ข้อ

7. สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นด้วยทั้งหมดกับสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 3 ข้อ

8. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 2 ข้อ และบางท่านเสนอให้เพิ่ม องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

9. การประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้ง 24 ข้อ และบางท่านเสนอแนะให้ใช้คำว่า ต้อง แทนคำว่า ควร เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพิ่มเติม ควรติดตามผลภายหลังการพัฒนาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางด้านสุขศึกษา พลศึกษา การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และคู่มือสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และสรุปรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่ม สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการทำ EDFR และการ สนทนากลุ่ม (Focus Group) ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบได้ 9 ด้าน รวม 138 ข้อ โดยสรุปเฉพาะข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่ามัธยฐาน (Mdn) = 4.00-5.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q.D) = 0.00-1.50 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านที่ 1 แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา

ผลการพิจารณาพบว่า แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาที่ได้รับฉันทามติจาก ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D = 0.00) ได้แก่ ควรนำผลการวิจัยมาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ควรจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนา ทั้งหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครู และสถาบัน ผลิตครูควรดำเนินการผลิตครูอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาที่มีค่า มัธยฐาน = 5.00 Q.D=0.50 ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย ควรเลือกครูที่มี คุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หากครูไม่มีคุณวุฒิต้องพัฒนาให้มีคุณวุฒิ ทุกคน (Mdn = 5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาควรกำหนดให้เป็นนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการให้ถือปฏิบัติ ควรจัดทำข้อมูลการพัฒนาครูให้เป็นระบบถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน ควรมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีเด่นของครู ควร

มีการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาให้เหมาะสมและเพียงพอ ควรจัดทำแผนการพัฒนาคู
ประจำปี ควรลดภาระงานด้านอื่นของครู เพื่อให้การพัฒนาครูด้านการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ควรใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้การพัฒนาเกิดสัมฤทธิ์ผล ควรเน้นการต่อยอดความรู้เดิม
เสริมความรู้ใหม่ ควรเป็นลักษณะเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn =
4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ ควรใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้การพัฒนาเกิดสัมฤทธิ์ผล ควรเป็น
ลักษณะเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn = 4.00 Q.D=1.00) ได้แก่
กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาคูสำหรับใช้ในสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีระบบ
ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนา ควรกำหนดสัดส่วนในการ
พัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ/ทักษะ ในสัดส่วน 30:30:40

ด้านที่ 2 จุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ผลการพิจารณาพบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D= 0.00) ได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ สอนได้ตามหลักสูตร บูรณาการ
การเรียนรู้ได้ สอนได้อย่างมีเป้าหมาย พัฒนาเป็นครูมืออาชีพได้ พัฒนตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพดี
ทั้งร่างกายจิตใจและสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ เป็นผู้นำด้านสุขภาพได้ เป็น
เครือข่ายสุขภาพได้ (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ พัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการ
สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดวิเคราะห์ได้ สร้างสรรค์การพัฒนาให้เกิดแก่
ผู้เรียนได้ (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ ประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้

ด้านที่ 3 ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

ผลการพิจารณาพบว่า ด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาที่ได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D= 0.00) ได้แก่ ปรัชญาและหลักการของสาระการ
เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เทคนิควิธีการสอน การบูรณาการการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการ
เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ การจัด
โปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน และการจัดโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน (Mdn =5.00 Q.D=0.50)
ได้แก่ การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn =5.00
Q.D=1.00) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม
และเทคโนโลยีทางการศึกษา การดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้

สำหรับด้านทักษะ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=0.00) ได้แก่ กระบวนการคิด การจัดกิจกรรมให้จูงใจผู้เรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพ การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ การวิจัยที่ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn =4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn =4.00 Q.D=1.00) ได้แก่ การกีฬา

ส่วนด้านเจตคติ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D= 0.00) ได้แก่ ความเป็นครู ควรมีคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจนักกีฬา การใฝ่รู้ การรักษาสุขภาพ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีทางด้านสุขภาพ (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ ค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู

ด้านที่ 4 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

ผลการพิจารณาพบว่า วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาที่ได้รับอันดับจาก ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ การนิเทศภายใน (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ เพื่อนช่วยเพื่อน การสอนงาน การทำงานเป็นทีม การจัดการความรู้ (Mdn =4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเขียนโครงการ

นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาที่ได้รับอันดับจาก ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาว แบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ การศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ (Mdn =4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้านที่ 5 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

ผลการพิจารณาเห็นว่า กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลที่ได้รับอันดับจาก ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม และการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน (Mdn =4.00 Q.D=0.50) ได้แก่ การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Mdn =4.00 Q.D=1.00) ได้แก่ การใช้ชุดการเรียนรู้ การศึกษาทางไปรษณีย์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ศึกษาความก้าวหน้าทางการสุขศึกษาและพลศึกษาจากการประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรม การศึกษาต่อ

สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม พบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการสร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ การระดมพลังสมอง และการวิเคราะห์กรณีศึกษา (Mdn =4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น

ด้านที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

ผลการพิจารณาเห็นว่า ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาที่ได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม ภารกิจการพัฒนา กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต่องการนั้น ๆ แจ้งเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมรวมทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาควรจะได้รับ (Mdn =4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ ควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา

ด้านที่ 7 สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

ผลการพิจารณาเห็นว่า สื่อที่ใช้ในการพัฒนาที่ได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ) สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี) (Mdn =4.50 Q.D=1.00) ได้แก่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn =4.00 Q.D=1.00) ได้แก่ สื่อบุคคล เช่น ครูสุขศึกษาต้นแบบ ครูพลศึกษาแห่งชาติ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต สถานศึกษาต้นแบบ

ด้านที่ 8 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

ผลการพิจารณาเห็นว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาที่ได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D= 0.00) ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (Mdn =4.50 Q.D= 1.50) ได้แก่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ (Mdn =4.00 Q.D= 1.00) ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษา สมาคมวิชาชีพ (Mdn =4.00 Q.D= 1.50) ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา

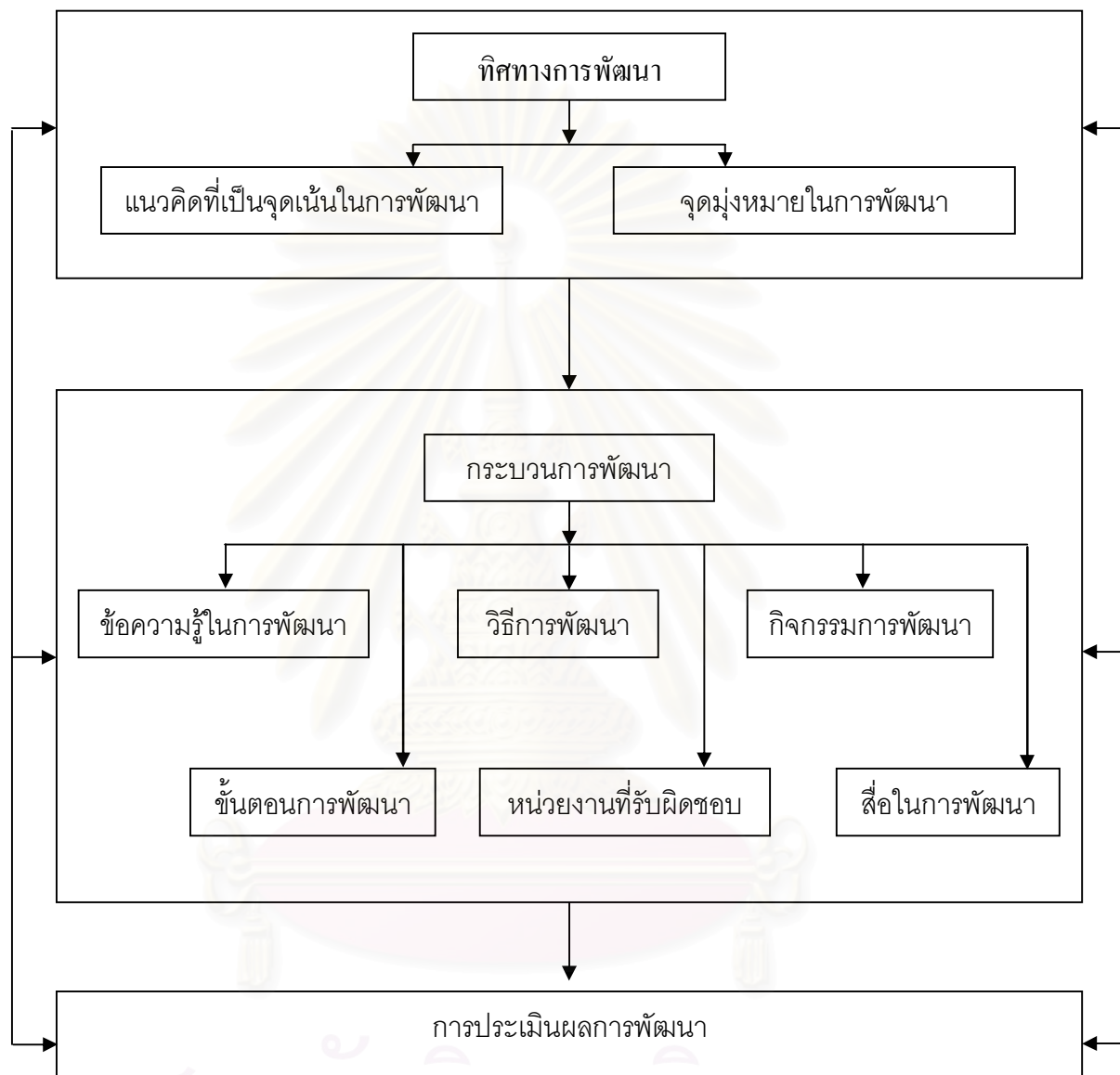
ด้านที่ 9 การประเมินและติดตามผลการพัฒนา

ผลการพิจารณาเห็นว่า การประเมินและติดตามผลการพัฒนาที่ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn =5.00 Q.D= 0.00) ได้แก่ ประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/บุคลากรในโรงเรียน/ชุมชน ควรมีการประเมินภายในและภายนอก ควรประเมินผลการนำไปใช้พัฒนา ควรจัดทำการประเมินเป็นระยะ ๆ (Mdn =5.00 Q.D=0.50) ได้แก่ ประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ ประเมินจากความก้าวหน้าของการพัฒนาในแต่ละช่วงเวลา ประเมินจากผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา ประเมินจากการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ควรประเมินตามความต้องการในการพัฒนา (Need Assessment) ควรประเมินตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan) ประเมินจากผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้านสุขศึกษาและพลศึกษาอย่างเหมาะสม ในด้านความรู้/เจตคติ/ การปฏิบัติ/ ทักษะ ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโรงเรียนควรประเมินทุกภาคการศึกษา ควรติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังสิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยไตรมาสครั้ง ควรตั้งคณะกรรมการติดตามผล (Mdn =5.00 Q.D=1.00) ได้แก่ ประเมินจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนา ประเมินจากการปฏิบัติได้จริงของครู ควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี ควรใช้การประเมินผลรอบด้าน (การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) ควรจัดทำเกณฑ์การประเมินกลาง และควรจัดทำคู่มือการประเมิน (Mdn =4.50 Q.D=0.50) ได้แก่ ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การสะสมงาน การสะสมความดี

จากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญและผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษานี้ไปใช้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในรูปแบบแผนภูมิดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา



รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเป็นรูปแบบเชิงข้อความที่นำเสนอด้วยแผนภูมิ ที่มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทิศทางการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา องค์ประกอบดังกล่าวมีโครงสร้างทางความคิดและความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาอย่างมีทิศทางในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ โดยเน้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาครู ในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ให้ครูมีศักยภาพสูงขึ้น และพัฒนาให้ครูมีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มสาระ รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ด้วยสัดส่วนที่เหมาะสมให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายในการพัฒนายังเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้และปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สามารถสอนได้ตามหลักสูตร บูรณาการการเรียนรู้ได้ พัฒนาเป็นครูมืออาชีพ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้ เป็นผู้มีความสุขภาพดี และเป็นผู้นำเครือข่ายด้านสุขภาพ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ข้อความที่ใช้ในการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ได้แก่ ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เทคนิควิธีการสอน การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ การจัดโปรแกรมสุขภาพและโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน การดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวัดและประเมินผล การจัดทำสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการสุขศึกษาและพลศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กระบวนการคิด การเสริมสร้างบุคลิกภาพ การทำงานร่วมกับ การวิจัย การกีฬา ความเป็นครู ความมีน้ำใจนักกีฬา การใฝ่รู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ การนิเทศภายใน เพื่อนช่วยเพื่อน การสอนงาน การทำงานเป็นทีม การจัดการความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเขียนโครงการ การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาว แบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และการศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ

กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลและโดยกลุ่ม ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การใช้ชุดการเรียนรู้ การศึกษาทางไปรษณีย์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ศึกษาความก้าวหน้าทางการสุศึกษาและผลศึกษาจากการประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรม การศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการสร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ การระดมพลังสมอง การวิเคราะห์กรณีศึกษา การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ได้แก่ วิเคราะห์และประเมินสภาพแนวโน้ม ภารกิจการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม สำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล จัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้องการนั้น ๆ แจ้างเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมรวมทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาควรจะได้รับ และควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ) สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี) สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุศึกษาและผลศึกษา สื่อบุคคล เช่น ครูสุศึกษาต้นแบบ ครูผลศึกษาแห่งชาติ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต และสถานศึกษาต้นแบบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานนิเทศก์ กลุ่มสถานศึกษา สมาคมวิชาชีพ สถาบันอุดมศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนา ประกอบด้วย การประเมินผลแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาในเชิงนโยบาย โดยประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ในการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินจากการปฏิบัติของครู ได้แก่ ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้านสุศึกษาและผลศึกษาอย่างเหมาะสม ในด้านความรู้/ เจตคติ / การปฏิบัติ/ ทักษะ เนื่องจากลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระที่เน้นการปฏิบัติและทักษะ ควบคู่ไปกับด้านความรู้และเจตคติ การประเมินจากผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) หรือพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/บุคลากรในโรงเรียน/ ชุมชน ในส่วนของการยอมรับโดยผู้เกี่ยวข้อง วิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินตามความต้องการในการพัฒนา (Need Assessment) การประเมินตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan) โดยใช้การประเมินผลรอบด้าน (การประเมิน

โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) ประเมินทั้งภายในและภายนอก การติดตามผลการพัฒนา ควรดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยเดือนละครั้ง และควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษานี้ ตามองค์ประกอบหลักของทั้ง 3 ประการดังแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ภายในอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ มีการกำหนดทิศทางการพัฒนา ที่ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และมีการกำหนดกระบวนการพัฒนาให้สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีการประเมินผลการพัฒนาเป็นลำดับ ซึ่งการประเมินผลการพัฒนานั้นจะแสดงให้เห็นว่า การพัฒนามีประสิทธิภาพมากเพียงใด หากต้องการพัฒนา จะได้อะไรบ้างที่ต้องพัฒนาในส่วนใดของทิศทางการและกระบวนการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ที่ใช้ภาษาอธิบายรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อให้เห็นโครงสร้างขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่ประกอบด้วย ทิศทางการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู รวมถึงมีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา นอกจากนี้ยังปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ตั้งแต่สถาบันผลิตครู กระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตลอดจนกระทรวงสาธารณสุขที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่องานวิจัยนี้ เป็นความคิดเห็นที่มาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาทั้งสิ้น ทั้งในระดับผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน ศึกษานิเทศก์และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ซึ่งถือได้ว่าเป็นความคิดเห็นที่กลั่นกรองมาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีหลากหลายในด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มาร่วมกันพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้มีคุณภาพ ที่จะส่งผลให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. **ทิศทางการพัฒนาครู** ประกอบด้วย แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ที่จะกำหนดทิศทางของการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ทั้งในเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ประเด็นแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา ในเชิงนโยบาย ได้แก่ การที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นนี้ อาจเป็นเพราะบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาของประเทศ ถือเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารในปัจจุบัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรงให้กับครูที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลให้ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้ถือปฏิบัติ และควรจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนการพัฒนาครูประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูของเฉลิมชัย หาญกล้า (2543) ที่ระบุให้การเลือกกลยุทธ์ระยะยาวขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวทางการพัฒนาครูจะต้องสะท้อนให้เห็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การที่มีความชัดเจน กลยุทธ์ระยะยาวจะต้องมีความสอดคล้องกันกับเป้าประสงค์ในการพัฒนาครูเป็นอย่างดี การปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผนหรือกลยุทธ์ ขั้นตอนนี้จะต้องได้รับการเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารที่ดีจะต้องคอยดูว่าการปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูมีปัญหาหรืออุปสรรคใดหรือไม่ และคอยอำนวยความสะดวกให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้แผนการดังกล่าวหยุดชะงักลง นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนงบประมาณ ให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ตลอดจนการขออัตรากำลังครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้เพียงพอกับปริมาณที่ต้องการ ซึ่งภารกิจดังกล่าวของผู้บริหารนี้เป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (2546) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2548) ที่กำหนดให้ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมขวัญและกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติครู และสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูให้เพียงพอ นอกจากนี้ประเด็นการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาครูนั้น ก็เป็นสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง เนื่องจากปริมาณครูทั่วประเทศที่มีจำนวนมากนี้ จำเป็นต้องใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้เครือข่าย ทั้งหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย ให้กระจายและครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาคไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และคณะ (2546) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ควรประกอบด้วย ระบบและหลักการในการสร้างเครือข่าย โดยมีหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ แม่ข่าย ลูกข่าย หน่วยรับการ พัฒนา ความเชื่อมโยง ทรัพยากร และการประเมินเครือข่าย

ส่วนประเด็นแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา ในเชิงปฏิบัติ ได้แก่รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาควรมีความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรมีความเหมาะสมกับ ลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรกำหนดสัดส่วนในการพัฒนาให้ ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ เจตคติ การปฏิบัติ/ทักษะ และควรนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในประเด็นดังกล่าวนี้มากที่สุด อาจเนื่องจากการพัฒนาครูที่ดีควรมีรูปแบบที่ หลากหลายเพื่อเป็นทางเลือกในการนำไปใช้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครูแต่ละ คน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) ที่กำหนดให้กระบวนการจัดการศึกษามี เอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนว ทางการพัฒนาครูของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2543) และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่ระบุว่า การพัฒนาครูควรมีรูปแบบที่หลากหลาย อีกทั้งควรมีเอกลักษณ์เฉพาะของกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ยังเป็นประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการ เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้ครูที่มีคุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) และ แนวคิดการพัฒนาครูของวิจิตร ศรีสอ้าน (2550) ได้กำหนดให้ครูต้องมีวุฒิ/ความรู้ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หากครูไม่มีคุณวุฒิต้องพัฒนาให้มีคุณวุฒิทุกคน โดยพิจารณาจากระบบ ประเมินผลครูที่ได้รับการพัฒนา แล้วเพิ่มวุฒิการศึกษาให้ พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน ที่เรียกว่า “ค่า วิทยพัฒนา” หรือค่าวิชาให้แก่ครูที่ได้รับการพัฒนา รวมทั้งการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนานั้น ก็ถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ เนื่องจากผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ความ ต้องการ และวิธีการที่จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ เนื่องจากการ วิจัยเป็นวิธีที่มีหลักการเชิงวิชาการ มีกระบวนการค้นคว้า มีเหตุมีผล และผลการวิจัยนั้นที่เป็นที่ ยอมรับและสามารถนำไปใช้อ้างอิง หรือกำหนดแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูได้ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) และ งานวิจัยของพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2545) ที่กำหนดให้ครูทำการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย

พัฒนานวัตกรรมการพัฒนาครู จะช่วยส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2 ประเด็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ได้จำแนกจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครูเพื่อความเป็นครู ดังนี้

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น มุ่งพัฒนาให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง อาจเนื่องจากปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจะเป็นแนวคิดที่สำคัญที่จะชี้แนะให้ครูนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูชาติ โสมประยูร (2548) ที่กล่าวว่า โรงเรียนจะต้องวางปรัชญาการสอนให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อจะได้อาศัยปรัชญาทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติที่ได้ผล เป็นรากฐานอันมั่นคงให้แก่การดำเนินงานการสอนของโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยสามารถสอนได้ตามหลักสูตรของกลุ่มสาระ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของไพรัช เพิ่มพูน (2549) ที่พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีความคิดเห็นว่าด้านหลักสูตรมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูควรมีความสามารถในการบูรณาการทั้งในและระหว่างกลุ่มสาระ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องสามารถคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์การพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียนได้ ตลอดจนประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2520: อ้างถึงในชุตินธร ปานะดิษฐ์, 2545) และเกณฑ์การคัดเลือกครูต้นแบบ (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2544) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูควรเน้นที่การเรียนการสอน โดยครูต้องมีความคิดวิจารณ์และคิดอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการให้คำปรึกษาด้านการเรียนและชีวิต ศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของคาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers, 1965) แนวการจัดการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) มาตรฐานวิชาชีพของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ. (2547) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547) และสุชาติ สังข์รุ่ง (2545) ที่กำหนดให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ครูมี

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตร

ส่วนการพัฒนาครูเพื่อความเป็นครู ได้แก่ พัฒนาเป็นครูมืออาชีพ เป็นผู้มีความสุขภาพดี ทั้งร่างกายจิตใจและสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำด้านสุขภาพ รวมทั้งเป็นเครือข่ายสุขภาพ การที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเนื่องจากความเป็นครูมืออาชีพนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังข้อกำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ระบุให้เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ ดังนั้น ครูจะต้องมีความตระหนักในบทบาทของความเป็นครู ทำหน้าที่ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จนเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ประกอบกับมีความมุ่งมั่น และศรัทธาในอาชีพครูว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยความทุ่มเทและเสียสละโดยไม่คำนึงถึง เวลา และงบประมาณ ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องของความเป็นมืออาชีพที่จำเป็นอย่างยิ่ง แต่ในปัจจุบันยังพบปัญหาเกี่ยวกับครู ดังงานวิจัยของเต็บโต คติพจน์ (2540) และอนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์ (2546) ที่ระบุว่า ครูยังขาดจิตสำนึกของความเป็นครู ในขณะที่เดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดว่า ครูต้องพัฒนาตนเอง “เป็นครูมืออาชีพ ไม่ใช่อาชีพครู” ต้องก้าวทันการพัฒนาด้านวิชาการ ต้องฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษารูปแบบ วิธีการหรือแนวทางใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่ดี ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2541) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ที่กำหนดความเป็นครูมืออาชีพ โดยครูต้องเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ นอกจากนี้การพัฒนาตนเองยังเป็นสมรรถนะหลักของครู โดยเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่มีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านสุขภาพ การปฏิบัติตนอย่างผู้มีสุขภาพ และการนำไปใช้ในวิถีประจำวันเพื่อสุขภาพ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างทางด้านสุขภาพให้แก่ศิษย์ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะครูในมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) และวิภาวดี ลีมีงสวัสดิ์ (2548) ที่ระบุว่า ครูควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ดูแลสุขภาพของตนเอง มีร่างกายที่แข็งแรง หน้าตาแจ่มใส มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มอย่างมีความสุข สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยดี และควรเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการดูแลสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน รวมถึงเป็นผู้นำทางด้านสุขภาพใน

การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ การออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาอย่างต่อเนื่อง ทั้งโดยส่วนบุคคลและโดยให้รูปแบบเครือข่ายสุขภาพ

2. กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ การเลือกใช้วิธีการ กิจกรรม ขั้นตอนในการดำเนินงาน และสื่อที่เหมาะสม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาครูดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามทิศทางที่กำหนดไว้

2.1 ประเด็นข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่มุ่งให้เกิดขึ้นกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ กระบวนการคิด ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ในการพัฒนาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา นอกจากความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาดังกล่าวแล้ว ยังมีข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาที่เป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระ ในเรื่องการศึกษา การจัดโปรแกรมสุขภาพและโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้กับผู้เรียน ที่จะนำไปสู่ดูแลสุขภาพที่ดีของตนเอง ครอบครัว ตลอดจนสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดกระบวนการเรียนกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาของกรมวิชาการ (2545) ที่กำหนดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในสถานศึกษา การจัดบริการสุขภาพในสถานศึกษา การเรียนการสอน สุขศึกษาและพลศึกษา และการบริหารงานสุขภาพในสถานศึกษา ตลอดจนแนวทางการจัดการเรียนรู้พลศึกษาในสถานศึกษา การจัดการแข่งขันกีฬาภายในสถานศึกษา การจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ และการจัดกิจกรรมนันทนาการ สำหรับการเสริมสร้างบุคลิกภาพและการดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นั้น ด้วยลักษณะของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างบุคลิกภาพของผู้มีสุขภาพที่ดี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะเมื่อใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักปรัชญาที่เหมาะสมสังคมโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของโลกในระดับรุนแรง และมีแนวโน้มที่จะสูงยิ่งขึ้น การน้อมนำกระแสพระราชดำริในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดูแลสุขภาพ จึงเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้เป็นผู้มีสุขภาพดีและบุคลิกภาพที่ดี มี

น้ำใจนักกีฬา มีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพและการพัฒนาครู การยอมรับและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีทางด้านสุขภาพ ซึ่งจะทำให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพจน์ วิเวก (2549) ที่พบว่า ด้านบุคลิกลักษณะของครูพลศึกษามีผลต่อการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา (รัชณี ขวัญบุญจัน, 2536; แสงว วิทยพิทักษ์, 2547; สาโรช เลี่ยมสกุล, 2547; อองอาจ พิจิตร, 2547; ยุทธนา เชิงหอม, 2547; ชิดชัย ชุ่มนอกพันธุ์, 2548; วิภาวดี ลิ้มสังวสดี, 2548) ที่พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาต้องมีบุคลิกภาพ สุขภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.2 ประเด็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การนิเทศภายใน เพื่อนช่วยเพื่อน การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเขียนโครงการ การทำงานเป็นทีม การจัดการความรู้ การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาวแบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา การศึกษาดูงาน สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด อาจเนื่องจากวิธีการเหล่านี้ เป็นวิธีการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาที่ต่างไปจากวิธีการเดิมที่ดำเนินการอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่เสนอมาตรการการปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู จากการฝึกอบรมสัมมนาอย่างเดียว เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการสัมมนาเป็นประจำทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ควบคู่การปฏิรูปการบริหารจัดการ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ข้อค้นพบในวิธีการที่ใช้พัฒนา ทั้งการพัฒนาภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงเป็นการนำเสนอทางเลือกมากขึ้น ซึ่ง แต่ละวิธีก็มีจุดเด่นและข้อดีในการนำไปใช้ ได้แก่ วิธีการพัฒนาที่จัดขึ้นภายในสถานศึกษา จะไม่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ ยังสามารถพัฒนาควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนได้อีกด้วย ส่วนวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา แม้ว่าจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนของครูบ้างก็ตาม แต่ข้อดีของวิธีนี้ ก็คือ การได้เปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรต่างองค์กร แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการ ทั้งสองวิธีนี้ ซึ่งสามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจใช้ควบคู่กันไปทั้งสองวิธี ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) และวาสนา คุณาอภิสิทธิ์

(2547) ที่ใช้วิธีการพัฒนาทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนิเทศติดตามผล และการประชุมสัมมนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ ช่อหลิม (2540) และ นที พิลาแดง (2547) ที่พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาโดยวิธีการจัดประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ รวมทั้งยังสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) และแนวคิดของเวกเลย์และแลทแฮม (Wexley และ Latham, 1991; อ้างถึงในวิจิตรวาทย์, 2543) ที่กล่าวถึงวิธีการพัฒนาว่า ประกอบด้วย การปฐมนิเทศและแนะนำสมาชิกใหม่เข้าสู่สังคมขององค์กร การสอนงาน การสอนงานโดยพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน และการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม

สำหรับประเด็นการตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษานั้น ก็เป็นวิธีการพัฒนาที่สามารถดำเนินการได้ทันกับความต้องการของครูที่มีจำนวนมากได้ทั่วประเทศในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่ระบุให้เร่งรัดพัฒนาครูประจำการ จำนวน 684,608 คน ให้เป็นครูเพื่อปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีเครือข่ายในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาครู ที่ประกอบด้วย องค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

2.3 ประเด็นกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การใช้ชุดการเรียนรู้อบรม การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการสร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ การระดมพลังสมอง การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น การวิเคราะห์กรณีศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเนื่องจากการเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำแนกเป็นการเรียนรู้รายบุคคลและโดยกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู ในเชิงการบริหารจัดการตามรูปแบบ School-Based Management : SBM ของถวิล มาตรเลี่ยม (2545) ที่ให้ความสำคัญของบุคลากรทั้งโรงเรียน จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องพัฒนาในลักษณะเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม หรือ ทีมงานรวมทั้งระบบโรงเรียน ตามบทบาทหน้าที่เฉพาะและประสานสัมพันธ์ ร่วมคิดร่วมทำใน ทีมงานและระบบโรงเรียนทั้งหมด สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลนี้ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคน ที่ต้องการจะพัฒนาสมรรถนะเรื่องใด และมีความพร้อมเพียงใด นอกจากนี้ยังเหมาะกับครูที่มีภาระ

งานมาก ส่วนกิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม ครูสามารถเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จึงมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว โดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของแต่ละคน ดังนั้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จำเป็นอย่างยิ่ง และจะมีประโยชน์มากหากนำมารวบรวมประสบการณ์ที่หลากหลายเข้าด้วยกัน ก็จะได้คลังความรู้ที่มีคุณภาพเป็นศูนย์รวมของวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูของคำหามาน คนไค (2545) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูในรูปแบบใดก็ตาม ต้องให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของคิด (Kidd, 1976) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมในการตอบสนองของความต้องการ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี โดยเฉพาะสำหรับผู้ใหญ่

2.4 ประเด็นขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ได้แก่ วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม ภารกิจการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้องการนั้นๆ แจ้งเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมรวมทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาควรจะได้รับ และควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเนื่องจากเป็นขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาที่เป็นระบบ เริ่มจากการวิเคราะห์และประเมินสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนา กำหนดแนวโน้มการพัฒนา โดยพิจารณาจากภารกิจหลักของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน จากนั้นจึงกำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งการพัฒนาภายในและภายนอกสถานศึกษา กิจกรรมรายบุคคลและโดยกลุ่ม สำหรับการประเมินศักยภาพของครูก่อนเข้ารับการพัฒนา ในเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามหน้าที่และสมรรถนะเฉพาะ ควบคู่ไปกับการประเมินความต้องการในการพัฒนา แล้วนำผลการประเมินมาจัดลำดับความจำเป็นก่อนหลังของการพัฒนา เป็นแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan) นอกจากนี้ ก่อนการพัฒนาควรแจ้งเป้าหมาย ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้รับการพัฒนารู้ขั้นตอนการพัฒนาโดยรวม เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มพัฒนาการนิยม (Developmental Theories) ทฤษฎีแอนดราโกยี (Andragogy) ของโนลส์ (Knowles, 1980) หลักการเรียนรู้ของคิด (Kidd, 1976) และพตินแดงจวง (2533) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อรู้ว่าสิ่งนั้นจำเป็นต่อบทบาทของตน และความรู้นั้นจะต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน โดยขั้นตอนของการพัฒนา

ประสบการณ์การเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลเกิดพัฒนาการขึ้น และควรให้ผู้เรียนมีเวลาเรียนรู้เนื้อหาวิชามาก่อนล่วงหน้าเพื่อให้ทราบสภาพการเรียนรู้ใหม่ จะต้องศึกษาพื้นฐานและความต้องการของผู้ใหญ่ให้แน่ชัด เพื่อใช้ข้อมูลเป็น แนวทางในการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ใหม่ที่เหมาะสม ควรมีการทบทวนถึงวัตถุประสงค์ในการเรียนเสมอว่ามีการเรียนไปทำไม และขณะนี้ได้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายมากน้อยแค่ไหนแล้ว นั่นคือ ควรช่วยให้ผู้เรียนได้รู้ว่าควรจะทำอย่างไร และมีขั้นตอนอะไรในการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

2.4 ประเด็นสื่อที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ) สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี) สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเป็นเพราะสื่อที่ดีนั้น ควรมีความเหมาะสมกับผู้ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีลักษณะแตกต่างจากครูกลุ่มสาระอื่น ดังนั้น สื่อที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาควรเป็นสื่อที่มีความทันสมัย สะดวกในการใช้ และมีรูปแบบและเนื้อหาที่ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชาติ วรรณะวัลย์ (2549) พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เรื่อง โภชนาการ สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีคุณภาพด้านเนื้อหาและด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) ที่ระบุว่า ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูของ พศิน แดงจวง (2533) ซึ่งกล่าวถึง ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าหากสื่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง ซึ่งสื่อที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยนี้ เป็นสื่อการเรียนรู้ที่ใช้สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ (หนังสือเรียน คู่มือครู แผนการสอน หนังสืออ้างอิง หนังสืออ่านเพิ่มเติม แบบฝึกกิจกรรม ใบงาน ใบความรู้ หนังสือพิมพ์ วารสารวิชาการ นิตยสาร จุลสาร จดหมายข่าว ไปสเตอร์ แผ่นพับ แผ่นภาพ) สื่อวัสดุ (รูปภาพ หุ่นจำลอง สไลด์ ฟิล์มภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง ซีดีรอม แผ่นดิสก์) สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ข่าวสารด้านสุขภาพและกีฬา ห้องพยาบาล สนามกีฬา ห้องสมุด สถานที่สาธารณะ)

2.5 ประเด็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานนิเทศก์ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา ซึ่ง

ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเนื่องจากปัญหาการขาดหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง ซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานรับผิดชอบเดิม เช่น กรมพลศึกษาถูกโอนไปสังกัดอื่น ดังนั้นหน่วยงานจากข้อค้นพบทั้งหมดนี้ จะมีหน้าที่ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาทั้งบทบาทหน้าที่โดยตรงและหน้าที่สนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) พบว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่พัฒนา ได้แก่ ก.ค.ศ., อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยหน่วยงานเหล่านี้มีหน้าที่โดยตรงในการดูแล กำกับ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนการพัฒนาครูในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู เพื่อความเป็นเอกภาพ ของการพัฒนา นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาก็เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการผลิตครูให้มีคุณภาพก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่ครูประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ที่กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น หากทุกหน่วยงานดังกล่าวดำเนินงานตามภารกิจเพื่อการพัฒนาครูอย่างเต็มความสามารถ ด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) พงษ์ทิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2545) ระบุให้มีกลไกประสานเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู สมาคมวิชาชีพครู และหน่วยงานการใช้ครู ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู แผนการผลิตและการใช้ครู การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการพัฒนาครูให้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย การประเมินผลในเชิงนโยบาย การปฏิบัติ วิธีการประเมิน และการติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การประเมินผลแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาในเชิงนโยบาย โดยประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด

อาจเนื่องจากการประเมินเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนา เพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนานั้น สัมฤทธิ์ผลหรือไม่ การประเมินที่ดีควรประเมินจากวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนดไว้ ดังนั้น การประเมินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรประเมินจากนโยบาย การพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาว่ามีความเหมาะสมเพียงใด สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดหรือไม่ นอกจากนี้การประเมินจะตรวจสอบได้ว่าผลงานเป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู ให้สามารถทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลผลิตสุดท้ายคือสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อความ เป็นเอกภาพในการประเมิน จึงควรจัดทำเกณฑ์การประเมินกลาง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ การประเมินเชิงนโยบายนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สวัสดิ์สาลี (2542) ที่กล่าวว่า การประเมินผล เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่ง เพราะผลที่ได้จากการประเมินที่เป็นระบบ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูของวิจิตร ศรีสอาน (2550) กล่าวว่าการพัฒนาครูเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง มีระบบประเมินผลครู ที่ได้รับการพัฒนา และเฉลิมชัย หาญกล้า (2543) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาถือเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลาทั้งในระหว่างที่ดำเนินการและภายหลังจากที่การดำเนินการสิ้นสุดลง ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3.2 การประเมินจากการปฏิบัติของครู ได้แก่ ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้าน สุขศึกษาและพลศึกษาอย่างเหมาะสม ในด้านความรู้/ เจตคติ/การปฏิบัติ/ทักษะ เนื่องจาก ลักษณะเฉพาะของกลุ่มสาระที่เน้นการปฏิบัติและทักษะ ควรคู่ไปกับด้านความรู้และเจตคติ การประเมินจากผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) หรือพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/ บุคลากรในโรงเรียน/ชุมชน ในส่วนของการยอมรับโดยผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเป็นเพราะการประเมินในเชิงปฏิบัติของผู้รับการประเมิน ถือเป็นประเมินเชิงประจักษ์ โดยดูจากผลงานเป็นหลัก ซึ่งเกิดขึ้นหลังการเข้ารับการพัฒนา ดังนั้น การประเมินในเชิงปฏิบัตินี้ จะเป็นการประเมินที่เห็นความก้าวหน้าของการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นรูปธรรม มีร่องรอยปรากฏให้ตรวจสอบได้ และเป็นตัวอย่างให้แก่ครูในการพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2546) ที่ระบุว่า ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการเรียนรู้มีความสำคัญ ถ้าการประเมินผลการเรียนรู้มีคุณภาพ ก็จะทำให้การประเมินผลมีคุณภาพ และการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินเรื่องผลการเรียนรู้ด้าน วิชาการ การใช้เหตุผล ทักษะและสมรรถนะ เจตคติ และนิสัยการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเกณฑ์การคัดเลือกครูต้นแบบ ของบุญเลี้ยง ทุมทอง (2544) ที่ครูต้องมีศักยภาพในการ

เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และสอดคล้องกับอลิศรา ชูชาติ (2546) ที่กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริงนั้นต้องดำเนินการควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริง หรือการเรียนรู้ที่แท้จริง

3.3 วิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินตามความต้องการในการพัฒนา (Need Assessment) การประเมินตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan) โดยใช้ในการประเมินผลรอบด้าน (การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) ประเมินทั้งภายในและภายนอก ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด อาจเนื่องจากการประเมินทั้งสามวิธีนี้ สอดคล้องกับสมรรถนะของครู ทั้งในส่วนของสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะเฉพาะ เพื่อให้ครูได้ทราบระดับสมรรถนะของตนเอง และกำหนดแนวทางการพัฒนาได้ นอกจากนี้ยังประเมินจากความต้องการในการพัฒนา ซึ่งจะสอดคล้องกับ Individual Development Plan: ID Plan ของครูแต่ละคน และการประเมินผลรอบด้านโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้สู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ที่กำหนดให้มีการประเมินผลรอบด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับระบบและยุทธศาสตร์พัฒนาครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548) ระบุว่า ให้ผู้รับการพัฒนาพิจารณาเลือกรูปแบบการพัฒนาตามความเหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการจำเป็น โดยให้มีการประเมินภายใน เพื่อประเมินประสิทธิผลการพัฒนา โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ที่ระบุว่า การประเมินการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การประเมินการพัฒนาควรให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา และเกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน ดังนี้ การประเมินก่อนการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของตนที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาแล้วจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID-Plan) โดยใช้ข้อกำหนดตามสมรรถนะ (Competency) ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดเป็นเป้าหมายในการประเมิน การประเมินหลังการพัฒนา เพื่อติดตามผลการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือในภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น การประเมินหลังการพัฒนานี้ จะมี 2 ลักษณะ คือ การประเมินภายในและการประเมินภายนอก

3.4 การติดตามผลการพัฒนา ควรดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยเทอมละครั้ง และควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด

อาจเป็นเพราะการติดตามผลเป็นกระบวนการสำคัญอีกกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาครู หากการติดตามผลมีการวางแผนที่ดี และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ก็จะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง สามารถนำผลที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของครู ได้ตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการติดตามผลการพัฒนาครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ที่กล่าวว่า การติดตามผลเป็นเรื่องที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นการพิสูจน์ขั้นสุดท้ายว่ากิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นมีประสิทธิภาพมากเพียงใด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการติดตามผลของ AT&T (อ้างถึงในสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2549) ระบุว่า การติดตามผลเพื่อประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ ซึ่งโดยปกติจะประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 6 เดือน หรือ 1 ปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของพทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์และคณะ (2545) ที่ระบุให้มีการติดตามผลคุณภาพการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านหลักสูตร/โครงการพัฒนาตามมาตรฐานใหม่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยแต่งตั้งคณะทำงานและผู้รับผิดชอบการพัฒนาาร่วมกันกำหนดนโยบายการพัฒนา แผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาครูประจำปี ตลอดจนการผลักดันให้เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนอื่น ได้แก่ โล่ เกียรติบัตร เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานแก่ครู รวมถึงให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง สำหรับการดำเนินการพัฒนาก็สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ภายใต้หลักการควมมีเอกภาพทางด้านนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ โดยมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนา ซึ่งควรดำเนินการภายหลังจากการที่ครูได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละครั้ง นอกจากนี้ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานกลางในการพัฒนา ได้แก่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรและนวัตกรรมการพัฒนาครู เพื่อเป็นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาต่อไป

2. ทิศทางการพัฒนา ที่มาจากแนวคิดที่เป็นจุดเน้นและจุดมุ่งหมายในการพัฒนา โดยเฉพาะในเชิงนโยบายที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการผลักดันในแนวคิดให้เป็น

รูปธรรมสู่การปฏิบัติมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ และการปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและภาพลักษณ์ที่ดีของครูต่อไป

3. กระบวนการพัฒนา ทำให้ทราบขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งต้องมีคณะทำงาน เพื่อวางแผนและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยการเลือกข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น เลือกวิธีการและกิจกรรมที่สามารถเอื้อประโยชน์ให้กับครูตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของครู และประยุกต์ใช้สื่อการพัฒนาตามความเหมาะสม ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้จะดำเนินการได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบจะเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และครูควรจะมีส่วนในการเข้าร่วมการพัฒนา ทั้งนี้มีใช้เพื่อประโยชน์ต่อครูเท่านั้น ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย

4. สำหรับการประเมินการพัฒนา ผู้วิจัยได้จำแนกเป็นเชิงนโยบาย การปฏิบัติ วิธีการประเมิน และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้ผู้รับผิดชอบการพัฒนาได้เห็นถึงความจำเป็นและความหลากหลายของการประเมินผล ที่จะสามารถตรวจสอบผลของการพัฒนาเพื่อให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา สู่เป้าหมายของการประเมินเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยให้มีเกณฑ์การประเมินการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยให้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และนักเรียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิติมา ปรีดีดีลก. (2534). การบริการและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษร
การพิมพ์.

เกศินี ชิวปรีชา. (2543). การพัฒนาข้าราชการครู: ผู้เส้นทางการปฏิรูปการศึกษา. วารสาร
ข้าราชการครู 21 (ธันวาคม - มกราคม): 32-35.

ชนิษฐา จันทวโร. (2536). การเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการสอนวิชา
สุขศึกษาของครูที่มีวุฒิทางสุขศึกษาและไม่มีวุฒิทางสุขศึกษา ตามการรับรู้ของ
ตนเองและหัวหน้าหมวดวิชาพลานามัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขศึกษา ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). รายงานการวิจัยนำร่อง ระบบ
เครือข่ายการพัฒนาครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะ
และกระบวนการคิดของนักเรียน_อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: ไทยแลนด์การพิมพ์.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อ
พิจารณารายงานการวิจัย เรื่องนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. พิมพ์ครั้งที่
1. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). สารสำคัญของนโยบายการผลิตและ
พัฒนาครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี จำกัด.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2546). คู่มือพัฒนาครู.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2548). พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2548). หลักเกณฑ์และ
วิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น .
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่และการถ่าย

โอนภารกิจ. (ม.ป.ป.).

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9**[Online]. แหล่งที่มา:

<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1**[Online]. แหล่งที่มา:

<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>

คำหามาณ คนไค. (6 กุมภาพันธ์ 2545). การพัฒนาครูโดยคนที่ไม่ใช่ครู. **ไทยโพสต์: 9.**

คำหามาณ คนไค. (21 กุมภาพันธ์ 2545). การพัฒนาครูโดยครูร่วมคิดร่วมทำ. **สยามรัฐ: 20.**

จาตุรนต์ ฉายแสง. (2550). **การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา**[Online]. แหล่งที่มา:

www.moe.go.th/websm

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2538). การวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research). ใน **ทิศนาแหมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์. แบบการวิจัยและการใช้ผลงานทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. (2541). **ลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.ท.)

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2543). การพัฒนาครูในยุคปฏิรูปการศึกษาไทย. **วารสารทางวิชาการครูสารเทพสตรี. 4 (มกราคม): 3.**

ชาญ สวัสดิ์สวัสดิ. (2542). **คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม สำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม.** พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ท.).

ชิดชัย ชูนอกพันธุ์. (2548). **ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2547.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุตินธร ปานะดิษฐ์. (2545). **ความต้องการการพัฒนาครูเรื่องการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร: พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ชูชัย สมितिไกร. (2540). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยณรงค์ ทองยศ. (2547). **สภาพและปัญหาการสอนของครูพลศึกษากลุ่มสาระเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ช่วง**

- ชั้นที่ 2 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม ปีการศึกษา 2546. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดิบโต คติพจน์. (2540). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัย
พลศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นที พิลาแดง. (2547). **สภาพและความต้องการในการนิเทศการสอนของครูพลศึกษากลุ่ม
สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ปีการศึกษา 2546.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพรณ์ หะวานนท์. (2535). **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์.** กรุงเทพมหานคร: สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2544). **การพัฒนาครูแกนนำสู่ครูต้นแบบ สังกัดกรมสามัญศึกษา:
ยุทธศาสตร์การวิจัย. วารสารวิชาการ 12 (ธันวาคม): 16-25.**
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาคศึกษาศาสตร์ การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2545). **ร่างข้อเสนอนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิต
และการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (อัดสำเนา)**
- พรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2545). **รูปแบบการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ
ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พศิน แดงจวง. (2533). **จิตวิทยาประยุกต์ในการศึกษานอกระบบ. เอกสารคำสอนภาควิชา
ส่งเสริมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (อัดสำเนา)**
- พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สถาบัน. (2548). **รายงานการวิจัย ติดตาม
ผลการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ของหน่วยงานเครือข่าย
และบุคคลเครือข่าย. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ
ศึกษา. (ม.ป.ท.)**

- พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สถาบัน. (2548). **แผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549-2551**. นครปฐม:
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (อัดสำเนา)
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. (2548). **การสร้างระบบการพัฒนาครูของ
กระทรวงศึกษาธิการ**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (อัดสำเนา)
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. (2548). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (อัดสำเนา)
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. (2548). **สรุปรายงานการวิจัย เพื่อแสวงหาความ
ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการ
ปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา. (อัดสำเนา)
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. (2548). **เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ
โครงการพัฒนาระบบมาตรฐานหน่วยงานและบุคลากรเครือข่ายในการพัฒนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
(อัดสำเนา)
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, สุวัฒน์ ฉะยมอรพวรรณ, กมลพร บัณฑิตยานนท์. (2546). **แนวคิดและแนว
ปฏิบัติสำหรับครูเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู**. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2542). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐ
เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญญา ไพโรจน์. (2545). **ปัญหาการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2544 ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนนำ
ร่อง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช เพิ่มพูน. (2549). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ
พลศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 2 ในเขตพื้นที่การศึกษา
พังงา ปีการศึกษา 2547**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา
พลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2542). **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ยศ สันตสมบัติ. (21 มกราคม 2545). **ครูกับการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: 2.

- ยุทธนา เขิงหอม. (2533). **ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา ระดับประถมศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- รัชนี ขวัญบุญจัน. (2536). **สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2549). **มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง(พ.ศ.2549-2553).** สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- รุ่งทิพย์ ช้องหลิม. (2540). **การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงในการศึกษา ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,**
- เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนักงาน. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก, 24 สิงหาคม.**
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2543). **จรรยาบรรณครู.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2548). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2548). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ท.).
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2550). **6 เดือน 6 นโยบายขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาต่อเนื่อง [Online].** แหล่งที่มา: www.moe.go.th/websm.
- วัชনীร์ เชาว์ดำรงค์. (2542). **รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิต นักศึกษาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชา**

- อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตร
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2535). การพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา. เอกสารการ
สอนชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). **ครุมืออาชีพ**[Online]. แหล่งที่มา: www.moe.go.th/websm.
- วิจิตรา ปัญญาชัย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์ วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชากร, กรม. (2545). **คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา.**
กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ท.).
- วิภาวดี ลิ้มสวัสดิ์. (2548). การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานสุขภาพในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่
1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไทรย และ โยธิน แสงวงดี. (2536). การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการวิจัยเชิง
คุณภาพ จากการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.
ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ**
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. พิมพ์ครั้งที่
1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2545). **ยุทธศาสตร์กระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้**
สุขศึกษาและพลศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ท.).
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2545). **สาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา**
และพลศึกษา ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่
1. กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ท.).
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2545). **หลักสูตรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.**
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สไตล ฆณะรัตน์. (2544). การสำรวจเชิงวิเคราะห์วิถีวิทยาของงานวิจัยที่ใช้เทคนิค อี ดี เอฟ
อาร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุ

ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สนธิรัก เทพเรณู. (2547). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต สวณไพบุลย์ และคณะ. (2545). **รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนา คณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). **สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เพอร์เน็ทจำกัด.
- สวัสดิ์ สุคนธ์รังสี. (2520). **โมเดลการวิจัย: กรณีตัวอย่างทางการบริหาร**. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 17 (เมษายน): 206**.
- สาโรช เลี่ยมสกุล. (2547). **คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาใน ทรรศนะของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและ เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). **รายงานการวิจัยเรื่อง: รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. **วารสารบริหารการศึกษา มศว. 4 (มกราคม-เมษายน): 2-5**.
- แสวง วิทย์พิทักษ์. (2547). **การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในยุค ปฏิรูปการศึกษาไทย พ.ศ. 2542**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา พลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ วิเวก. (2549). **ปัญหาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ช่วงชั้น ที่ 2 ของครูพลศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2548**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ พิจิตร. (2547). **คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อนามัย, กรม. (2551). ปัญหาสุขภาพเด็ก[Online]. แหล่งที่มา: <http://rh.anamai.moph.go.th>
- อนุพงษ์ อุทัยสวัสดิ์. (2547). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษากลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ วรรณะวัลย์. (2549). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เรื่อง โภชนาการ
สารการเรีนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2542). ความจริงของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
เจ.ฟิล์ม โปรเซส จำกัด.
- เอมอัชฌา วัฒนานุกรานนท์, สุชาติ โสมประยูร. (2542). การสอนสุขศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
เอมี เทรดตั้ง.
- อำนาจ วราหะ. (2542). ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
พลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2516). ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล. วารสารครุศาสตร์
3 (เมษายน-กรกฎาคม): 31.
- อุ้นตา นพคุณ. (2527). การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร: กุศลสยามการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in
Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Education* 43: 256.
- Faulkenberry, James Ronal. (1980). A Study of Health Instruction in South Carolina
Public Senior High School. *Dissertation Abstracts International* 40: 5739 A.
- Keeves, P. J. (1988). Model and Model Building. *Education Research, Methodology
and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kidd, J.R. (1976). *How Adults Learn*. New York: Association Press.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to
Andragogy*. Chicago: Follet Publishing.

- Lawrenz, France. (1984). A New Approach to Health Education Inservice Training. *Journal of School Health* 54: 353.
- Maslow, A.H. (1987). *Motivation and Personality*. 3rd ed. New York: Harper& Row.
- Maxwell, Leigh Tarvin. (1999). *Community Leader Perspectives on Education Assessment and Communication Technology: Profiles of Three Ohio Schoolnet Communities*. Abstract form: *Dissertation Abstracts International*: 9639302.
- Mezirow, J. (1975). *Education for Perspective Transformation: Women's Reentry Programs in Community Colleges*. New York: Center for Adult Education.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimentions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nolan; Veronica, C. (1995). *Changes in Physical Education Teachers Effectiveness as A Function of Experience*. Available from : <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9543871>
- Rogers, C. (1965). *Client-Centered Therapy*. California: Merrill.
- Smith; Aurelia, J. (2006). *A Case Study Analysis of The Selection Role, and Training of Cooperating Teachers in The Health and Physical Education Teachers Preparation Program*. Available from : <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9540549>
- Stewart, W. D. , and Shamdasani, N. P. (1991). *Focus Groups: Theory and Practice*. 2nd ed. Newbury Park: Sage Publications.
- Stoner, J. A. F., Wankle, C. (1986). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Totten, Dorothy L. (1983). *An Analysis of Inservice Needs as Perceived by Middle Grade Level Teachers and Administrators*. *Dissertation Abstracts International*. 44(9): 1287-A.
- Wexley, K.N., and Latham, G.P. (1991). *Developing and Training Human Resource in Organization*. 2nd ed. New York: Harper Collins.
- Willer, D. (1992). *A Study to Develop a Career Development Model for Manufacturing Organizations*[on line]. *CU Reference Databases (DAO Database) DAI-A* 52/08, p.2785, Feb. [http://www.moe.go.th/webtcs/KM1/0309\(3\)_0150.pdf](http://www.moe.go.th/webtcs/KM1/0309(3)_0150.pdf)



ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6 (2771)/ 341

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10330

3 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศกลวรรณ เปลี่ยนขำ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตร
การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา" โดย
มีรองศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบุรณนที และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์
อินทร์ธมยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพ
ของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธิ์ สุทนต์จิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0 - 2218 - 2710

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วรศักดิ์ เพียรชอบ	ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ สุพรรณทัศน์	คณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพวาทินี หอมสนิท	ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิม ชัยวัชรภรณ์	คณบดีสำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.สนธิวัฑฒ์ เทพเรณู	รองผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา
6. อาจารย์ดุจฤดี อรุณศักดิ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า กทม.
7. อาจารย์ภาวณา อนนตชัย	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนพญาไท กทม.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับงานวิจัย EDFR
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการทำ EDFR

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6 (2771)/ 363

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10330

3 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับงานวิจัย EDFR

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศกลวรรณ เปลี่ยนขำ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตร
การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา" โดย
มี รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์
อินทร์ถมยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับงานวิจัย EDFR
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธิ์ สุทธิจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0 - 2218 - 2710

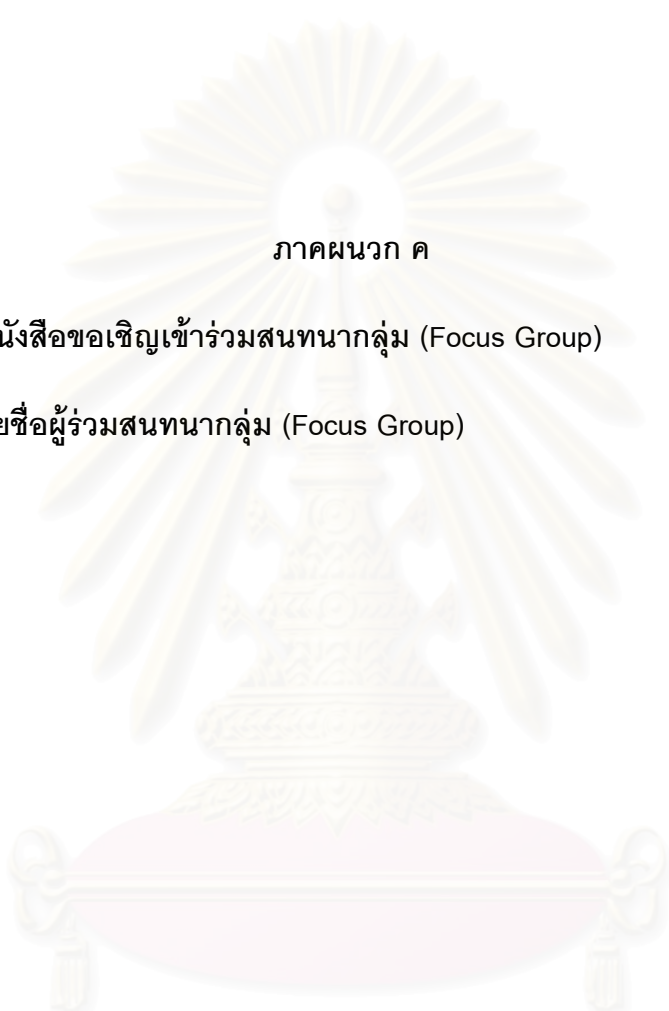
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการทำ EDR

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. ศาสตราจารย์สุชาติ โสมประยูร	ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ลาวัณย์ สุกกรี	ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี ขวัญบุญจัน	ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรัตน์ อิมามี	อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
6. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณิงสุขเกษม	นายกสมาคมสุขศึกษา พลศึกษา และ สันตนาการแห่งประเทศไทย และอาจารย์ประจำสำนักวิชาวิทยาศาสตร์การ กีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรน้อย	คณบดีคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
8. ดร.สุรชาติ สังข์รุ่ง	ผู้เชี่ยวชาญประจำสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์	ผู้อำนวยการสำนักลูกเสือและยุวกาชาด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
10. อาจารย์สมบุญ ขอสกุล	ผู้อำนวยการกองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
11. นายชูชาติ ทวีพย์มาก	ผู้อำนวยการพัฒนาระบบบริหารและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12. นายจำรูญ พรหมสุวรรณ	ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 จังหวัดปทุมธานี
13. นายสุวัฒน์ อ้นใจกล้า	ผู้อำนวยการโรงเรียนภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการทำ EDFR (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
14. นายไพบูรณ์ ขวัญดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
15. นายประยูร อองกุลนะ	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2
16. อาจารย์สุจินต์ ภาวังคนันท์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า กทม.
17. อาจารย์จิตตราณี ประสงค์เจริญ	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ กทม.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

1. หนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
2. รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6 (2700.0603)/ 1624

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10330

4 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศกลวรรณ เปลี่ยนขำ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตร
การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา" โดย
มี รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์
อินทร์ถมยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ในวันเสาร์ที่ 5 มกราคม 2551 ณ ห้องประชุมสาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา อาคาร 4
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันและเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธิ์ สุทธิจิตต์)

รองคณบดี

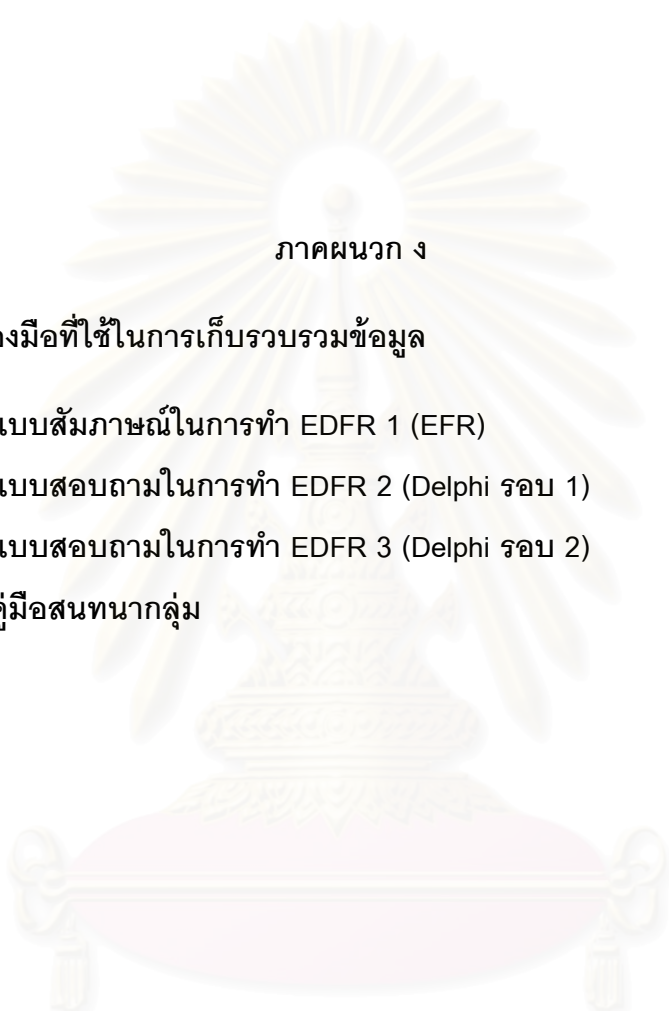
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0 - 2218 - 2710

รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. อาจารย์ดน้อย ดวงกุมเมศร์	ครู โรงเรียนวัดบางประกอก กทม.
2. อาจารย์ณัฐพงษ์ เชื้อเพชร	ครู โรงเรียนสารศาสตร์วิเทศธนบุรี กทม.
3. อาจารย์มาลินี คล่องเชิงสาร	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองบางกระเจ็ด จ.นครปฐม
4. อาจารย์ปทุมมาศ เพ็ชรเยี่ยม	ครูชำนาญการ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จ.ราชบุรี
5. อาจารย์อรุณรัศมิ์ สุวรรณรัตน์	ครูชำนาญการ โรงเรียนชะอวดวิทยาคาร จ.นครศรีธรรมราช
6. อาจารย์สายใจ จุลมนต์	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านปากน้ำ(เผด็จมนาวาสงเคราะห์) จ.ชุมพร
7. อาจารย์ศราวุธ พงษ์รักษ์	ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลวังสมบูรณ์ จ.สระแก้ว
8. อาจารย์สุมาลี ศรีสม	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนปรางจินราชวรอำรุง จ.ปราจีนบุรี
9. ว่าที่ ร.ต.หญิง ยศสวัสดิ์ ชื่นอารมณ์	ครู โรงเรียนเทพสถิตวิทยา จ.ชัยภูมิ
10. อาจารย์สุวรรณา รังสิมาการ	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านปากช่อง จ.นครราชสีมา
11. อาจารย์กำธร ฐิติพิย	ครูชำนาญการ โรงเรียนจ่านกร้อง จ.พิษณุโลก
12. อาจารย์ดลลิกา ชื่นเกิด	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านท่าเตียน จ.นครสวรรค์



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ในการทำ EDFR 1 (EFR)
2. แบบสอบถามในการทำ EDFR 2 (Delphi รอบ 1)
3. แบบสอบถามในการทำ EDFR 3 (Delphi รอบ 2)
4. คู่มือสนทนากลุ่ม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคู่มือสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
สำหรับการทำ EDFR รอบที่ 1

ผู้วิจัย	นางสาวศกมลวรรณ เปลี่ยนขำ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชื่อวิทยานิพนธ์	การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคู่มือสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา
วัตถุประสงค์	เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาคู่มือสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา
รูปแบบการวิจัย	เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ใช้ภาษาอธิบายการพัฒนาคู่มือกลุ่มสาระการ เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาคู่มือกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
วิธีการวิจัย	ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ (EDFR รอบ1) และ การตอบแบบสอบถาม 2 ครั้ง (EDFR รอบ2 และ 3) ผู้วิจัยจึงประสงค์จะ ขอรับทราบแนวคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
กรอบคำถาม	กรอบแนวคิดที่เป็นประเด็นสำคัญของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการ พัฒนาคู่มือสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่ได้มาจาก การสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีดังนี้

ข้อคำถาม

ข้อ 1 รูปแบบการพัฒนาคู่มือสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ประกอบด้วย
อะไรบ้าง เพราะเหตุใด.....

ข้อ 2 จุดมุ่งหมายการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง

- 1)
- 2)
- 3)

ข้อ 3 เนื้อหาการพัฒนาสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรเป็นการพัฒนาในเรื่องใด (ความรู้ ทักษะ ฯลฯ) มากที่สุด ร้อยละเท่าไร และแต่ละเรื่องมีประเด็นย่อยอะไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....

ข้อ 4 ทักษะในการพัฒนาสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรเป็นการพัฒนาในเรื่องใด (ความรู้ ทักษะ ฯลฯ) มากที่สุด ร้อยละเท่าไร และแต่ละเรื่องมีประเด็นย่อยอะไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....

ข้อ 5 เจตคติในการพัฒนาสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรเป็นการพัฒนาในเรื่องใด (ความรู้ ทักษะ ฯลฯ) มากที่สุด ร้อยละเท่าไร และแต่ละเรื่องมีประเด็นย่อยอะไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....

ข้อ 6 การจัดกลุ่มครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเพื่อการพัฒนา ควรมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ หากควรมีการจำแนกกลุ่ม จะจำแนกอย่างไร และด้วยเหตุผลใด

- 1)ไม่ควร.....เพราะ.....
- 2) ควร.....เพราะ.....

ข้อ 7 หน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรเป็นหน่วยงานใด

- 1).....
- 2).....

- 3).....
- 4).....
- 5).....
- 6).....

ข้อ 8 หลักการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่เหมาะสม ควรพิจารณาหรือคำนึงถึงเรื่องใดเป็นหลัก สัดส่วนประมาณร้อยละเท่าไร และประกอบด้วยประเด็นย่อยอะไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 9 ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรมีขั้นตอนและวิธีการพัฒนาอย่างไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 10 การเตรียมความพร้อมในกิจกรรมการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมหรือไม่ อย่างไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 11 ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรมีลักษณะกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 12 การประเมินผลสำเร็จและผลลัพธ์การพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ควรมีกรอบการพิจารณาอย่างไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 13 การประเมินและติดตามผลการพัฒนา ควรมีกรอบการดำเนินการอย่างไรบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 14 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาอื่น ๆ.....

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 15 อื่น ๆ.....

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ข้อ 16 อื่น ๆ.....

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

แบบสอบถาม

เรื่อง

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
ในการทำ EDFR รอบที่ 2

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์ แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่ม
สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ประเด็นการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้
สุขศึกษาและพลศึกษา

คำจำกัดความในการศึกษาวิจัย

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนระดับชั้น
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หมายถึง
รูปแบบเชิงข้อความที่ใช้ภาษาอธิบายรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา
และพลศึกษา เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของการพัฒนาครู
สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

คำแนะนำ การให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โปรดพิจารณาว่า ท่านเห็นด้วย หรือไม่
เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดไว้แต่ละหัวข้อ มาก หรือ น้อย เพียงใด และทำ
เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น มาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อยที่สุด

1. แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. รูปแบบการพัฒนาควรกำหนดให้เป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้ถือปฏิบัติ					
2. รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย					
3. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ควรใช้คูปองหรือบัตรเครดิตแทนการเบิกจ่ายโดยตรง					
4. ควรจัดทำข้อมูลการพัฒนาครูให้เป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
5. ควรนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา					
6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู					
7. ครูควรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
8. ควรจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาทั้งหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย					
9. ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครู					
10. ควรมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีเด่นของครู					
11. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาให้เหมาะสมและเพียงพอ					
12. ควรจัดทำแผนการพัฒนาครูประจำปี					
13. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูสำหรับใช้ในสถานศึกษา					
14. ควรจัดทำแผนการเรียนรู้กลางเพื่อเป็นแนวทางให้กับครูในด้านการจัดการเรียนรู้					
15. ควรพัฒนาครูให้สามารถทำงานร่วมกับศึกษานิเทศก์ได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. ควรลดภาระงานด้านอื่นของคุณ เพื่อให้การพัฒนาครูด้านการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
17. ส่งเสริมให้มีระบบครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา					
18. ควรเลือกครูที่มีคุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษา และพลศึกษา หากไม่มีต้องพัฒนาให้มีคุณวุฒิทุกคน					
19. สถาบันผลิตครูควรดำเนินการผลิตครูอย่างมีคุณภาพ					
20. ควรตั้งสถาบันพัฒนาครู เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครูในแต่ละภูมิภาค					
21. ควรใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้การพัฒนาเกิดสัมฤทธิ์ผล					
22. ควรเน้นการต่อยอดความรู้เดิม เสริมความรู้ใหม่					
23. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนา					
24. ควรเป็นลักษณะเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา					
25. ควรกำหนดสัดส่วนในการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ/ทักษะ ในสัดส่วน 30:30:40					

2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2. ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา					
3. ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ครูสามารถสอนได้ตามหลักสูตร					
5. ครูสามารถบูรณาการการเรียนรู้ได้					
6. ครูสามารถประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้					
7. ครูสามารถคิดวิเคราะห์ได้					
8. ครูสามารถสร้างสรรค์การพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียนได้					
9. ครูสามารถสอนได้อย่างมีเป้าหมาย					
10. ครูสามารถพัฒนาเป็นครูมืออาชีพได้					
11. ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ					
12. ครูสามารถเป็นผู้นำด้านสุขภาพ					
13. ครูสามารถเป็นเครือข่ายสุขภาพได้					

3. ข้อความที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

3.1 ด้านความรู้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา					
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
3. การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา					
4. การจัดทำสื่อการเรียนรู้					
5. เทคนิควิธีการสอน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
7. การบูรณาการการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา					
8. การดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
9. การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการ เรียนรู้					
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
11. การจัดโปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน					
12. การจัดโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน					

3.2 ด้านทักษะ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. กระบวนการคิด					
2. การเสริมสร้างบุคลิกภาพ					
3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุขศึกษาและพลศึกษา					
4. การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา					
5. การวิจัยที่ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา					
6. การใช้ภาษา โดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ					
7. การจัดกิจกรรมให้สนใจผู้เรียน					
8. การกีฬา					
9. การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. การทำงานร่วมกับผู้อื่น					

3.3 ด้านเจตคติ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความเป็นครู					
2. ควรมีคุณธรรม จริยธรรม					
3. ความมีน้ำใจนักกีฬา					
4. การใฝ่รู้					
5. การรักษาสุขภาพ					
6. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ					
7. เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู					
8. ค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู					
9. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
10. การเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีทางด้านสุขภาพ					

4. วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา (Insite Based Development)					
1. เพื่อนช่วยเพื่อน					
2. การนิเทศภายใน					
3. การสอนงาน					
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
5. การเขียนโครงการ					
6. การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
7. การทำงานเป็นทีม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. การจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน					
9. การจัดเสวนา					
10. การจัดการความรู้					
วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (Outsite Based Development)					
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
2. การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาว แบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ					
3. การศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ					
4. การศึกษาต่อ					
5. การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา					

5. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล					
1. การศึกษาด้วยตนเอง					
2. การใช้ชุดการเรียน					
3. การศึกษาทางไปรษณีย์					
4. การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม					
5. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน					
6. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน					
7. การสอนทางโทรทัศน์					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
9. ศึกษาความก้าวหน้าทางการสุศึกษาและพลศึกษา จากการประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรม					
10. การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์					
11. การศึกษาต่อ					
กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม					
1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
2. การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการสร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ					
3. การระดมพลังสมอง					
4. การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น					
5. การวิเคราะห์กรณีศึกษา					

6. ขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. วิเคราะห์และประเมินสภาพ แนวโน้ม ภารกิจการพัฒนาครู					
2. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม					
3. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษาสำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา					
4. ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล และจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้อการนั้นๆ					
5. แจ้งเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมรวมทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาควรจะได้รับ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. ไม่ควรแยกจัดกลุ่มครูสุขศึกษาและครูพลศึกษาในการพัฒนา					
7. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา					
8. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามจังหวัด					
9. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามหน่วยงานที่สังกัด					
10. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามเขตพื้นที่การศึกษา					
11. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามภูมิภาค					
12. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามกลุ่มสถานศึกษา					
13. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามเครือข่ายสถานศึกษา					
14. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามช่วงชั้นการเรียนรู้ของผู้เรียน					

7. สื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ)					
2. สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี)					
3. สื่อทางไกล (โทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์)					
4. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา					
5. สื่อบุคคล เช่น ครูสุขศึกษาต้นแบบ ครูพลศึกษาแห่งชาติ					
6. แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต สถานศึกษาต้นแบบ					

8. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ					
2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ					
3. สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ					
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ					
5. หน่วยงานนิเทศก์					
6. สถานศึกษา					
7. กลุ่มสถานศึกษา					
8. การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา					
9. สมาคมวิชาชีพ					

9. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ประเมินจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนา					
2. ประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติของ กระทรวงศึกษาธิการ					
3. ประเมินจากการปฏิบัติได้จริงของครู					
4. ประเมินจากความก้าวหน้าของการพัฒนาในแต่ละช่วงเวลา					
5. ประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/บุคลากรใน โรงเรียน/ชุมชน					
6. ประเมินจากผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา					
7. ประเมินจากการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การระดมงาน การระดมความคิด					
9. ประเมินโดยใช้หลักประเมินแบบกัลยาณมิตร					
10. ควรประเมินตามความต้องการในการพัฒนา (Need Assessment)					
11. ควรประเมินตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan)					
12. ประเมินจากผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices)					
13. ควรมีการประเมินภายในและภายนอก					
14. ควรประเมินผลการนำไปใช้พัฒนา					
15. ควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี					
16. ควรใช้การประเมินผลรอบด้าน (การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)					
17. ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้านสุศึกษาและพลศึกษาอย่างเหมาะสม ในด้านความรู้:เจตคติ: การ ปฏิบัติ/ทักษะ					
18. ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์เทศก์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
19. ควรจัดทำการประเมินเป็นระยะๆ					
20. ควรจัดทำเกณฑ์การประเมินกลาง					
21. ควรจัดทำคู่มือการประเมิน					
22. โรงเรียนควรประเมินทุกภาคการศึกษา					
23. ควรตั้งคณะกรรมการติดตามผล					
24. ควรติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากสิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยเทอมละครั้ง					

แบบสอบถาม
เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
ในการทำ EDFR รอบที่ 3

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์ แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อมูลสำหรับการพิจารณา ในการพิจารณาแบบสอบถามฉบับนี้ มีข้อมูลเบื้องต้นสำหรับท่านผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาระสำคัญในเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์หรือรับผิดชอบงานด้านการพัฒนา ทั้งด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 17 คน และนำมาจัดทำเป็นข้อความวิเคราะห์รายข้อ ปรากฏค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แสดงไว้ในแบบสอบถาม รอบที่ 2 ฉบับนี้

2. สัญลักษณ์ที่ปรากฏในแบบสอบถาม แทนความหมาย ดังนี้

● หมายถึง ตำแหน่งของค่ามัธยฐาน (Median หรือ Mdn) ซึ่งมีจำนวนครึ่งหนึ่งของผู้ตอบอยู่ต่ำกว่าตำแหน่งนี้ และอีกครึ่งหนึ่งของผู้ตอบอยู่สูงกว่าตำแหน่งนี้

▢ หมายถึง ช่วงของระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่

▲ หมายถึง ตำแหน่งความคิดเห็นของท่านในการตอบรอบที่ 1

3. ผู้วิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสำหรับการตอบรอบที่ 2 ว่า ยังคงยืนยันตามคำตอบเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบ โดยให้ท่านได้โปรดพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแสดงด้วยสัญลักษณ์อีกครั้งโดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ในกรณีที่ท่านยืนยันระดับความคิดเห็นตามคำตอบเดิม ไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ๆ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

3.2 ในกรณีที่ท่านประสงค์จะเปลี่ยนแปลงระดับความคิดเห็นใหม่ โปรดทำเครื่องหมาย **P** ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลงใหม่ พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงคำตอบไว้ด้วย

สำหรับระดับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

คือ

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น มาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น มาก
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น มากที่สุด

ตัวอย่าง กรณีที่ผู้ตอบต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยนคำตอบ
	5	4	3	2	1	
0. ครูสำหรับกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา ต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (Mdn=5.00, Q.D.=0.5)	● P		▲			หลักการทั่วไปในการ พัฒนาบุคลากร

4. ในกรณีที่ท่านมีข้อคิดเห็นอื่นใดที่ต้องการเสนอแนะหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมในแต่ละรายข้อ โปรดระบุเพิ่มเติมไว้ในส่วนท้ายของแต่ละข้อ

5. ระดับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ผู้วิจัยจะนำไปบูรณาการเป็นข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในอนาคต โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้เป็นสำคัญตามข้อความที่ท่าน ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องกัน และจะนำไปดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้กลุ่มครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในฐานะกลุ่มเป้าหมาย เพื่อรับการพิจารณาวิพากษ์และให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเป็นลำดับสุดท้าย ก่อนดำเนินการสรุปผลต่อไป

1. แนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. รูปแบบการพัฒนาควรกำหนดให้เป็น นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการให้ถือ ปฏิบัติ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
2. รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
3. การจัดสรรงบประมาณพัฒนาครูเป็นราย บุคคล ควรใช้คู่มือหรือบัตรเครดิตแทนการ เบิกจ่ายโดยตรง (Mdn=5.00,Q.D.=2.00)		●				
4. ควรจัดทำข้อมูลการพัฒนาครูให้เป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
5. ควรนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนา (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู (Mdn=5.00,Q.D.=0)	●					
7. ครูควรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (Mdn=4.00,Q.D.=2.00)		●				
8. ควรจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาทั้งหน่วยงาน เครือข่ายและบุคคลเครือข่าย (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
9. ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครู (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
10. ควรมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานดีเด่นของคุณ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
11. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านการ พัฒนาให้เหมาะสมและเพียงพอ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
12. ควรจัดทำแผนการพัฒนาคูประจำปี (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
13. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำหลักสูตร พัฒนาคูสำหรับใช้ในสถานศึกษา (Mdn=4.00,Q.D.=0.5)		●				
14. ควรจัดทำแผนการเรียนรู้กลางเพื่อเป็น แนวทางให้กับครูในด้านการจัดการเรียนรู้ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
15. ควรพัฒนาคูให้สามารถทำงานร่วมกับ ศึกษานิเทศก์ได้ (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
16. ควรลดภาระงานด้านอื่นของคุณ เพื่อให้การ พัฒนาคูด้านการสอนเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)		●				
17. ควรส่งเสริมให้มีระบบครูพี่เลี้ยงใน สถานศึกษา (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
18. ควรเลือกครูที่มีคุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระการ เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หากครูไม่มี คุณวุฒิต้องพัฒนาให้มีคุณวุฒิทุกคน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
19. สถาบันผลิตครูควรดำเนินการผลิตครูอย่าง มีคุณภาพ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
20. ควรตั้งสถาบันพัฒนาครู เพื่อเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาครูในแต่ละภูมิภาค (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
21. ควรใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้การ พัฒนาเกิดสัมฤทธิ์ผล (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)		●				
22. ควรเน้นการต่อยอดความรู้เดิม เสริมความรู้ ใหม่ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
23. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนา (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
24. ควรเป็นลักษณะเฉพาะครูกลุ่มสาระการ เรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
25. ควรกำหนดสัดส่วนในการพัฒนาด้าน ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติ/ทักษะ ใน สัดส่วน 30:30:40 (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				

2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1.ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
2. ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
3. ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
4. ครูสามารถสอนได้ตามหลักสูตร (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
5. ครูสามารถบูรณาการการเรียนรู้ได้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
6. ครูสามารถประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
7. ครูสามารถคิดวิเคราะห์ได้ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
8. ครูสามารถสร้างสรรค์การพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียนได้ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
9. ครูสามารถสอนได้อย่างมีเป้าหมาย (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
10. ครูสามารถพัฒนาเป็นครูมืออาชีพได้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
11. ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
12. ครูสามารถเป็นผู้นำด้านสุขภาพได้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
13. ครูสามารถเป็นเครือข่ายสุขภาพได้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					

3. ข้อความที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

3.1 ด้านความรู้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
3. การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
4. การจัดทำสื่อการเรียนรู้ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
5. เทคนิควิธีการสอน (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
6. นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
7. การบูรณาการการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
8. การดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
9. การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมใน การจัดการเรียนรู้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
11. การจัดโปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
12. การจัดโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

3.2 ด้านทักษะ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. กระบวนการคิด (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
2. การเสริมสร้างบุคลิกภาพ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุขศึกษาและ พลศึกษา (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
4. การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
5. การวิจัยที่ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					
6. การใช้ภาษา โดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ (Mdn=4.00,Q.D.=2.00)		●				
7. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
8. การกีฬา (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
9. การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
10. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					

3.3 ด้านเจตคติ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. ความเป็นครู (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
2. ควรมีคุณธรรม จริยธรรม (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
4. การใฝ่รู้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
5. การรักษาสุขภาพ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
6. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
7. เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
8. ค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
9. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
10. การเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ดีทางด้านสุขภาพ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					

4. วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
4.1 วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา (Insite Based Development)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1.เพื่อนช่วยเพื่อน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
2. การนิเทศภายใน (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
3. การสอนงาน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					
5. การเขียนโครงการ (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					
6. การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
7. การทำงานเป็นทีม (Mdn=5.00,Q.D.=0.5)	●					
8. การจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงาน (Mdn=4.50,Q.D.=2.00)	●					
9. การจัดเสวนา (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
10. การจัดการความรู้ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					

4.2 วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (Outsite Based Development)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					
2. การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาว แบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็น ทางการ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
3. การศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
4. การศึกษาต่อ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
5. การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรม ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

5. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. การศึกษาด้วยตนเอง (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
2. การใช้ชุดการเรียนรู้ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
3. การศึกษาทางไปรษณีย์ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
4. การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
5. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
6. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
7. การสอนทางโทรทัศน์ (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
8. การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
9. ศึกษาความก้าวหน้าทางการสุศึกษาและ พลศึกษาจากการประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรม (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
10. การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Mdn=4.00,Q.D.=0.50)		●				
11. การศึกษาต่อ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				

5.2 กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
2. การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการ สร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
3. การระดมพลังสมอง (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
4. การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					
5. การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

6. ขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. วิเคราะห์และประเมินสภาพ แนวโน้ม ภารกิจ การพัฒนาครู (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
2. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาใน ภาพรวม (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
3. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษาสำรวจและประเมินศักยภาพของ ตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
4. ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้องการนั้นๆ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
5. แจ้งเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมรวมทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาควรจะได้รับ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
6. ไม่ควรแยกจัดกลุ่มครูสุขศึกษาและครูพลศึกษาในการพัฒนา (Mdn=4.00,Q.D.=2.00)		●				
7. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา (Mdn=4.50,Q.D.=1.00)	●					
8. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามจังหวัด (Mdn=4.00,Q.D.=2.50)		●				
9. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามหน่วยงานที่สังกัด (Mdn=3.50,Q.D.=2.00)		●				
10. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามเขตพื้นที่การศึกษา (Mdn=4.50,Q.D.=2.00)	●					
11. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามภูมิภาค (Mdn=4.00,Q.D.=2.00)		●				
12. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามกลุ่มสถานศึกษา (Mdn=4.00,Q.D.=2.00)		●				
13. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามเครือข่ายสถานศึกษา (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
14. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามช่วงชั้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				

7. สื่อที่ใช้ในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ) (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
2. สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี) (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
3. สื่อทางไกล (โทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์) (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
4. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
5. สื่อบุคคล เช่น ครูสุขศึกษาต้นแบบ ครูพลศึกษาแห่งชาติ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
6. แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต สถานศึกษาต้นแบบ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				

8. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Mdn=4.50,Q.D.=1.50)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
3. สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Mdn=4.00,Q.D.=1.50)		●				
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
5. หน่วยศึกษานิเทศก์ (Mdn=4.00,Q.D.=2.00)		●				
6. สถานศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.50)	●					
7. กลุ่มสถานศึกษา (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				
8. การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา (Mdn=3.00,Q.D.=1.50)			●			
9. สมาคมวิชาชีพ (Mdn=4.00,Q.D.=1.00)		●				

9. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. ประเมินจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนา (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
2. ประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการ ปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
3. ประเมินจากการปฏิบัติได้จริงของครู (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
4. ประเมินจากความก้าวหน้าของการพัฒนาใน แต่ละช่วงเวลา (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
5. ประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/ บุคลากรในโรงเรียน/ ชุมชน (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
6. ประเมินจากผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
7. ประเมินจากการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
8. ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การสะสมงาน การสะสมความดี (Mdn=4.50,Q.D.=0.5)	●					
9. ประเมินโดยใช้หลักประเมินแบบ กัลยาณมิตร (Mdn=5.00,Q.D.=1.50)	●					
10. ควรประเมินตามความต้องการในการ พัฒนา (Need Assessment) (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
11. ควรประเมินตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan) (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
12. ประเมินจากผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
13. ควรมีการประเมินภายในและภายนอก (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
14. ควรประเมินผลการนำไปใช้พัฒนา (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
15. ควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
16. ควรใช้การประเมินผลรอบด้าน (การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
17. ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้านสุขศึกษา และพลศึกษาอย่างเหมาะสม ในด้านความรู้: เจตคติ:การ ปฏิบัติ/ ทักษะ (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
18. ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					
19. ควรจัดทำกรประเมินเป็นระยะๆ (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
20. ควรจัดทำเกณฑ์การประเมินกลาง (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
21. ควรจัดทำคู่มือการประเมิน (Mdn=5.00,Q.D.=0.50)	●					
22. โรงเรียนควรประเมินทุกภาคการศึกษา (Mdn=5.00,Q.D.=1.50)	●					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่เปลี่ยน คำตอบ
	5	4	3	2	1	
23. ควรตั้งคณะกรรมการติดตามผล (Mdn=5.00,Q.D.=0.00)	●					
24. ควรติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจาก สิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยเทอมละครั้ง (Mdn=5.00,Q.D.=1.00)	●					

ขอขอบคุณค่ะ
ศกฉวรรณ เปลี่ยนคำ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการสนทนากลุ่ม

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์

การสนทนากลุ่มในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ความเป็นมา

รูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เป็นรูปแบบเชิงข้อความ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ประกอบด้วยการสัมภาษณ์ 1 รอบและการสอบถาม 2 รอบ กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์หรือรับผิดชอบงานด้านสุขศึกษา พลศึกษา การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 17 คน

การดำเนินงาน

การดำเนินการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบนี้ไปใช้เพื่อพัฒนา ซึ่งจะเริ่มดำเนินการโดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม แนะนำตนเอง (ชื่อ-สกุล , สถานที่ทำงาน) จากนั้นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม แล้วจึงเริ่มดำเนินการสนทนากลุ่ม ในการนี้ผู้วิจัยขอให้ทุกท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพราะความคิดเห็นของแต่ละท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาตัวท่านเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึก โดยผู้วิจัยขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ

เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มฉบับนี้ มีจำนวน 7 หน้า ประกอบด้วยคำชี้แจงและรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา
2. ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา
3. ด้านข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา
 - 3.1 ด้านความรู้
 - 3.2 ด้านทักษะ
 - 3.3 ด้านเจตคติ

4. ด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา
 - 4.1 วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา
 - 4.2 วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา
5. ด้านกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา
 - 5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล
 - 5.2 กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม
6. ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา
7. ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนา
8. ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา
9. ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

รายละเอียดขององค์ประกอบในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ด้านแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา (21 ข้อ)

1. รูปแบบการพัฒนาควรกำหนดให้เป็นนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการให้ถือปฏิบัติ
2. รูปแบบการพัฒนาควรมีความหลากหลาย
3. ควรจัดทำข้อมูลการพัฒนาครูให้เป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
4. ควรนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา
5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู
6. ควรจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาทั้งหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย
7. ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครู
8. ควรมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีเด่นของครู
9. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาให้เหมาะสมและเพียงพอ
10. ควรจัดทำแผนการพัฒนาครูประจำปี
11. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูสำหรับใช้ในสถานศึกษา
12. ควรพัฒนาครูให้สามารถทำงานร่วมกับศึกษานิเทศก์ได้
13. ควรลดภาระงานด้านอื่นของครู เพื่อให้การพัฒนาครูด้านการสอนเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด
14. ควรส่งเสริมให้มีระบบครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา
15. ควรเลือกครูที่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หากครูไม่มี
คุณสมบัติต้องพัฒนาให้มีคุณสมบัติทุกคน
16. สถาบันผลิตครูควรดำเนินการผลิตครูอย่างมีคุณภาพ
17. ควรใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้การพัฒนาเกิดสัมฤทธิ์ผล
18. ควรเน้นการต่อยอดความรู้เดิม เสริมความรู้ ใหม่

19. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนา
20. ควรเป็นลักษณะเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
21. ควรกำหนดสัดส่วนในการพัฒนาด้านความรู้เจตคติ และการปฏิบัติ/ทักษะ ในสัดส่วน 30:30:40

2. ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนา (13 ข้อ)

1. ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามปรัชญาการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา
3. ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
4. ครูสามารถสอนได้ตามหลักสูตร
5. ครูสามารถบูรณาการการเรียนรู้ได้
6. ครูสามารถประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้
7. ครูสามารถคิดวิเคราะห์ได้
8. ครูสามารถสร้างสรรค์การพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียนได้
9. ครูสามารถสอนได้อย่างมีเป้าหมาย
10. ครูสามารถพัฒนาเป็นครูมืออาชีพได้
11. ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ
12. ครูสามารถเป็นผู้นำด้านสุขภาพได้
13. ครูสามารถเป็นเครือข่ายสุขภาพได้

3. ข้อความรู้ที่ใช้ในการพัฒนา

3.1 ด้านความรู้ (12 ข้อ)

1. ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
4. การจัดทำสื่อการเรียนรู้
5. เทคนิควิธีการสอน
6. นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. การบูรณาการการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
8. การดูแลสุขภาพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
9. การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้

10. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
11. การจัดโปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน
12. การจัดโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียน

3.2 ด้านทักษะ (9 ข้อ)

1. กระบวนการคิด
2. การเสริมสร้างบุคลิกภาพ
3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสุศึกษาและพลศึกษา
4. การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา
5. การวิจัยที่ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา
6. การจัดกิจกรรมให้จูงใจผู้เรียน
7. การกีฬา
8. การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
9. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.3 ด้านเจตคติ (10 ข้อ)

1. ความเป็นครู
2. ควรมีคุณธรรม จริยธรรม
3. ความมีน้ำใจนักกีฬา
4. การใฝ่รู้
5. การรักษาสุขภาพ
6. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
7. เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาครู
8. ค่านิยมที่ดีต่อการพัฒนาครู
9. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
10. การเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีทางด้านสุขภาพ

4. วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา

4.1 วิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษา (8 ข้อ)

1. เพื่อนช่วยเพื่อน
2. การนิเทศภายใน
3. การสอนงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. การเขียนโครงการ

6. การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

7. การทำงานเป็นทีม

8. การจัดการความรู้

4.2 วิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (5 ข้อ)

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. การฝึกอบรมระยะสั้นและ/หรือระยะยาว แบบเป็นทางการควบคู่ไปกับแบบไม่เป็นทางการ

3. การศึกษาดูงานสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ

4. การศึกษาต่อ

5. การตั้งเครือข่ายสถานศึกษาและใช้กิจกรรมประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

5. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

5.1 กิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคล (11 ข้อ)

1. การศึกษาด້วยตนเอง

2. การใช้ชุดการเรียนรู้

3. การศึกษาทางไปรษณีย์

4. การใช้ชุดการเรียนรู้ประสม

5. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

6. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน

7. การสอนทางโทรทัศน์

8. การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

9. ศึกษาความก้าวหน้าทางการสุศึกษาและพลศึกษาจากการประชุมสัมมนาหรือ
ฝึกอบรม

10. การเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

11. การศึกษาต่อ

5.2 กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่ม (5 ข้อ)

1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2. การอภิปราย/อภิปรายกลุ่มย่อย เพื่อการสร้างแนวคิดหรือเป้าหมายที่จะปฏิบัติ

3. การระดมพลังสมอง

4. การซักถามและเสนอข้อคิดเห็น

5. การวิเคราะห์กรณีศึกษา

6. ขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนา (7 ข้อ)

1. วิเคราะห์และประเมินสภาพ แนวโน้ม ภารกิจการพัฒนาครู

2. กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม
 3. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสำรวจและประเมินศักยภาพของตนเองที่ควรได้รับการพัฒนา
 4. ประเมินความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต่องการนั้นๆ
 5. แจ้งเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมรวมทั้งขั้นตอนกว้าง ๆ พร้อมทั้งผลการพัฒนาที่กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนาควรจะได้รับ
 6. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามผลการประเมินความจำเป็นของการพัฒนา
 7. ควรแยกจัดกลุ่มครูตามเครือข่ายสถานศึกษา
7. สื่อที่ใช้ในการพัฒนาครู (6 ข้อ)
1. สื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสาร ตำรา บทเรียนสำเร็จรูป คู่มือการพัฒนา ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อต้นแบบ)
 2. สื่อมัลติมีเดีย (วีดิทัศน์ ซีดี วีซีดี ดีวีดี)
 3. สื่อทางไกล (โทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์)
 4. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา
 5. สื่อบุคคล เช่น ครูสุขศึกษาต้นแบบ ครูพลศึกษาแห่งชาติ
 6. แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดมีชีวิต สถานศึกษาต้นแบบ
8. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา (7 ข้อ)
1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
 3. สถาบันอุดมศึกษา
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 5. หน่วยงานนิเทศก์
 6. กลุ่มสถานศึกษา
 7. สมาคมวิชาชีพ
9. การประเมินและติดตามผลการพัฒนา (24 ข้อ)
1. ประเมินจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนา
 2. ประเมินจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ
 3. ประเมินจากการปฏิบัติได้จริงของครู
 4. ประเมินจากความก้าวหน้าของการพัฒนาในแต่ละช่วงเวลา
 5. ประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/บุคลากรในโรงเรียน/ชุมชน

6. ประเมินจากผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา
7. ประเมินจากการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
8. ประเมินจากผลงาน ได้แก่ การระดมงาน การระดมความคิด
9. ประเมินโดยใช้หลักประเมินแบบกัลยาณมิตร
10. ควรประเมินตามความต้องการในการพัฒนา (Need Assessment)
11. ควรประเมินตามแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID Plan)
12. ประเมินจากผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices)
13. ควรมีการประเมินภายในและภายนอก
14. ควรประเมินผลการนำไปใช้พัฒนา
15. ควรมีการรายงานผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี
16. ควรใช้การประเมินผลรอบด้าน (การประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)
17. ควรจัดสัดส่วนการประเมินทั้งด้านสุขศึกษาและพลศึกษาอย่างเหมาะสม
ในด้านความรู้: เจตคติ: การปฏิบัติ/ ทักษะ
18. ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
19. ควรจัดทำกรประเมินเป็นระยะๆ
20. ควรจัดทำเกณฑ์การประเมินกลาง
21. ควรจัดทำคู่มือการประเมิน
22. โรงเรียนควรประเมินทุกภาคการศึกษา
23. ควรตั้งคณะกรรมการติดตามผล
24. ควรติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากสิ้นสุดการพัฒนาอย่างน้อยเทอมละครั้ง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวศกกลวรรณ เปลี่ยนขำ เกิดเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2503 ที่อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา เมื่อปี การศึกษา 2525 และสำเร็จการศึกษาคุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2528 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา พลศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี การศึกษา 2546 เคยดำรงตำแหน่งครูโรงเรียนสะแกโพรงอนุสรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ อาจารย์วิทยาลัย ครูเลย ผลงานทางวิชาการ สื่อทางไกลชุดวิชาพัฒนากาย สำหรับศึกษานิเทศก์ และชุดฝึก อบรมการออกกำลังกายสำหรับผู้บริหาร ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครูชำนาญการพิเศษ สถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย