

## บทที่ 2

### วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5” ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางสำหรับงานวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ และนำเสนอดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง
2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
3. วิธีการพัฒนาตนเอง
4. กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

#### ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการ ได้อธิบายความหมายของคำว่า “พัฒนา” ไว้ในตำรา และสิ่งพิมพ์หลายประเภท ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) และพจนานุกรมไทย (2524) ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง “ความเจริญ ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร”

อุทัย บุญประเสริฐ (2528) อธิบายว่า คำว่าพัฒนานั้นมีความหมายครอบคลุมแล้วแต่จะใช้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องใด เพราะมีความหมายเกี่ยวข้องกับคำหลายคำ เช่น การเปลี่ยนแปลง (change) การขยาย (expansion) การเพิ่ม (increase) ความเจริญก้าวหน้า (growth) การก้าวหน้ากว่า (advance) และพัฒนาการ (development) เป็นต้น ซึ่งแล้ว

แต่ขอบข่ายของงานที่จะศึกษาว่าเกี่ยวกับสถานการณ์นั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดจากการกระทำด้วยตัวเอง หรือผู้อื่นจัดให้

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Dictionary, 1983) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นขั้นตอนหรือช่วงระยะของความเจริญ ความก้าวหน้า

ดังนั้นเมื่อเราใช้คำว่า “การพัฒนา” ไปประกอบสิ่งใดย่อมหมายความว่า มุ่งที่จะให้สิ่งนั้นมีความเจริญขึ้น ก้าวหน้าขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ ในการพัฒนาคนก็เช่นเดียวกัน ย่อมมุ่งหวังที่จะทำให้คนมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคล และการพัฒนาบุคลากร เป็นกลุ่มคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ประคินันท์ อุปรมัย (2526) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า เป็นการปรับปรุงหรือฝึกฝนตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุข

ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2526) ได้อธิบายถึง การพัฒนาบุคคล ในการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมทุกอย่างที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความชำนาญ มีกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดผลดีต่อตนเอง และหน่วยงานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

พระราชวรานูนิ (2528) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองในปัจจุบันไว้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในบุคคล คือการเน้นพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตัวเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ก็ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ให้แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับคือ การพัฒนากาย การพัฒนาสติ การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

สวานบิวรี (Swansbury, 1968) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคล เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้น เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียน เรียนด้วยตนเอง ปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการงานด้านปัญญา และด้านคุณธรรมด้วยการทำงาน หรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่นำมากล่าวข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า “การพัฒนาตนเอง” เป็นพฤติกรรมของบุคคล ในการที่พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง ด้วยการศึกษา ค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

### ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นศาสตร์และศิลป์ชั้นสูง ไม่มีในหลักสูตรการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ จำนวนมากจึงยังไม่มีความรู้ในการพัฒนาตนเองที่แจ่มชัด จึงควรชวนขวนขวายศึกษาและเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดผล เมื่อคนพัฒนาตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาแนวความคิด จนมีผลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ใกล้เคียงผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้น เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เมื่อปฏิบัติงานก็มักจะได้รับความร่วมมือสูง ผลงานก็บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนผู้ที่ยังไม่มีการพัฒนาตนเอง จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง ไม่ยอมรับตนเอง เป็นผู้ที่มิบุคคลิกภาพไม่เหมาะสม ปรับตัวยาก หากเป็นเด็กวัยเรียนจะมีผลกระทบถึงการเรียน การอยู่ร่วมกัน ถ้าเป็นผู้ใหญ่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อนหน้าที่การงาน สังคม ตลอดจนกระทบถึงการดำรงชีวิตในครอบครัว

จูไรร์ตัน เปรมัชเรีเยร (2513) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองว่าบุคคลที่ได้มีการพัฒนาตนเองแล้วจะมีการปรับตัวเองได้ดี มีบุคคลิกภาพดี มีอุดมคติ และความมุ่งหวังในอนาคตที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

วัชร ทรัพย์มี (2518) ได้สรุปความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า บุคคลที่ได้สำรวจตัวเอง สำรวจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง บุคคลนั้นจะเกิดความคิด และนำเอาความคิดนั้นไปพัฒนาทัศนคติ และพฤติกรรมของตนเอง ให้มีการปรับตัวและแก้ปัญหาที่ดีขึ้น

ผู้ที่เป็นครูผู้สอนวิชาสุขศึกษา ซึ่งต้องรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชน ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเสียก่อน ให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพครูสุศึกษาที่เหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของสุขภาพ จึงจะสามารถพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของเยาวชน ให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ต่อไป

การพัฒนาคุณภาพของครูนั้น ชงศ์ วงศ์จันทร์ (2518) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญมาก เพราะครูนั้นหลังจากบรรจุเข้ารับตำแหน่งแล้ว ซึ่งแม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ได้บรรลุถึงจุดหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ หลายประการประกอบอยู่ ประการสำคัญ ครูส่วนมากไม่พยายามหาทางพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาตามมา ซึ่งได้แก่ ปัญหาเรื่องคุณภาพของการศึกษา ปัญหาความสูญเปล่าทางการศึกษา และการบริหาร เป็นต้น

กรมสามัญศึกษา (2524) ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า มีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อหน่วยงานมาก เพราะเหตุดังต่อไปนี้

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น ช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีจิตใจรักงาน และทำงานให้ได้ผลมากขึ้น
2. ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปจนถึงงบประมาณ เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่จะก่อให้เกิดความสิ้นเปลือง เสียหายย่อมลดน้อยลงไป
3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น ลดการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากความเข้าใจในงานให้น้อยลง
5. กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน เพราะบุคคลที่พัฒนาแล้วย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กร

ภิญโญ สาร (2526) ได้สรุปถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนจะได้รับการพิจารณาคัดเลือก และส่งเสริมให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมหลาย ๆ ประการ เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ ให้แก่เยาวชนที่จะเติบโตไปเป็นพลเมืองที่มี

คุณภาพของชาติต่อไป บุคลากรเหล่านี้จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทันสมัยทางคุณสมบัติ เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

สมคิด จันทองนุ้ม (2533) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าการพัฒนาตนเองนั้นเป็นเรื่องใหญ่ และสำคัญมากเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากลุ่มงาน ทีมงาน ครอบครัวยุ ว โรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือแม้แต่สังคมประเทศชาติก็ตาม ถ้าปราศจากการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะไปพัฒนาอย่างอื่น

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 (2539) ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา “คน” และ “คุณภาพของคน” โดยเห็นว่า “คนเป็นทั้งเหตุปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ” จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่า การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคล หรือการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญมากเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง ไม่เพียงแต่จะทำให้คนเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานที่สูงขึ้น อันเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย ในปัจจุบันเป้าหมายของการพัฒนาบุคคล ได้ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก เพราะไม่เพียงแต่จะเน้นหนักในด้านการให้ความรู้ ความชำนาญงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น หากยังมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอีกด้วย เพราะถ้าเพียงความรู้ ความชำนาญไม่เพียงพอที่จะช่วยให้บุคคลอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างราบรื่น แต่จะต้องมีความรู้ลึกซึ้งคิด และทำทีในการแสดงออกที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อเพื่อนร่วมงานไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อีกด้วย ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นในปัจจุบัน หรืออนาคตก็ตาม

### วิธีการพัฒนาตนเอง

ก่อนจะมีการพัฒนาตนเองได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความเชื่อพื้นฐานก่อนว่า คนเรานั้นพัฒนาได้ พระราชวรมุนี (2528) กล่าวถึงความเชื่อว่ามี ความสำคัญมากในทางพุทธ

ศาสนา เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ตั้งแต่สัญชาตญาณป่าเถื่อนไปจนกระทั่งสูงสุด เป็นพระพุทธรเจ้า เป็นชั้นสูงสุดเท่าที่ศักยภาพของมนุษย์พึงจะมี

สำหรับวิธีการในการพัฒนาตนเอง ได้มีผู้รู้หลายท่านได้เสนอแนวทางไว้หลายแนวทางด้วยกัน พอสรุปได้ดังนี้

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2515) ได้นำเสนอแนวทาง และวิธีการในการปรับปรุงสมรรถภาพให้แก่ตนเองว่า จะต้องเริ่มต้นจากการรู้จักพิจารณาวิเคราะห์ตัวเองเกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่มี และที่ยังไม่ได้นำออกมาใช้ ตลอดจนการหาจุดอ่อน และข้อบกพร่องเพื่อแก้ไข รู้จักติดต่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นำในศาสตร์สาขาต่าง ๆ เป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งความรู้ทั่วไปและงานที่รับผิดชอบ ตั้งเป้าหมายให้กับตัวเองแล้วหาวิธีการส่งเสริมตนเองด้วยการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างจริงจัง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2515) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งครูอาจนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ 3 ประการ คือ

1. สำรวจสภาพและความต้องการของครูทางด้านวิชาการ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ครูได้รู้จักตัวเอง เป็นการกระตุ้นความสนใจในทางวิชาการนั้น อาจจัดทำได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การเปิดโอกาสให้ครูได้บันทึกความเห็น การแสดงออกจากการพูดคุย การเขียน แล้วดูแนวโน้มไปในทางใด หรือให้ผู้บริหารเป็นผู้สังเกตและบันทึกเพื่อหาทางดำเนินการ และดูจากผลการศึกษา ทั้งจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกออกอยู่เสมอ

2. ใช้เทคนิคในการพัฒนาครูโดยตรง โดยใช้วิธีการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ ระเบียบ เริ่มตั้งแต่วางแผน เตรียมงาน แจ้งให้ครูทราบ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

3. ใช้เทคนิคในการพัฒนาครูทางอ้อม โดยการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกรักให้ครูในโรงเรียนได้มีแบบแผนพฤติกรรม เช่น ผู้นำในสถาบันทำตัวให้เป็นผู้มีความสนใจ กระตือรือร้นในทางวิชาการ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงาน เป็นผู้ชี้แนะครูให้เกิดความสนใจในงาน และกิจกรรมทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณในความสำเร็จทางวิชาการของครู ตลอดจนการเยี่ยม และให้คำแนะนำแก่ครูในชั้นเรียน เป็นต้น

มนูญ วงศ์นารี (2516) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเอง ที่ทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจ วิเคราะห์ตนเองเพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างแท้จริง

2. กำหนดความคาดหวังใหม่ และวางแผนในการเปลี่ยนแปลง
3. เริ่มเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง
4. สร้างความเข้มแข็งโดยการมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นที่มีเหตุผล

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529) ได้เสนอยุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเองโดยใช้หลักการที่ว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวเองตามความต้องการ และจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอก ควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบ หรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และค้นหาคุณสมบัติเฉพาะคนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง
2. สำรวจตัวเอง และวิเคราะห์ตัวเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่น จุดด้อย
3. ตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แน่นอน
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีทั้งการปรับปรุงบุคลิกภาพ และเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงามด้วยความอดสาหะ
6. คบมิตรที่ดี และบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

ทศนา แจมมณี (2526) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาตนเองโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้รับรู้ และเป็นกำลังใจ เรียกว่า การแก้ปัญหาและการพัฒนาตนเองด้วยระบบคู่สัญญา เป็นวิธีการที่มีระบบระเบียบสามารถควบคุมพฤติกรรมแก้ปัญหา และพัฒนาตนเอง ภายใต้การรับรู้ของคู่สัญญา ซึ่งจะทำหน้าที่รับรู้ และส่งเสริมพฤติกรรมแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้คือ เริ่มจากหาคู่สัญญาดังปณิธานและขอคำแนะนำจากคู่สัญญา วางแผนแก้ปัญหา ทำสัญญากับคู่สัญญา ลงมือปฏิบัติตามแผน และบันทึกส่งคู่สัญญา ประเมินผลการปฏิบัติ และปรับปรุงแผนการปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) และปรีชา คงฤทธิ์ศึกษากร (2526) ได้สรุปความเห็นไว้ตรงกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า เป็นการพัฒนาส่วนบุคคลที่ต้องอาศัยความตั้งใจที่แน่วแน่จึงจะก่อให้เกิดความสำเร็จ ในการปฏิบัตินั้นผู้ปฏิบัติต้องมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ทันกับเหตุการณ์ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้อื่น ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยอาศัยสื่อมวลชนทุกประเภท หา

โอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา ผูกอบรม ศึกษาต่อ ฐานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจน การเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ และวิชาชีพที่ตนสนใจ

ประเด็นที่ ๑ ประเด็นที่ ๑ (2526) ได้สรุปถึงวิธีการที่ครูจะใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. การแสวงหาความรู้ เกี่ยวกับวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ ด้วยการอ่านหนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ ติดตามข่าวความเคลื่อนไหวจากสื่อมวลชน ทั้งวิทยุ และโทรทัศน์ เข้าร่วม รับฟังการประชุมสัมมนา ผูกอบรม แล้วนำมาปรับปรุงสภาพการสอนให้ดีขึ้น

2. การเสริมสร้างทักษะด้านเทคนิควิธีด้วยการสังเกตการสอนจากเพื่อนครูแล้ว วิเคราะห์เทคนิควิธีการสอนนั้นมาทดลอง หรือใช้เท่าที่จำเป็นตามความสามารถของตน

3. การเสริมสร้างคุณลักษณะกับเจตคติที่ดีในวิชาชีพด้วยการปรับปรุงบุคลิกภาพ ในการสอน เช่น น้ำเสียง ลีลาในการพูด การแต่งกาย การสร้างความสัมพันธ์ และควบคุม พฤติกรรมในการแสดงออกในทางที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

นอกจากครูจะพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพแล้ว ครูยังต้องพัฒนาตัวครู ให้มีคุณ ลักษณะที่ดี 4 ประการ คือ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต การมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ รอบตัว และบุคลิกภาพ เพื่อให้ครูดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองนั้นผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยการรู้จักตัวเองอย่างแท้จริงกล้านำตัวเองอย่าง เข้มแข็งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีมีประโยชน์ โดยเฉพาะวิธีการพัฒนาตนเอง ของครูสุขศึกษานั้น มิได้มุ่งพัฒนาเฉพาะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ ครูต้องมีการเสริมสร้างเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นในการสอนวิชาสุข ศึกษา อีกทั้งต้องมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีการปรับปรุงบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสมกับ การประกอบวิชาชีพครูศึกษา และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

### กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง

กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความเจริญ ส่วนบุคคลเพื่อนำเอกศกยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ กิจกรรมเหล่านั้น นอกจากจะ สนองความต้องการส่วนบุคคลแล้ว ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานในแต่ละ



บุคคลให้สูงขึ้น อันเป็นประโยชน์โดยส่วนรวมแก่องค์กร สังคม และประเทศชาติในที่สุด กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีทั้งกิจกรรมที่นำมาใช้โดยตรง และสามารถประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงกิจกรรมต่าง ๆ ไว้เป็นจำนวนมาก สรุปได้ดังนี้

ฉัตรชัย อรณันท์ (2522) และ พันัส หันนาคินทร์ (2524) ต่างก็เสนอแนะว่า ในการพัฒนาครูนั้น ควรใช้กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการ (Inservice Education) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่ให้ครูทำตามลำพัง (Individual Activities) เป็นกิจกรรมที่ให้ครูทำเองตามความสมัครใจ อาจมีการส่งเสริมจากทางโรงเรียนบ้าง เช่น การอ่าน การค้นคว้า การทดลอง การวิจัย การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การฟังปาฐกถา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางวิชาการ หรืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ การสังเกตการสอน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การลาศึกษาต่อ

2. กิจกรรมที่ใช้พัฒนาครูเป็นหมู่คณะเป็นกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เฉพาะเพื่อฝึกการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมคณะครู การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจัดตั้งคณะกรรมการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และการปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน (Pre - School Conference)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้เสนอวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมนิเทศครูใหม่
2. จัดให้มีบริการด้านการสอน เช่น แนะนำการใช้และผลิตสื่อ แหล่งวัสดุ และวิทยากรภายนอก ฯลฯ
3. จัดให้มีการสังเกตการสอนในโรงเรียนเดียวกัน หรือต่างโรงเรียน
4. เปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ
5. ใช้ประโยชน์จากกลุ่มโรงเรียนในรูปของความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ
6. จัดสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น จัดสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ จัดอภิปราย ปาฐกถา จัดเที่ยงวันสนทนา ตามความสนใจและความต้องการของครู
7. จัดประชุมอบรม หรือส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมตามกำลัง และโอกาส
8. จัดให้คำปรึกษาทั้งปัญหาส่วนตัวและด้านวิชาการแก่ครู เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม

9. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพิ่มเติม
10. จัดทัศนศึกษา
11. แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ หรือวิชาชีพ
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าโดยสะดวก

รัชนี ขวัญบุญจัน และ เอ็มอัชมา รัตนวิมจง (2525) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้แก่ครู โครงการจัดเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูประจำการทางด้านวิชาสุศึกษา อาจกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน วิธีที่สำคัญ ๆ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป มีดังนี้

1. การนิเทศ (Supervision)
  - 1.1 การเยี่ยมโรงเรียน (School Visitation)
  - 1.2 การพบปะและการประชุมกลุ่ม (Meeting and Conference)
  - 1.3 การสาธิต (Demonstration)
2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)
3. การอบรมครู ((In - Service Training)
4. การศึกษาต่อ (Advanced Study)
5. การศึกษาจากเอกสารและกิจกรรมทางวิชาการ (Professional Literature and Activities)
6. การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ (Professional Association)

ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ และคณะ (2528) ได้จัดประเภทของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ เพื่อประสบการณ์ ปรับปรุงทัศนคติ และความเชื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม หรือการสอนงาน
2. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การเตรียมตัวแทนหรือทำหน้าที่ผู้ช่วย การรักษาการแทน การให้ร่วมในคณะทำงาน การดูงาน การมอบหมายงานพิเศษ การจัดกลุ่มเสริมสร้างคุณภาพงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ เป็นต้น
3. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การให้ทุนศึกษาต่อ การส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4. กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาวิชาชีพให้อ่าน การส่งเอกสารให้สรุปทำ

กรมสามัญศึกษา (2529) ได้กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ให้ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On the Job Study)
2. การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ (Orientation)
3. ให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยไปพลางก่อน (Apprenticeship Training)
4. ให้มีการฝึกงานระหว่างการศึกษ (Internship Training)
5. ฝึกงานระยะสั้น (Learner Training)
6. ให้ศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ (Outside Course)
7. ให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining)

แคชเตอร์ (Casterter, 1976) ได้เสนอกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเองของครูได้ เช่น การหมุนเวียนตำแหน่ง (Position Rotation) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Studies) การฝึกอบรมระยะสั้น (Intensive Courses) การศึกษาพิเศษ (Special Study) การฝึกงาน (Graduate Work) การทัศนศึกษา (Travel) การเยี่ยมชมกิจการ (Intervisitation)

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับกิจกรรมในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความเจริญส่วนบุคคล เพื่อประโยชน์โดยส่วนรวมแก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นตามลำพัง หรือกิจกรรมที่ใช้พัฒนาเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีกิจกรรมเป็นจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติจะต้องเลือกใช้กิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ความจำเป็น โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งตนเอง และส่วนรวม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาการนิเทศวิชาสุขศึกษา และความต้องการการนิเทศของครูสุศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษาวิจัย พอรวบรวมได้ดังนี้คือ

อัจฉราลักษณ์ ปิ่นทับทิม (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการการนิเทศของครูสุศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตการศึกษา 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการการนิเทศของครูสุศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล โดยส่งแบบสอบถามไปถึงครูสุศึกษา จำนวน 96 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูสุศึกษามีความต้องการการนิเทศทางสุศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ด้านการเรียนการสอนสุศึกษาโดยต้องการการนิเทศเกี่ยวกับการใช้คู่มือตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน การนำหลักสูตรและเนื้อหามาประยุกต์ใช้ให้นักเรียนเกิดความสนใจเรียน เรื่องการสอนครูผู้สอนต้องการการนิเทศเกี่ยวกับวิธีสอนให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติทัศนคติ เทคนิคต่าง ๆ ในการสอนสุศึกษา การตั้งจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และการเตรียมการสอน สื่อและวัสดุอุปกรณ์การสอนให้สัมพันธ์กับบทเรียน และประสบการณ์เดิมของนักเรียน การผลิตและวิธีใช้อุปกรณ์การสอนจากวัสดุที่มีในท้องถิ่น เรื่องการวัดและการประเมินผล ครูผู้สอนต้องการให้มีการนิเทศมากเกี่ยวกับ การสร้าง ข้อสอบที่มีคุณภาพ และวิธีสร้างข้อสอบวัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ทัศนคติและความรู้ การวิเคราะห์ข้อสอบ และปรับปรุงข้อสอบ รวมทั้งการทำคลังข้อสอบวิชาสุศึกษาด้วย

ฉวีวรรณ ไทพริบ (2529) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการนิเทศวิชาสุศึกษาในระดับมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศวิชาสุศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศก์กรม ศึกษานิเทศก์เขต ศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดกรมพลศึกษา และกรมสามัญศึกษา ที่มีหน้าที่นิเทศวิชาสุศึกษา จำนวน 159 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 155 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่ศึกษานิเทศก์พบมาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการนิเทศวิชาสุศึกษา เนื่องจากปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาก หน้าที่ศึกษานิเทศก์กำหนดไว้กว้างเกินไป ยากในการปฏิบัติได้ครบถ้วน ระยะเวลาในการออกเยี่ยมโรงเรียน การสนับสนุนงบประมาณในด้านต่าง ๆ และโรงเรียนที่ออกเยี่ยมอยู่ห่างไกลและ

กระจัดกระจาย ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา ด้านวิธีสอน และกิจกรรมการเรียนการสอนด้านอุปกรณ์การสอน ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการออกเยี่ยมโรงเรียน ด้านการบริการและปัญหาอื่น ๆ ปัญหาในระดับน้อยได้แก่ ปัญหาส่วนตัวของศึกษานิเทศก์

ปราณี วันธงชัย (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการการนิเทศของครูสุศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการการนิเทศของครูสุศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปถึงครูสุศึกษา จำนวน 267 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูสุศึกษามีความต้องการการนิเทศมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ด้านคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสุศึกษา ความต้องการทางวิชาการด้านหลักสูตร ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของครู และด้านกิจกรรมการนิเทศชนิดต่าง ๆ ครูสุศึกษามีความต้องการกิจกรรมแบบปรึกษาเป็นรายบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับตามวุฒิการศึกษาแล้ว ปรากฏว่า ครูสุศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาดังกัน มีความต้องการการนิเทศด้านต่าง ๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความต้องการการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความต้องการทางวิชาการด้านหลักสูตร ครูสุศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความต้องการการนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ครูสุศึกษาได้ให้ข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดว่า อยากให้มีการนิเทศ บ่อย ๆ เพื่อจะได้ทราบปัญหาการสอนสุศึกษา และครูสุศึกษามีปัญหามากที่สุดในเรื่องไม่เคยมีศึกษานิเทศก์มานิเทศวิชาสุศึกษา

สุชาดา จันทร์ทอง (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารและความต้องการการนิเทศด้านสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารและความต้องการการนิเทศด้านสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นหัวหน้าการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 164 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ผลการวิจัยพบว่าครูผู้รับผิดชอบการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 มีความต้องการการนิเทศในระดับมาก ในหัวข้อเรื่องเรียงตามลำดับ ดังนี้ วิธีการจัดและตรวจสอบคุณภาพน้ำดื่ม น้ำใช้ให้ถูกสุขลักษณะ การติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ วิธีการจัดสิ่งแวดล้อมให้อื้ออานวยต่อการสร้างสุขนิสัยที่ดี การจัดโรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะ และการจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต

จุไรรัตน์ แพรวพราย (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการสอนสุขศึกษา และความต้องการนิเทศของครูสุขศึกษาในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการสอนสุขศึกษาและความต้องการนิเทศของครูสุขศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการสอนสุขศึกษาและความต้องการนิเทศ ระหว่างครูสุขศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกับครูสุขศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนมาก โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูสุขศึกษาจำนวน 121 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูสุขศึกษามีปัญหาการสอนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย มีความต้องการนิเทศทางด้านสุขศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการใช้หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสุขศึกษา ด้านคุณสมบัติของผู้ให้การนิเทศทางด้านสุขศึกษา และด้านการจัดการนิเทศ การเปรียบเทียบปัญหาการสอนสุขศึกษา และความต้องการการนิเทศของครูสุขศึกษาในด้านต่าง ๆ ระหว่างครูสุขศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกับครูสุขศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนมาก พบว่า มีปัญหาการสอนสุขศึกษาและความต้องการการนิเทศไม่แตกต่างกัน

กลชัย เอี่ยมสวัสดิ์ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการสอนสุขศึกษาและความต้องการการนิเทศของครูสุขศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการสอนสุขศึกษาและความต้องการการนิเทศของครูสุขศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูสุขศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 312 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.13 ผลการวิจัยพบว่า ครูสุขศึกษามีปัญหาการสอนสุขศึกษาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา ด้านการจัดการสอนและผลิตสื่อการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียน แต่ครูศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมาก เรื่องการขาดคู่มือการสอนสุขศึกษา การขาดทักษะในการผลิตสื่อการสอน ครูสุขศึกษาต้องการการนิเทศอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา ด้านการจัดการสอนและการผลิตสื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียน แต่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ด้านคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์และการจัดการนิเทศ โดยต้องการศึกษานิเทศก์ที่มีมนุษยสัมพันธ์และการนิเทศแบบประชุมกลุ่ม ในด้านจัดการนิเทศนั้น ครูมีความต้องการในระดับสูง โดยเฉพาะเรื่องทักษะในการผลิตสื่อ ทักษะในการสร้างข้อสอบวัดทัศนคติ และมีความต้องการที่จะเข้ารับการนิเทศ และประชุมกลุ่ม การจัดศูนย์คู่มือการเรียน การสอน การจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยทางสุขศึกษา การสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการเข้าร่วมประชุมและฝึกปฏิบัติงาน

ชัยพร รูปน้อย (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการจัดดำเนินงาน โครงการสุขภาพและความต้องการการนิเทศของผู้บริหาร และครูผู้สอนสุขศึกษาในโรงเรียน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา สภาพและปัญหาการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพ และความต้องการการนิเทศของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนสุขศึกษา มีความต้องการนิเทศด้านการจัดบริการสุขภาพ โดยส่วนรวมมีความต้องการนิเทศอยู่ในระดับ น้อย แต่ข้อที่มีความต้องการนิเทศอยู่ในระดับมากคือ ความเหมาะสมของห้องพยาบาล เวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ปฐมพยาบาล และจำนวนปริมาณและคุณภาพของยาสามัญที่มีอยู่ใน ห้องพยาบาล

ขนิษฐา จันทรวโร (2536) ทำการวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบปัญหาและความ ต้องการในการสอนวิชาสุขศึกษา ของครูที่มีวุฒิทางสุขศึกษาและไม่มีวุฒิทางสุขศึกษาตาม การรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหมวดพลานามัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาและความต้องการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูที่มีวุฒิ และไม่มีวุฒิทางสุขศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ปัญหาการสอนวิชาสุขศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรวิชาสุขศึกษา ด้านเนื้อหาวิชาสุขศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียน การสอน ด้านสื่อการสอนวิชาสุขศึกษา ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนวิชาสุขศึกษา และด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาสุขศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่มีวุฒิทางสุขศึกษาจำนวน 370 ชุด และครูที่ไม่มีวุฒิทางสุขศึกษา จำนวน 370 ชุด และหัวหน้าหมวดพลานามัยจำนวน 370 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 900 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.00 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางสุขศึกษารับรู้ว่าคุณภาพในการสอนสุขศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาในการสอนวิชาสุขศึกษาของครู ที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางสุขศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่ไม่มี วุฒิทางสุขศึกษารับรู้ว่าคุณภาพมากกว่าครูที่มีวุฒิทางสุขศึกษา

2. หัวหน้าหมวดพลานามัยรับรู้ว่าคุณภาพในการสอน สุขศึกษาระดับมาก ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อการ สอนวิชาสุขศึกษา เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูที่มีวุฒิและ ไม่มีวุฒิ ทางสุขศึกษา ตามการรับรู้ของหัวหน้าหมวดวิชาพลานามัย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหมวดพลาณามัรับรู้ว่า ครูที่ไม่มีวุฒิทางศึกษามีปัญหามากกว่าครูที่มีวุฒิทางศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศวิชาสุศึกษา และความต้องการการนิเทศของครูสุศึกษาที่ได้รวบรวมพอสรุปได้ว่า ในการดำเนินงานสุศึกษาในโรงเรียนนั้น ครูสุศึกษามักจะพบปัญหาและอุปสรรค จึงมีความต้องการนิเทศในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ ด้านการใช้หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสุศึกษา ด้านการสอนวิชาสุศึกษา ด้านการใช้สื่อการสอนวิชาสุศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลวิชาสุศึกษา ด้านการจัดโครงการสุขภาพในโรงเรียน หรือการจัดดำเนินงานสุศึกษาในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของครูสุศึกษา ด้านคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสุศึกษา และด้านกิจกรรมนิเทศชนิดต่าง ๆ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่าศึกษานิเทศก์ก็มีปัญหามากเกี่ยวกับเวลาในการนิเทศวิชาสุศึกษา เนื่องจากปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาก หน้าที่กำหนดไว้กว้างเกินไปยากต่อการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ตลอดจนมีปัญหาด้านงบประมาณในด้านต่าง ๆ และสภาพโรงเรียนที่ออกเยี่ยมอยู่ห่างไกล และกระจัดกระจาย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการนิเทศงานสุศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างมาก

งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูสุศึกษา และสมรรถนะของครูสุศึกษา ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการศึกษาวิจัย พอรวบรวมได้ดังนี้คือ

เจลิยว นูริภักดี และคณะ (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ลักษณะของครูที่ดี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะเฉพาะของครูเชิงพฤติกรรม ในด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านสุขภาพกายและจิต ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านการอบรมแนะแนวและการปกครอง และด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคม ประชาธิปไตย ใช้แบบสอบถามถามนักศึกษาฝึกหัดครู 2,342 คน ผู้ปกครอง 1,656 คน ครู 2,113 คน ผู้บริหาร 886 คน พระ 432 รูป และผู้ทรงคุณวุฒิ 328 คน จากการวิจัยพบว่า ความสำคัญของครูเกิดจากบทบาทของครูด้านการสอน รองลงมาคือความประพฤติ ลักษณะของครูที่ไม่ชอบมากที่สุด ได้แก่ ครูที่ขาดความรับผิดชอบ รองลงมาคือ การเป็นคนเจ้าอารมณ์ ขาดความยุติธรรม เห็นแก่ตัว และประจบสอพลอ ครูที่มีคนชอบมากที่สุดคือครูที่ตั้งใจสอนและสอนเข้าใจแจ่มแจ้ง รองลงมาคือ ความเข้าใจและเป็นกันเองกับเด็ก มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม ความเมตตา ร่าเริง แจ่มใส สุภาพ มีวิธีสอนแปลก ๆ มีอารมณ์ขันและเอื้อเฟื้อ ครูที่ดีจะต้องประพฤติดี มีบุคลิกลักษณะดี รับผิดชอบต่อการสอน สอนดี



ยุติธรรม ตรงต่อเวลาและรับผิดชอบงาน มีความประพฤติดี ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ และมีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสารจาก ลักษณะด้านใหญ่ ๆ ทั้ง 8 ด้านนี้ เรียงลำดับความสำคัญจากสำคัญมากไปสำคัญน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคม ด้านการอารมณ์แนะแนว และการปกครอง ด้านการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านสุขภาพกาย และจิต และด้านวิชาการ

สุวรรณา เนตยากร (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ และลักษณะที่พึงปรารถนาของครูในระดับมัธยมศึกษา” เพื่อศึกษาและรวบรวมเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และลักษณะครูมัธยมศึกษา ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และลักษณะที่พึงปรารถนาของครูมัธยมศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และลักษณะที่พึงปรารถนาของครูในระดับมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียน 10 โรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน และผู้ปกครองของนักเรียนทั้ง 230 คนนี้ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความเห็นว่า ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา อนามัยส่วนบุคคลและอนามัยชุมชน หลักการปฐมพยาบาลและปฏิบัติได้พอควร การวัดและประเมินผล หลักจิตวิทยาและแนะแนว ความสามารถทางนาฏศิลป์ ดนตรี การช่างและงานประดิษฐ์ต่าง ๆ ในด้านการสอนนักเรียนเห็นว่า ทักษะในการสอนที่จำเป็นสำหรับครูคือ ครูต้องมีความชำนาญในวิชาที่ตนสอน นักเรียนและผู้ปกครองมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ครูควรใช้การสอนแบบยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การใช้ภาษาสื่อความหมาย และควบคุมชั้นเรียนได้ ในด้านหน้าที่การงาน ครูควรมีความศรัทธาในการสอน ครูควรมีหน้าตาอิมเข้มแจ่มใส แต่งกายสุภาพและพุดจากสุภาพ รู้จักควบคุมอารมณ์ เสียสังขัตใจเงิน มีลักษณะเป็นผู้นำ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ มีเหตุผล รักและศรัทธาในอาชีพครู เลื่อมใสในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความสามัคคี และมีความคิดริเริ่ม ปัญหาจากตัวครูที่ผู้ปกครองประสบมากที่สุดคือ ในด้านการสอน ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการแต่งกาย และด้านการวางตัว ข้อเสนอแนะของนักเรียน และผู้ปกครอง เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีคือ ครูควรเป็นผู้มีความยุติธรรม ตั้งใจสอน และเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน

สุชาติ โสมประยูร (2524) ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะของครูสุขศึกษาระดับปริญญาตรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสมรรถนะของครูสุขศึกษาระดับปริญญาตรี

และเพื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาระดับปริญญาตรี ระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ ใช้แบบสอบถาม ถามคณาจารย์จำนวน 90 คน จากสถาบันผลิตครู สุขศึกษาในระดับปริญญาตรี และหัวหน้าหมวดพลานามัยจำนวน 223 คน จากโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนทั่วประเทศ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครู สุขศึกษาระดับปริญญาตรีควรประกอบไปด้วยสมรรถนะที่สำคัญจำนวน 57 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 หมวดด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะทางด้านร่างกาย (10 ข้อ) ลักษณะทางด้านจิตใจ (6 ข้อ) ลักษณะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (4 ข้อ) ทักษะคิดต่อการสอนวิชาสุขศึกษา (13 ข้อ) ความสามารถทางด้านความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพ (10 ข้อ) ความสามารถทางการ สอนวิชาสุขศึกษา (9 ข้อ) ความสามารถในการจัดโปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน (5 ข้อ) และ ในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในแต่ละข้อ ในแต่ละหมวดและในทั้ง หมุด 100 ข้อ ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ในกรณีนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ว่า การที่ความคิดเห็นระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้เกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาในระดับ ปริญญาตรี มีความแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุประกอบกัน แต่สาเหตุจาก การขาดพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ทางด้านสุขศึกษาในโรงเรียนน่าจะเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ สำคัญมาก

ถนอมศรี ชูทอง (2524) ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของครูสุขศึกษา ในทัศนะ ของผู้สอนสุขศึกษา ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะ ของผู้บริหาร และครูสอนสุขศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาตามความต้องการ และ การประเมินค่าตามสภาพที่เป็นจริง โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารจำนวน 147 คน และ ครูสอนสุขศึกษาจำนวน 161 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูสอนสุขศึกษามีทัศนะที่ เห็นด้วยว่าครูสุขศึกษาต้องมีความสามารถในด้านวิชาการสุขศึกษา การสอนสุขศึกษา การจัด สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การจัดบริการสุขภาพแก่นักเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์และเจตคติ ต่อวิชาสุขศึกษา

ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครูสุขศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรวิชาสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ในโรงเรียนรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสุขศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรวิชาสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย พุทธศักราช 2524 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สุขศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรวิชาสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524

โดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ถามผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 152 คน และครูสุศึกษาจำนวน 154 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า คุณสมบัติของครูสุศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรเป็นผู้มีสุนนิตยส่วนบุคคลดี เป็นตัวอย่างแก่นักเรียน รองลงมาได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาสุศึกษา และเลือกวิธีสอนได้เหมาะสมกับบทเรียน รองลงมาได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาสุศึกษา รองลงมาได้แก่เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง สุขภาพจิตดี สำหรับครูสุศึกษานั้นส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรเป็นผู้มีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาสุศึกษา รองลงมาได้แก่เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง รองลงมาได้แก่ เป็นผู้มีสุนนิตยส่วนบุคคลดี เป็นตัวอย่างแก่นักเรียน

พรสุข หุ่นนิรันดร์ (1985) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย” (The Identification of Competencies for Secondary School Health Education in Thailand) โดยความมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อแสดงสมรรถนะสำหรับใช้ในการจัดทำแนวทางการเตรียมวิชาชีพครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย ใช้แบบสอบถามถามสมาชิกสาขาวิชาสุศึกษา 60 คน จาก 10 มหาวิทยาลัย และครูสุศึกษาจำนวน 300 คน ซึ่งได้รับการสุ่มคัดเลือกจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 3,000 แห่งใน 72 จังหวัด ทั้ง 4 ภาคของประเทศไทย ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากสมาชิกสาขาวิชาสุศึกษา 49 คน และครูสุศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้อง 284 คน จากการวิจัยพบว่า ในจำนวนแบบสอบถาม 86 ข้อ มี 56 ข้อที่ได้รับการยอมรับโดยกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม หัวข้อที่ได้รับการให้คะแนนมากที่สุดคือ สมรรถนะในด้านวิธีการสอน ด้านการสื่อความหมาย ด้านบุคลิกภาพ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หัวข้อที่ได้รับการให้คะแนนน้อยที่สุดที่บันทึกไว้คือ ความสามารถในการจัดองค์กรและการบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรสุขภาพในชุมชน และพัฒนาหลักสูตรความแตกต่างของค่าที่ได้รับจากการวิจัยคือ ความแจ่มแจ้งและความรู้เฉพาะซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้หลัก และตำบลที่ภูมิศาสตร์ โดยสรุปพบว่าสมาชิกสาขาวิชาสุศึกษาและครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษาเห็นด้วย โดยทั่วไปเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะสำหรับครูสุศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จากสมรรถนะทั้ง 56 ข้อคำถามนั้น จัดแบ่งได้เป็น 8 แนวความคิด ทำให้เกิดพื้นฐานสำหรับจัดรูปแบบคำแนะนำในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเตรียมการทางวิชาชีพครูสุศึกษาในประเทศไทย อย่างไรก็ตามจากการศึกษาวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า เกณฑ์นี้ควรจะมีการดัดแปลงให้เหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละภาคด้วย

จรินทร์ ชานีรัตน์ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ลักษณะครูสุศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยต้องการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการ

การใช้ครูสุศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยว่าต้องการครูสุศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพ และความสามารถในการให้บริการแก่โรงเรียนในด้านใดบ้าง และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะครูสุศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยต้องการ โดยจำแนกตามเพศของผู้บริหาร วุฒิ แหล่งที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาคจำนวน 1,459 คน จาก 254 โรงเรียนทั่วประเทศ ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบเป็นพวก (Stratified Random Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเห็นว่าครูสุศึกษาที่ดีควรจะต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการด้านสุศึกษาเป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพดี รวมทั้งต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานในโครงการสุขภาพในโรงเรียนเป็นอย่างดีด้วย

2. ความแตกต่างในเรื่องเพศ และวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูสุศึกษาที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคและในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะครูสุศึกษาที่พึงประสงค์คล้ายคลึงกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ครูสุศึกษาควรมีคุณลักษณะตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม แต่ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ฉัตรวิทย์ หงษ์ทอง (2530) ทำการวิจัยเรื่อง “ลักษณะพึงประสงค์ของครูสุศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสุศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาลักษณะพึงประสงค์ของครูสุศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสุศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสุศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในด้านพฤติกรรมสุขภาพ ด้านการสอนและการสื่อความหมาย ด้านการปฏิบัติงานสุศึกษาในโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพ โดยใช้แบบสอบถามถามผู้บริหารโรงเรียน 150 คน และครูสุศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 249 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูสุศึกษามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากกับลักษณะที่พึงประสงค์ของครูสุศึกษาทั้ง 5 ด้าน ลักษณะที่พึงประสงค์ที่ทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นตรงกัน

ในระดับมากที่สุดมี 22 ข้อ ข้อที่น่าสนใจได้แก่ รู้และเข้าใจหลักสูตรและประมวลการสอนของวิชาสุศึกษาในระดับชั้นที่สอนเป็นอย่างดี รู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลวิชาสุศึกษาเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างดี มีความรู้ดีและแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน พูดเสียงชัดเจน ฟังเข้าใจง่าย สามารถตอบคำถามนักเรียนได้เหมาะสมชัดเจน มีความจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รักษาความลับของนักเรียนและผู้ร่วมงานได้ มีความยุติธรรม รักษาความสะอาดของร่างกายอยู่เสมอ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูสุศึกษา เกี่ยวกับลักษณะพึงประสงค์ของครูสุศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของครูสุศึกษา และสมรรถนะของครูสุศึกษาดังที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ครูสุศึกษาที่ดีควรต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการสุศึกษาเป็นอย่างดี มีความสามารถในการจัดและบริหารงานโครงการสุภาพในโรงเรียนเป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพดี และมีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้า ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับผู้ผลิตและผู้ใช้ในการเตรียมวิชาชีพครูสุศึกษา

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง พอรวบรวมได้ดังนี้คือ

วัชระ ชานูตะโร (2532) ทำวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษาระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษาที่มีวุฒิ และไม่มีวุฒิปริญญาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 จำนวน 580 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 580 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 565 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษาระดับประถมศึกษาเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้และทักษะในหลักสูตรและเนื้อหา ด้านสมรรถภาพในการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับ “มาก”

2. ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาระดับประถมศึกษาเขตการศึกษา 6 ระหว่างครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิปริญญาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผจญศึก ขจรศิลป์ (2533) ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6 โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูพลศึกษาระหว่างเพศชายและเพศหญิง ครูที่มีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้ว ครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และครูที่มีที่ตั้งของโรงเรียนในเมือง และนอกเมือง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 จำนวน 126 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 383 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 332 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านความรู้และความเข้าใจในหลักสูตรและเนื้อหา ด้านสมรรถภาพในการสอนด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6 ระหว่างเพศชายและเพศหญิงครูที่มีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้ว ครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ครูที่มีที่ตั้งของโรงเรียนในเมืองและนอกเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พงษ์ศักดิ์ บัวหยาด (2533) ทำการวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างสังคม และเศรษฐกิจต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษา ระหว่างครูสังคมศึกษาที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรสรายได้ และสภาพทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน ตัวอย่างประชากร คือ ครูสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษา 342 คน จาก 70 โรงเรียน ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูสังคมศึกษาต้องการพัฒนาตนเองมากในด้านต่อไปนี้ คือ ความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ การปฏิบัติงานทั่วไปและบุคลิกภาพ

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษา พบว่า ครูสังคมศึกษาที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรสและสภาพทางเศรษฐกิจต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 แต่ครูสังคมศึกษาที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งพบแต่ของครูผู้สอน พลศึกษาและของครูสังคมศึกษา พอสรุปได้ว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ด้านการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทางด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานสุขศึกษาในโรงเรียนหรือโครงการสุขภาพในโรงเรียน ซึ่งนับว่ามีประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย พอรวบรวมได้ดังนี้คือ

สุรีย์ แก้วเศษ (2530) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศโครงการสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศโครงการสุขภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เกี่ยวกับความต้องการการนิเทศ โครงการสุขภาพในโรงเรียน โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 88 ฉบับ ไปยังกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศโครงการสุขภาพในโรงเรียนทั้งโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านคุณลักษณะของการศึกษานิเทศก์ ด้านการสอนสุขศึกษาในโรงเรียน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ ด้านการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน และด้านกิจกรรมการนิเทศ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เกี่ยวกับความต้องการการนิเทศโครงการสุขภาพในโรงเรียน ผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรชร อินทกุล (2530) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการใช้หลักสูตรวิชาสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ตามการรับรู้ของครูสุขศึกษา เขตการศึกษา 8” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการใช้หลักสูตรวิชาสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ตามตัวแปรพื้นฐานการศึกษาของครูสุขศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 วิชาเอกโท / สุขศึกษา กลุ่มที่ 2 วิชาเอกโท / พลศึกษา และกลุ่มที่ 3 วิชาเอกโท / อื่นๆ จำนวน 337 คน ผลการวิจัยด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรพบว่า

- 1) โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน

- 2) ไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 3) ไม่มีโอกาสในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียนขาดความร่วมมือจากคณะครูอาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ
- 5) ไม่สามารถจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรวิชาสุศึกษา  
ได้
- 6) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนั้นทำได้ยาก
- 7) ขาดความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 8) นักเรียนไม่สนใจกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 9) การบริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน
- 10) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียนขาดความร่วมมือจากนักเรียน
- 11) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมเสริมหลักสูตร

สุจิตรา แสงหิรัญ (2531) ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมของครูสุศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูสุศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูสุศึกษาที่มีพื้นฐานวิชาเอก - โทต่างกัน โดยใช้แบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตัวอย่างประชากรได้แก่ครูสุศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36 คน ทำการสังเกตการสอนตามสภาพจริงในชั้นเรียน คนละ 3 ครั้ง ผลการวิจัยมีดังนี้ พฤติกรรมการสอนที่ครูสุศึกษาใช้มาก คือ ครูใช้การบรรยาย สื่อการสอนที่ใช้มากได้แก่ กระดานดำ หนังสือเรียน และแบบฝึกหัด ครูให้นักเรียนเตรียมอุปกรณ์การเรียนและดูแลความสะอาดห้องเรียนก่อนทำการสอน ครูอธิบายวัตถุประสงค์ของการเรียนและมอบหมายงานให้นักเรียนทำหลังจากจบบทเรียน ครูสุศึกษาที่มีพื้นฐานวิชาเอก - โทต่างกัน 3 กลุ่ม มีพฤติกรรมการสอนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมที่สำคัญมีดังนี้ ครูทบทวนบทเรียนเดิมก่อนสอนบทเรียนใหม่ ครูแจ้งจุดประสงค์ของการเรียน ครูสอนโดยการบรรยายเองและบรรยายสลับการซักถาม ครูเน้นแนวความคิดที่ถูกต้องทางด้านสุขภาพ ยกตัวอย่างบทเรียนได้สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน ใช้หนังสือหรือแบบฝึกหัดเป็นสื่อการสอน ครูดูแลความสะอาดของห้องเรียน ตรวจสุขภาพนักเรียน และแนะแนวสุขภาพขณะทำการสอน



อรสา อติเรกผลิน (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวิชาสุขศึกษา เกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาต่อการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 180 คน และครูสุขศึกษาจำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวิชาสุขศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียนอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน ด้านการสอนสุขศึกษาในโรงเรียน และด้านการบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียนพบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน

จิรพรรณ รัตนวิระประดิษฐ์ (2534) ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุขศึกษาของครูสุขศึกษา ในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุขศึกษาของครูสุศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามถามครูสุศึกษา จำนวน 252 คน ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดกิจกรรมการสอนสุขศึกษา ตามหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 ครูสุศึกษาใช้วิธีการบรรยาย สาธิต ทดลอง บทบาทสมมุติเป็นส่วนใหญ่ และกระบวนการที่ครูใช้ในการสอนสุขศึกษาส่วนใหญ่คือ กระบวนการกลุ่ม กระบวนการแก้ปัญหา และทักษะกระบวนการ 9 ชั้น ครูสุศึกษาส่วนใหญ่เคยได้รับการนิเทศการเรียนการสอนสุขศึกษา โดยใช้ทักษะกระบวนการจากผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์มากที่สุด ปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร โดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามยังพบว่า มีปัญหามากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการ คู่มือเอกสารที่ใช้ในการค้นคว้าในการจัดกิจกรรมการสอน งบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรวิชาสุศึกษาที่เน้นทักษะกระบวนการ

ชญานิ นาคะไพบูลย์ (2535) ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจการนำประสบการณ์การเรียนรู้จากวิชาสุศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการนำประสบการณ์การเรียนรู้จากวิชาสุขศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 จำนวน 408 คน เป็นนักเรียนชาย 204 คน และนักเรียนหญิง 204 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนนำประสบการณ์การเรียนรู้จากวิชาสุขศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันบ่อยครั้ง แต่ข้อที่ไม่ได้นำไปใช้เลย ได้แก่ การบันทึกประวัติการเจ็บป่วยของตนเอง ให้ความช่วยเหลือโดยเป่าปาก และนวดหัวใจเมื่อผู้ป่วยหยุดหายใจ ปฐมพยาบาลเมื่อผู้ป่วยเป็นลมธรรมดา ปฐมพยาบาลเมื่อผู้ป่วยเป็นลมแดด ปฐมพยาบาลเมื่อผู้ป่วยเป็นลมบ้าหมู เคลื่อนย้ายผู้ป่วยอย่างถูกวิธี รายงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทราบเมื่อพบผู้ป่วยโรคติดต่อ อันตรายร้ายแรง และหลังแปร่งฟิงแล้วใช้นิ้ววนวดเหงือก

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับงานสุขศึกษาในโรงเรียน หรือโครงการสุขภาพในโรงเรียน พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการสุขภาพในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการจัดบริการสุขภาพในโรงเรียน ด้านการสอนสุขศึกษาในโรงเรียน และด้านการบริหารโครงการสุขภาพในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังเห็นความสำคัญและต้องการการนิเทศโครงการสุขภาพในโรงเรียนอยู่ในระดับมากอีกด้วย ซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุครูสุขศึกษายังมีปัญหา มาก ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ยังมีพฤติกรรมการสอนที่ใช้มากที่สุด คือครูใช้การบรรยาย และสื่อการสอนที่ใช้มากที่สุดได้แก่ กระดานดำ หนังสือเรียน และแบบฝึกหัด ดังนั้น นักเรียนจึงไม่สามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้จากวิชาสุขศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือโดยเป่าปากและนวดหัวใจ การปฐมพยาบาลผู้ป่วยเป็นลม การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยอย่างถูกวิธี เป็นต้น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ชอว์ และนอร์ฟลีท (Shaw and Norfleet, 1981) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (Development of a High School Health

Education Curriculum) โดยใช้แบบสอบถามถามครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูจะต้องสอนและแนะนำเกี่ยวกับบุหรี่ แอลกอฮอล์ ยาเสพติด การปฐมพยาบาล และสวัสดิศึกษา
2. ครูควรพัฒนาการสอนของตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
3. ควรมีการสอนเพศศึกษาและจิตวิทยา วิชาเลือกควรสัมพันธ์กับชีววิทยา หรือเกี่ยวกับวิชาที่นักเรียนสนใจ
4. คณะกรรมการสุขภาพควรประกอบด้วย ผู้สอนวิชาสุขศึกษา จิตวิทยา การศึกษาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น
5. แต่ละโรงเรียนควรมีรายการเกี่ยวกับอันดับความต้องการทางด้านสุขภาพของนักเรียน

นอกจากนี้ครูสุขศึกษาควรมีความรู้และทักษะในการสอนเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยครูสุขศึกษา ครูวิทยาศาสตร์ ครูจิตวิทยา และคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน

ทอทเทน (Totten, 1983) ได้ทำการวิจัยการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของครูประจำการ ในระดับมิดเดิลเกรด ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร (An Analysis of Inservice Needs as Perceived by Middle Grade Level Teachers and Administration.) โดยการสำรวจความคิดเห็นจากครูและผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 21 โรงเรียน ในรัฐอริโซน่า ผลการวิจัยพบว่า ครูชายและผู้บริหารเห็นพ้องกันว่า ความสามารถในการสอนที่สำคัญที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ เรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ การสอนตามเอกัตภาพ การใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน วิธีการพัฒนาความสามารถ คือ การสัมมนาการนิเทศการสอนแบบคลินิก การประชุมปฏิบัติการ สังเกตการสอนจากโรงเรียนอื่น และการศึกษาด้วยตนเอง เมื่อจัดตามกลุ่มอายุแล้ว พบว่า กลุ่มผู้มีอายุ 40 ปีลงมา เห็นว่าความสามารถในการสอนที่สำคัญ ได้แก่ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ การสอนตามเอกัตภาพจิตวิทยาวัยก่อนวัยรุ่น และประเมินผลมาตรฐานนักเรียน

ลอว์เลนซ์ (Lawrenz, 1984) ทำการวิจัยเรื่องการจัดอบรมครูสู่วิถีใหม่ของการสอนสุขศึกษา (A New Approach to Health Education Inservice Training) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลของกระบวนการจัดอบรมครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ชุดอบรม

สำเร็จรูปและการประเมินผลการใช้ชุดอบรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าการจัดอบรมครูประจำการได้ส่งผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอนสุขศึกษาในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมสุขศึกษาทำให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของครู และสภาพพื้นฐานทางวิชาการทั้งหมดที่มีอยู่เดิมของท้องถิ่น ตลอดจนโครงการที่จะดำเนินต่อไปในอนาคต

เฮอซอก (Herzog, 1985) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระตุ้นให้ครูในรัฐวิสคอนซิน มีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (Factors that Motivate Effective Wisconsin Teachers to Engage in Continuing Professional Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ครูมีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่ได้รับคัดเลือกเข้าชิงรางวัลครูยอดเยี่ยมแห่งปี ในรัฐวิสคอนซิน จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ถามถึงกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 27 ชนิด และเหตุผลหลักในการที่ครูเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่ครูเข้าร่วมเป็นประจำได้แก่กิจกรรมการฝึกปฏิบัติ การอ่านวารสารวิชาชีพต่าง ๆ สังเกตการสอนของเพื่อนครู การเข้าร่วมประชุมกรรมการทางวิชาการ หรือกรรมการการฝึกอบรม และพบว่ากิจกรรมเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นสำคัญต่อความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมในองค์กรทางวิชาชีพ และเป็นตัวเสริมสร้างในการพัฒนาบุคลากรครู เหตุผลสำคัญที่ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือเห็นว่าเป็นการเพิ่มสมรรถภาพให้ตนเองและเป็นความต้องการที่อยากจะพัฒนาตนเอง และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมากระหว่างลักษณะกิจกรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาวิชาชีพกับเหตุผลในการเข้าร่วมของครู การบริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยทำเป็นตัวอย่าง และขอความร่วมมือกับสภาพการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมและทำเป็นโครงการอย่างจริงจัง

เซาเทิร์น (Southern, 1991) ได้ทำการวิจัยการประเมินความต้องการและความสนใจทางด้านการศึกษา ของครูผู้สอนสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรัฐอะลาบามา (An Assessment of Educational Needs and Interests of Secondary Health Occupations Education Teachers in Alabama) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความต้องการและความสนใจทางด้านการศึกษาของครูผู้สอนสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในรัฐอะลาบามา ประชากรเป็นครูผู้สอนสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 78 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูผู้สอนสุขศึกษา มีความสนใจในระดับโปรแกรมที่หลากหลาย และมีความเข้าใจถึงความสามารถในการรับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญ อย่างไรก็ตามการที่จะมีการประชุมปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง หรือมีการเสนอความคิดเห็นในการจัดหลักสูตรตามความต้องการของพวกเขาทางด้านรังสีวิทยา ห้องปฏิบัติการคลื่นหัวใจ สุขภาพฟัน บันทึกลงทางการแพทย์ การช่วยเหลือด้านการแพทย์ กายภาพบำบัด การบำบัดระบบทางเดินหายใจ การช่วยเหลือด้านสัตวแพทย์ และการช่วยเหลือด้านสุขภาพที่บ้าน

คอลลีค (Kolk, 1991) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความพอใจในการพัฒนากิจกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพ (Factors Contributing to Teacher Satisfaction in Professional Development Activities) โดยทำการพิจารณาจากตัวแปร 25 ตัวแปร โดยมีการวางแผน การนำเสนอ การติดตามผลในการพัฒนากิจกรรมดังกล่าว และศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับเพศและอายุว่ามีความแตกต่างกันในการตอบหรือไม่ ซึ่งได้ผลดังนี้

ตัวแปรสำคัญสูงสุด 5 ประการคือ

1. ผู้เสนอผลงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อเรื่อง
2. ผู้เสนอผลงานต้องมีรูปแบบการพูดที่มีประสิทธิภาพ
3. ครูต้องกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรม
4. ครูต้องวางแผนในการจัดกิจกรรม
5. กิจกรรมที่จัดต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางอาชีพของครู

ตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำสุด 5 ประการคือ

1. การจัดกิจกรรมที่ขัดหลักการสอน โดยยึดหลักศาสตร์ และศิลป์
2. การสังเกตในชั้นเรียนจากอาจารย์ใหญ่
3. การฝึกงานหลังเลิกเรียน
4. ครูได้รับการรับรองวิทยฐานะ (ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมแล้วจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณ)
5. กิจกรรมที่ครูได้รับ วางแผนโดยฝ่ายจัดบุคลากรส่วนกลาง

จอร์นสัน (Johnson, 1995) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้ทันสมัย (Factors that Influence the Professional Updating of Teachers) ของครูประถมศึกษาในรัฐนอร์ทดาโคตาโดยใช้แบบสำรวจความคาดหวัง (VIE)

และดัชนีชี้ความตระหนักในวิชาชีพ (CAI) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูที่สอนระดับอนุบาลจนถึงระดับ 6 จำนวน 243 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูในกลุ่มตัวอย่างเสนอให้มีการพัฒนากิจกรรมให้ทันสมัยโดยการจัดกิจกรรมการสอนในมหาวิทยาลัย การประชุมปฏิบัติการ และเสนอการเสริมแรงภายใน มากกว่าการเสริมแรงภายนอกโดยการให้สิ่งของ โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับระดับอายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และระดับการปฏิบัติงานในอาชีพ โดยครูสูงอายุ ครูที่ประสบการณ์มาก ครูที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา ครูที่มีระดับการปฏิบัติงานในอาชีพต่ำ จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพของตนน้อย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศนั้น สรุปได้ว่า ครูควรมีการพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง เช่นพัฒนาความสามารถในการสอนที่สำคัญ ได้แก่ เรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ การสอนตามเอกัตภาพ การใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนากิจกรรมการสอนที่มีความทันสมัย โดยมีวิธีการพัฒนาซึ่งได้แก่ การสัมมนา การนิเทศการสอนแบบคลินิก การประชุมปฏิบัติการ การสังเกตการสอนจากโรงเรียนอื่น การเสนอความคิดในการจัดหลักสูตรตามความต้องการของตนเอง เพื่อสร้างเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู

### สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวทำให้ทราบว่ายังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษาซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง มีแต่การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศของครูสุขศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเฉพาะด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ได้ครอบคลุมครบทุกด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูสุขศึกษาได้ตรงกับความต้องการ ส่งผลให้ครูสุขศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น เกิดการพัฒนาทางด้านอื่น ๆ ตามมา