

การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พรณิษา ชาวหงษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พฤษภาคม 2562

การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พรณิษา ชาวหงษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พฤษภาคม 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

A STUDY OF STATE AND PROBLEMS OF INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN OF
TEACHERS OF SCHOOLS UNDER PHRANAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

PUNNISA CHOWHONGSA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

May 2019

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2
โดย	พรณิษา ชาวหงษา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.พรเทพ ฐ์แผน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ดร.นริศนันท์ เดชสุระ)

.....กรรมการ
(ดร.พรเทพ ฐ์แผน)

.....กรรมการ
(ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง)

.....กรรมการ
(ดร.อัจฉรา คหินทพงศ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....อธิการบดี
(ดร.เกษม บำรุงเวช)

พฤษภาคม พ.ศ. 2562

พรณิษา ชาวหงษา. (2562). การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 146 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู
ในสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์
ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 322 คน ซึ่งได้มา
โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
ที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นด้านปัญหา
การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ในประเด็น ครูเตรียมเอกสาร
ที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน
ในประเด็น ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่า
ความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการประเมิน
สมรรถนะตนเอง ในประเด็น ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะ
ที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง ส่วนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ ในประเด็น ครูกำหนด
เกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยระบุความต้องการประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษ
ส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในประเด็น ครู
ปรึกษารื้อกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ และด้านที่มีปัญหาค่ำสุด คือ
ด้านการติดตาม ประเมินผลและทบทวน ในประเด็น ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น และ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน
มีสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

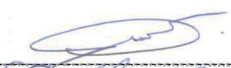
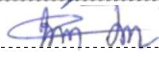
คณะ.....ครุศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา 2561.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

Punnisa Chowhongsas. (2019). **A Study of Conditions and Problems of Individual Development Planning for Teachers in Schools under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2**. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 146 pp. Advisor: Assistant Professor Pornthep Rupan, Ph.D., Co-advisor: Teerawat Montaisong, Ed.D.

ABSTRACT

The purposes of this research are to study: 1) conditions and problems of individual development plan of teachers of schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 and 2) compare conditions and problems of individual development plan of teachers of schools under Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 2 classified by sex, age, working experience and school size. The sample is selected from 322 teachers by stratified random sampling. The research instrument used was a five-rating scale. Conditions of individual development plan of teachers questionnaire with the reliability at 0.95 and problems of individual development plan of teachers questionnaire with the reliability at 0.89. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, F test and pair comparison by Scheffe's method.

The results indicates that: 1) conditions of the individual development plan of the teachers working at schools under the supervision of Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Office 2 were found in a high level. When analyzing each aspect, it was found that the highest performance showed on the individual development plan; the teachers prepared documents for individual development plan. The second highest was found on follow-ups, assessment, and reviews. They showed on teachers followed up, assessed, reviewed the individual development plan, and created activities to develop their competencies which were lower than the organization expectation and supported their strengths. The lowest performance was found on self-assessment. They showed that the teachers assessed their own competencies to find out the differences between actual competency and expected competency. Pertaining to the problems of the individual development plan of teachers working at schools under the supervision of Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Office 2, overall it was found in a low level. When analyzing each aspect, it was found that the highest problem showed on required standard competency; teachers set up needed standard criteria on knowledge, skills, and unique individual characteristics in the individual development plan. The second highest was found on having a meeting with the superior; the teachers discussed with their superiors regarding the created individual development plan. The lowest was found on following up, assessment, and reviewed their performance by following the individual development plan in order to increase their competencies and strengths, and 2) the teachers with differences in gender showed no difference in conditions and problems development plan. While teachers with differences in age, work experience, and sizes of school, showed differences in conditions and problems of individual development plan with a statistically significant level at .05.

Faculty	Education	Student's Signature	
Program	Educational Administration	Advisor's Signature	
Academic Year	2018	Co-advisor's Signature	

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง ประธานกรรมการสอบ ดร.นริศนันท์ เดชสุระ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะ และแนะนำ อีกทั้งยังได้ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่แบบสอบถามจนเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานตลอดงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ปยุตนา ชนะวรรัช ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.คุณาวุฒิ เดชเสถียร ดร.อินดล เดชเสถียร และ นายณรินทร์ เชาว์ประสิทธิ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย ให้คำแนะนำ และช่วยปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ถูกต้อง และขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกคนที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณความดี และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบุพการีผู้ให้ความรัก ตลอดจนบูรพาจารย์ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จตามประสงค์

พรณิษา ชาวหงษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพประกอบ.....	ถ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.....	11
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา.....	11
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.....	13
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	16
ปัญหาของการบริหารงานบุคคล.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล.....	20
ความหมายของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล.....	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ขั้นตอนการวางแผนพัฒนารายบุคคล.....	22
	ประโยชน์จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล.....	33
	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล.....	35
	การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู.....	37
	บริบทการดำเนินงานด้านการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของ	
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	41
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
	งานวิจัยในประเทศ.....	42
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	46
	สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	47
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู	
	ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
	พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	55
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู	
	ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
	พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	68
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	84
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ในการทำวิทยานิพนธ์ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์.....	118
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	125
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	138
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	145

สารบัญญัตินำ

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล.....	24
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ.....	49
3	จำนวน และร้อยละของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ.....	54
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม.....	55
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ.....	56
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง.....	57
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประจุมร่วมกับผู้งักับบัญชา.....	58
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล.....	59
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน.....	60
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม.....	62
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง.....	63
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประจุมร่วมนกับผู้น้บงค้บญชา.....	65
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล.....	66
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน.....	67
16 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	68
17 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	69
18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe).....	70
19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe).....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	71
21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	72
22 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	73
23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	74
24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	75
25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	76
26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	77
27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	78
28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe).....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	80
30 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe).....	81
31 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	81
32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	82
33 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประจักษ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	83
34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	83
35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	84
36 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	85
37 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	87
39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	87
40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	88
41 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	89
42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe).....	90
43 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	90
44 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	91
45 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	92
46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	94
48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู โดยรวม ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	95
49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe).....	95
50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe).....	96
51 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe).....	97
52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe).....	97
53 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe).....	98

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของ Individual development plan (ID Plan) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ (Competency based approach) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และของตนเองอย่างแท้จริง อีกทั้งจะทำให้การพัฒนาครูดำเนินไปอย่างประหยัด และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification competency) ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และหน่วยงาน ระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแนวทางดังกล่าว โดยเริ่มต้นจากการประเมินสมรรถนะ การวางแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการ สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อผู้เรียนที่รับผิดชอบ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2551, เว็บไซต์)

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนหรือบุคคลในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลใดเป็นบุคคลที่มีคุณภาพหรือทางการ (วิชาการ) จะเรียกว่า มีสมรรถนะ (Competency) (ความสามารถของบุคคลในทุก ๆ ด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ คุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ) ที่สูง ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันในวงราชการก็นำสมรรถนะเป็นตัวชี้วัดความสามารถของบุคคล ซึ่งสมรรถนะโดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนต้องมีหรือปฏิบัติได้ เป็นคุณลักษณะร่วมกันของบุคคลทุก

ตำแหน่ง ตัวอย่าง สมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ตัวอย่าง สมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ตัวอย่าง สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ (สุนีย์ วงษ์บุบผา, 2558, บทนำ)

สำหรับการพัฒนาบุคคลในอดีตที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาแบบเหมารวม หมายความว่าเมื่อเรื่องใดที่หน่วยงานต้องการพัฒนา ก็จะพัฒนาแบบปูพรม คือ พัฒนาทุกคนไม่ว่ามีความรู้หรือไม่ ต้องการหรือไม่ต้องการ เป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหา แต่จะพัฒนาหมด สิ่งที่เป็นปัญหาของการพัฒนารูปแบบนี้ก็คือความไม่คุ้มค่า คือผู้เข้าร่วมพัฒนาจะสนใจเฉพาะบุคคลที่ต้องการอยากรู้ อยากทราบเท่านั้น สำหรับกลุ่มคนที่เหลือเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่ต้องการ ก็จะไม่ได้ความสำคัญ ไม่สนใจ ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาทางแก้ที่คิดว่าจะเป็นไปได้ คือ การพัฒนาบุคคลตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID PLAN) โดยจะต้องผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะ ที่ประกอบด้วย การประเมินตนเอง ร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาร่วมประเมิน นำผลสรุปผล ว่าสมรรถนะใดที่จำเป็นต้องพัฒนาและสมรรถนะใดที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนา ต่อจากนั้นนำมาจัดอันดับสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา พร้อมให้เหตุผลประกอบว่าการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะส่งผลต่ออะไร ต่อใคร เช่น จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน หน่วยงาน ชุมชน วงการวิชาชีพ หรือตนเอง เป็นต้น หลักการจัดอันดับความสำคัญ สมรรถนะที่จำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาของครู คือ ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก สำหรับต่อตนเองควรเป็นอันดับสุดท้าย จากนั้นนำไปสู่การเขียนแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยให้นำเสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาในแต่ละสมรรถนะ หลาย ๆ รูปแบบเพื่อเป็นทางเลือกในการพัฒนา พร้อมกับกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะพัฒนา (เริ่มต้นและสิ้นสุด) และหน่วยงานหรือองค์กรที่จะขอรับการสนับสนุนในการพัฒนา ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนา โดยใช้ ID-PLAN จะเป็นการพัฒนาที่สนองตอบความต้องการแต่ละบุคคล สนองความสนใจในรูปแบบวิธีการพัฒนา ก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพต่อไป และจะเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป (พิมพ์วิสาข์ สารประสพ, 2558, หน้า 2)

การวางแผนพัฒนารายบุคคลใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งของบุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยสอดคล้องกับหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ และเชื่อมโยงตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์กร โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นแผนปฏิบัติการในรายละเอียดที่จะพัฒนากุศลกรสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ผลจากแผนดังกล่าวที่รวบรวมได้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคล ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง สำหรับการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานของตนเอง ในระดับหน่วยงาน ใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาและเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนากุศลกรของหน่วยงาน และในระดับองค์กร ใช้ข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลนี้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนากุศลกรในแต่ละตำแหน่งสายงานและระดับ อีกทั้ง ในระยะยาวอาจ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้รองรับกับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต่อไป (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2559, หน้า 32)

การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) และนำไปใช้นั้น อาจมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการที่ทำให้ได้ผลไม่เต็มที่หรือไม่ได้ผลสำเร็จเลย ปัญหาและอุปสรรคของการใช้แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ในการพัฒนาสมรรถนะตนเองของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มาจากการขาดทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลอย่างแท้จริง การขาดระบบสื่อสารและขาดช่องทางถ่ายทอดแนวคิดที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงาน และปัญหาจากผู้บริหารในการจัดทำและนำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลไปใช้ในการพัฒนางาน ทั้งด้านการขาดความตระหนักในความสำคัญของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ทำให้มีข้ออ้างด้านการไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณสนับสนุน และที่สำคัญ คือ ขาดการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน เพราะความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล นอกจากการทำให้มีขึ้นแล้วต้องมีการทบทวนพัฒนาแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในช่วงปีแรก ๆ ของการจัดทำ และนำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไปใช้นั้นอย่าเพิ่งคาดหวังความสำเร็จมากนัก เพราะต้องอาศัยระยะเวลาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและติดตามผลของการใช้แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอย่างจริงจัง (อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, 2555, หน้า 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนารายบุคคล ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้ครูสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้ครู แต่จากภาระงานที่มีมากทำให้ครูมีเวลาน้อยในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของตนเอง หรือครูบางคนอาจยังไม่เข้าใจขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้คำปรึกษา หรือแนะแนวทางให้ นอกจากนี้บางโรงเรียนจะจัดทำคู่มือ หรือแบบฟอร์มไว้เพื่ออำนวยความสะดวกกับครูด้วย (นภคกุล จันทน์ม, 2561, 25 พฤศจิกายน)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อให้ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 นำสารสนเทศที่ได้ไปเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ของสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปส่งเสริมและปรับปรุงการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาได้ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำข้อมูลที่ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาครูในสถานศึกษาในสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1,631 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2559, หน้า 40)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 322 คน ได้มาโดยมาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย คือ

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.4 ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตัวแปรย่อย คือ

2.2.1 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

2.2.2 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครูในสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และหน่วยงาน ดังนี้

อาทร ไร่กิจจา (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนารายบุคคลประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินตนเอง 2) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 3) การสรุปผลและนำไปปฏิบัติ และ 4) การติดตามและทบทวน

กรมที่ดิน (2555, หน้า 9) กล่าวถึง ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินตนเอง 2) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 3) การสรุปผลและการนำไปปฏิบัติ และ 4) การติดตามและทบทวน

กรมประมง (2555, เว็บไซต์) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้ 1) การประเมินตนเอง 2) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 3) การสรุปผลและการนำไปปฏิบัติ และ 4) การติดตามและทบทวน

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 6 - 8) กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดสมรรถนะตนเอง 2) การประเมินตนเอง 3) ขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง 4) ขั้นตอนการพัฒนาตนเองตามแผน และ 5) ขั้นตอนติดตามผลและทบทวนแผน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 (2559, หน้า 3 - 4) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีขั้นตอนการวางแผนพัฒนารายบุคคล ดังนี้ 1) การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ 2) การเลือกสมรรถนะที่จะพัฒนา 3) การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5) การพัฒนาสมรรถนะตนเองตามแผน

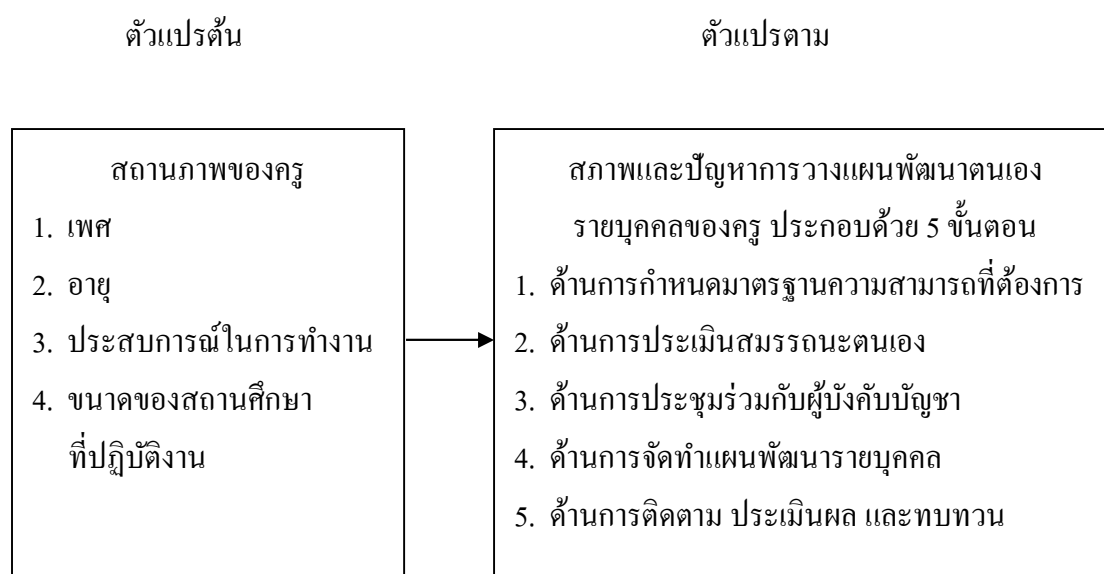
กรมเจ้าท่า (2557, เว็บไซต์) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้ 1) การประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา 2) การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การนำไปประยุกต์ใช้ในงาน

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (2559, หน้า 35) กล่าวว่า ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร 3) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 4) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา และ 5) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) การประเมินความสามารถของบุคลากร 3) กำหนดเป้าหมายในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือการพัฒนา

บุคลากร 4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 6) การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และ 7) การรายงานผล

ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แสดงดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู หมายถึง กระบวนการสำหรับครูที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ตามที่หน่วยงาน/ตำแหน่งหน้าที่ที่พึงประสงค์ โดยคาดหวัง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ การประเมินสมรรถนะตนเอง การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ การติดตาม ประเมินผล และทบทวน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครู โดยครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจากวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

1.2 การประเมินสมรรถนะตนเอง หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน ครูประเมินระดับสมรรถนะของตนอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ และครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง

1.3 การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยครูปรึกษาร่วมกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง

1.4 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยครูจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูได้รับงบประมาณที่ใช้ ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมใน

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และ ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา

1.5 การติดตาม ประเมินผล และทบทวน หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนา รายบุคคลของครู โดยครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรม การพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุด แข็ง ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตน ให้ดียิ่งขึ้น ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้น โดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อย ทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดย ให้ผู้บังคับบัญชาลงรายมือชื่อ และทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา และผู้บริหาร สถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

2. สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู หมายถึง ระดับการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาครูแต่ละคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

3. ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล หมายถึง ระดับการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาครูแต่ละคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งวัดได้จาก แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ครู หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

5. สถานภาพของครู หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการ ทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา

5.1 เพศ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้รู้ว่าครูเป็นผู้ชาย หรือผู้หญิง

5.2 อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่ครูมีชีวิตอยู่ ได้แก่ 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

5.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ครูทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

5.4 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน 1 - 120 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน 121 - 600 คน และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601 - 1,500 คน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลแตกต่างกัน
2. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่นำไปกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในสถานศึกษาในสังกัดได้
2. สถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูซึ่งสามารถนำไปกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในสถานศึกษาได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ข้อมูลสารสนเทศไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
4. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ประมวลและสังเคราะห์แนวคิด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
 - 1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
 - 1.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 ปัญหาของการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
 - 2.1 ความหมายของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
 - 2.2 ขั้นตอนการวางแผนพัฒนารายบุคคล
 - 2.3 ประโยชน์จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล
 - 2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
 - 2.5 การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู
3. บริบทการดำเนินงานด้านการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 กำหนดไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด

การศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ใน มาตรา 52 ให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็น องค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหาร การศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากร ทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการ กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทาง การศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐใน สถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละ แห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาโดยนาประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคล ดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประ โยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 18 - 19)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

1.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคลมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การจัดการกิจให้ครอบคลุม การวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวิจัย และ การรักษาวินัย ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

เสนาะ ดิยาวัว (2544, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำ ให้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและ เหมาะสมนั่นก็คือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการ ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้ง ผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การชำระรักษาทรัพยากรบุคคลที่มี ค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้าง ขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม

พระเล็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เชื้อ) (2554, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษานุเคราะห์ การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านั้น

อำนาจ ศรีแสง (2556, เว็บไซค์) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด และสิ้นเปลืองเงิน และวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด โดยผู้ปฏิบัติงานต้องพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ การบริหารให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สอดคล้องตามความมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1984, pp.4 - 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการจัดองค์การ การแนะนำ การควบคุมในด้านการจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การรวมพลัง การชำระรักษา และการพ้นจากงานของบุคคล

เว็บป์ (Webb, 1987, p.25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนและการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ

ลูเนนเบิร์ก และอัลตัน (Lunenburg & Allan, 2000, p.517) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษานุเคราะห์ การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สอดคล้องตามความมุ่งหมายขององค์การ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 63) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถาบันศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษาทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้ กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามี ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้า ใน วิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการของสถานศึกษา
 - 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังและนำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบจากเขตพื้นที่การศึกษา
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนด
 - 2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาเขตพื้นที่กำหนด
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง
 - 3.3 ดำเนินการ ติดตาม ประเมินการพัฒนา
4. วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.1 ดำเนินการส่งเสริมวินัยของบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.2 ดำเนินการลงโทษสำหรับผู้ทำผิดวินัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การออกจากราชการ
 - 5.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2 กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน

5.6 กรณีมลทินมัวหมอง

5.7 กรณีได้รับโทษจากคุกโดยคำสั่งของศาล

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อัน ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลว่า ก่อให้เกิดความสำคัญและความจำเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตต่อองค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

วรณารถ แสงมณี (2545, หน้า 6 - 12) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีการแข่งขันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคคล บุคคลไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์กรใด องค์กรหนึ่งแต่เพียงที่เดียว เขาอาจโยกย้ายไปทำงานในที่ใด ๆ หรือทำงานให้กับองค์กรใดก็ได้ ตามสิทธิและความพอใจของเขา เพราะความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับพนักงานด้วย ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป

แต่จะต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของบุคคล การประสบความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุด และเงินทดแทนต่าง ๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี ระบบการบริหารในสมัยใหม่มีลักษณะที่แตกต่างไปจากระบบเก่าอย่างมาก เช่น มีการแบ่งงานทำหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงจึงต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำงานเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแล คุ้มครองรักษาบุคคลซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การ รวมทั้งจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ได้ผลงานมากที่สุดและมีคุณภาพตามต้องการมากที่สุดด้วย

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 20 - 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล 7 ประการ ดังนี้

1. ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้นจึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถสูงมาทำงาน

2. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้บุคคลภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง

3. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือเครื่องใช้มารับใช้เพื่อให้เกิดความ สะดวกสบายให้แก่ชีวิตมนุษย์ในลักษณะที่แข่งขันกันเพื่อตอบสนองความต้องการมนุษย์มากขึ้น

4. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงาน ซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงขององค์การ

5. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้นตามสภาพการแข่งขัน และความเจริญทางเศรษฐกิจ การแบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็ก จะมีลักษณะบุคคลเดียวทำงานได้หลายอย่าง เมื่อองค์การขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป ทำให้กระบวนการบางอย่างติดขัด

6. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริง เพื่อมาบริหารงานตามวิฤติได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์ โดยใช้สหวิทยาการ เพื่อการ

แก้ไขปัญห เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

7. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้า และเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของบุคคลและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมองค์กรได้อย่างสมานฉันท์

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะจะช่วยให้องค์กร มีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติที่วางไว้ทำให้เกิดความเป็นเลิศ ทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการ ย่อมทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามมา

1.4 ปัญหาของการบริหารงานบุคคล

วรเดช จันทรศร (2543, หน้า 116 - 117) ได้กล่าวว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในระบบราชการนั้น เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้าง โครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เป็นผลผลิตผูกพันกับระบบบริหารราชการแบบรวมอำนาจสูงและเน้นความสำคัญไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้ขาดการมอบอำนาจในระดับจังหวัด และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทั้งในการบริหารงานด้านตำแหน่งและการติดตามและประเมินผลงาน แต่ทั้งนี้ ที่มีการรวมอำนาจสูง ก็กลับมีการขาดเอกภาพหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล อันเนื่องมาจากมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมากมายที่แข่งขันกันแสวงหาประโยชน์ให้แก่บุคคลในสังกัดของตนมากกว่าที่จะพัฒนาประสิทธิภาพ มีผลให้เกิดการขยายงาน ข้ำซ้อนและขอเพิ่มอัตราตำแหน่ง รวมทั้งบุคคลที่ทำงานให้รัฐก็มีสถานภาพ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่เป็นธรรม แม้แต่ในงานลักษณะเดียวกัน

2. ปัญหาด้านกระบวนการและกลไก การขาดการประสานแผนการผลิตและแผนการใช้และพัฒนากำลังบุคคลมีผลอย่างมากต่อการว่างงาน และการทำงานต่ำระดับ โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาระดับสูง ซึ่งระบบราชการเป็นแหล่งรับงานใหญ่ที่สุด การขาดการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอน ตั้งแต่เข้าจนออกจากราชการ โดยเฉพาะสรรหาคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนและพัฒนาบุคคล รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติและกฎเกณฑ์การเคลื่อนย้ายถ่ายเทบุคคลทั้งในราชการและระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน ทำให้ระบบราชการโดยส่วนรวมมีปริมาณบุคคลมากเกินไป แต่ขาดบุคคลที่มีความสามารถและประสิทธิภาพสูงในงานที่ต้องการคุณภาพสูง

3. ปัญหาด้านตัวบุคคลและพฤติกรรม ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้ก็คือ ข้าราชการขาดการสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศเพื่อประชาชน สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากโครงสร้างระบบราชการขาดจุดเน้นเพื่อประชาชน (People oriented) ข้าราชการจึงขาดสิ่งนี้ไปด้วย นอกจากนั้น การขาด

ความรู้ความสามารถและคุณธรรม กับการขาดแรงจูงใจที่พอเพียง อันเป็นทั้งเหตุและผลซึ่งกันและกันนับเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้การปรับปรุงด้านโครงสร้างและกระบวนการเป็นไปได้ยาก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547, หน้า 58) ได้รวบรวมปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้

1. ปัญหาการวางแผน

1.1 ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดจำนวน และคุณสมบัติของบุคคลภายในสถานศึกษา

1.2 การแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษายังไม่มีรูปแบบมาตรฐาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนบุคคล

1.4 ขาดงบประมาณสำหรับอัตรากำลังในการบรรจุบุคคลในสถานศึกษา

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

2.1 ไม่สามารถจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามที่นัดได้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโอกาสเลือกบุคคลตามที่ต้องการ และปัญหาจะมากขึ้นในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ครูต้องรับผิดชอบงานมาก บางบุคคลต้องรับผิดชอบสองชั้นเรียนมีปัญหามากในสถานศึกษาขนาดเล็กและเล็กมาก

2.3 การกระจายของบุคคลมีอยู่ในเมืองหรือชุมชนที่เจริญแล้วแต่สถานศึกษาในชนบทไม่สามารถจะทำได้ตามต้องการ

3. ปัญหาการพัฒนาบุคคล

3.1 งบประมาณไม่เพียงพอเพราะสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีจำนวนมากและครูผู้ปฏิบัติงานก็มีจำนวนมากด้วย

3.2 ภารกิจที่รับผิดชอบมีมากเกินไป การที่จะให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปศึกษาอบรมหรือศึกษาต่อจะทำให้ครูคนอื่นมีภาระเพิ่มจึงทำให้ครูศึกษาต่อค่อนข้างยาก

3.3 ครูประถมศึกษาไม่เห็นความสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง และบางคนพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองแล้ว

3.4 ขาดแคลนวิทยากรในการอบรม หรือพัฒนาในระดับสถานศึกษาและกลุ่มสถานศึกษา

3.5 สถานศึกษาตั้งอยู่ห่างไกล ทำให้บุคคลที่จะได้รับการพัฒนาค่อนข้างน้อย

ประชุม รอดประเสริฐ (2548, หน้า 246) ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับบุคคลไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. ปัญหาบุคคลขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องจากทัศนคติไม่ดีต่องาน ไม่มีใจรักงานทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

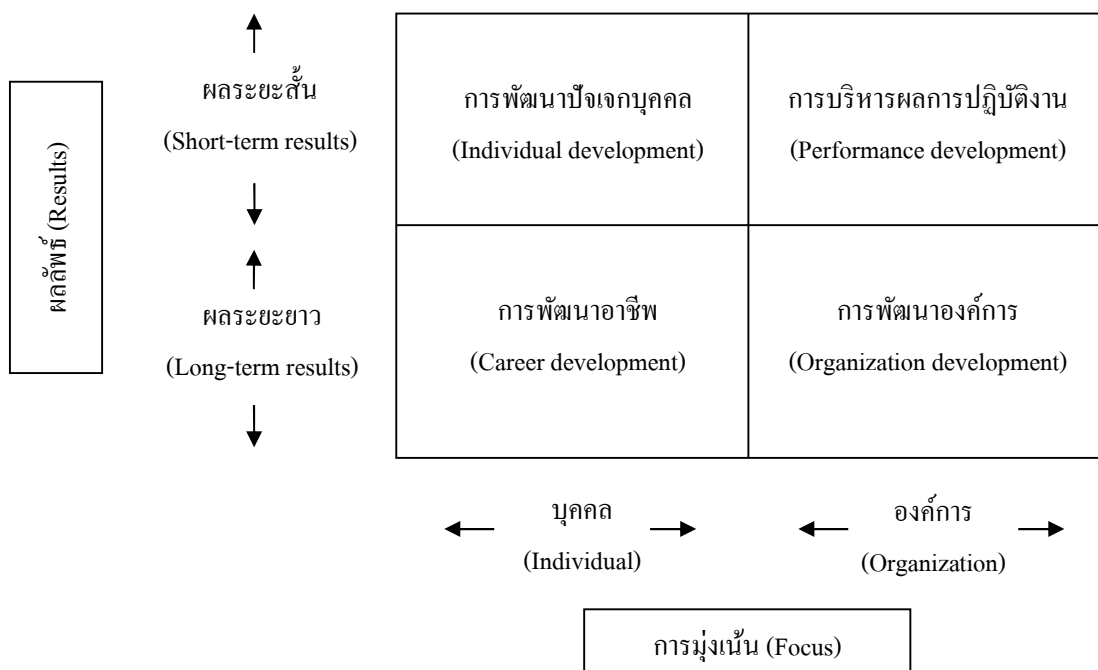
2. ปัญหาการมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำเป็นเหตุให้ต้องทำงานหนักและต้องรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดการเบื่อน่าย ท้อแท้ใจ แม้จะมีใจรักงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยมีประสิทธิภาพได้

3. ผู้บริหารงานทุกระดับ ส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนตลอดจนไม่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้การนิเทศงานมีปัญหา

สรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล เกิดจาก 2 ประเด็น คือ ปัญหาด้านโครงการผู้บริหารขาดการวางแผนงาน ขาดการวางโครงการงานของการปฏิบัติงาน ขาดงบประมาณ ขาดการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีประสิทธิภาพ กฏระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านตัวบุคคล บุคคลไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลหย่อนสมรรถภาพ ขาดความรู้ความสามารถและคุณธรรม บุคคลขาดความก้าวหน้าในการแสวงหาความรู้ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตค่าตอบแทนต่ำ ขาดความมั่นคงในชีวิต

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในพัฒนาฝึกพัฒนาฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานและองค์กร เป็นแผนที่ระบุเป้าหมาย วิธีการ จนกระทั่งเครื่องมือต่าง ๆ ที่เลือกใช้สำหรับการพัฒนาเป็นรายบุคคล แผนพัฒนารายบุคคลนี้จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์, 2550, หน้า 11) แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : อารักษ์ ภู่วิทยาพันธ์, 2550, หน้า 11

จากภาพประกอบ 2 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเป็นกระบวนการแรกในการดำเนินการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร โดยมีหน่วยงานและนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 28) การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ (2555, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตนโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงานและเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อความสำเร็จของงาน และองค์กร เป็นแผนที่ระบุเป้าหมาย และวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นแผนที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามแนวทางการก้าวหน้าในสายงาน

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 2) ให้ความหมายไว้ว่า แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) หมายถึง แผนพัฒนาสมรรถนะตนเองที่เป็นเครื่องมือช่วยให้นุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายอาชีพของตนภายใต้บริบทวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลโดยมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและของหน่วยงาน และนำมาใช้เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้นุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของตำแหน่งงานนั้น ๆ ในสายอาชีพของตนเอง

กรมเจ้าท่า (2557, เว็บไซต์) ให้ความหมายไว้ว่า แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง กรอบแนวทาง/แผนปฏิบัติการ (Action plan) รายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ จากจุดที่อยู่ ไปสู่ จุดที่ต้องการ อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ จิตความสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

กรมอนามัย (2559, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้นุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน และเสริมจุดแข็ง ของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง กรอบหรือแนวทางเพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2.2 ขั้นตอนการวางแผนพัฒนารายบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการวางแผนพัฒนารายบุคคลไว้ ดังนี้

อาทร ไร่กิจจา (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนารายบุคคลประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินตนเอง 2) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 3) การสรุปผลและนำไปปฏิบัติ และ 4) การติดตามและทบทวน

กรมที่ดิน (2555, หน้า 9) กล่าวถึง ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินตนเอง 2) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 3) การสรุปผลและการนำไปปฏิบัติ และ 4) การติดตามและทบทวน

กรมประมง (2555, เว็บไซต์) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้ 1) การประเมินตนเอง 2) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 3) การสรุปผลและการนำไปปฏิบัติ และ 4) การติดตามและทบทวน

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 6 - 8) กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดสมรรถนะตนเอง 2) การประเมินตนเอง 3) ขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง 4) ขั้นตอนการพัฒนาตนเองตามแผน และ 5) ขั้นตอนติดตามผลและทบทวนแผน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 (2559, หน้า 3 - 4) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีขั้นตอนการวางแผนพัฒนารายบุคคล ดังนี้ 1) การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ 2) การเลือกสมรรถนะที่จะพัฒนา 3) การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5) การพัฒนาสมรรถนะตนเองตามแผน

กรมเจ้าท่า (2557, เว็บไซต์) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้ 1) การประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา 2) การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การนำไปประยุกต์ใช้ในงาน

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (2559, หน้า 35) กล่าวว่า ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรรายบุคคล ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร 3) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 4) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา และ 5) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรรายบุคคล ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) การประเมินความสามารถของบุคลากร 3) กำหนดเป้าหมายในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร 4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 6) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และ 7) การรายงานผล

ผู้วิจัยจึงนำมาแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรรายบุคคล แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	นักวิชาการ/หน่วยงาน							
	อาทร ไร่กิจจา (2552)	กรมที่ดิน (2555)	กรมประมง (2555)	อภิสร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษาลำพูน เขต 1 (2559)	กรมเจ้าท่า (2557)	สำนักงานยั่งลิ้งเวดล้อม (2559)	สำนักงานอัยการสูงสุด (2559)
การกำหนดมาตรฐาน								
ความสามารถที่ต้องการ				✓		✓	✓	✓
การประเมินสมรรถนะตนเอง	✓	✓	✓	✓				✓
การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓				✓	✓
การสรุปผลและนำไปปฏิบัติ	✓	✓	✓					
การติดตาม ประเมินผล และ ทบทวน	✓	✓	✓	✓			✓	✓
การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล				✓	✓		✓	✓
การพัฒนาตนเองตามแผน				✓	✓			
การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ					✓			
การเลือกสมรรถนะที่จะพัฒนา					✓			
การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้					✓			
การกำหนดวิธีการพัฒนา								
บุคลากร						✓		
การนำไปประยุกต์ใช้ในงาน						✓		
การกำหนดเครื่องมือการพัฒนา								
บุคลากร							✓	✓
การรายงานผล								✓

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ผู้วิจัยเลือกรายการที่มีผู้ให้แนวคิดตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จำนวน 5 รายการ ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) การประเมินสมรรถนะตนเอง 3) การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา

4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) การติดตาม ประเมินผล และทบทวน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ

มีนักวิชาการและหน่วยงานกล่าวถึงการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการในขั้นตอนการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไว้ ดังนี้

อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ หัวหน้าหน่วยงานจะต้องกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) รวมถึงลักษณะงาน (Job Description, JD) ซึ่งเป็นขอบข่ายงานที่ตำแหน่งงานนั้นต้องปฏิบัติ (เป็นการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ที่คาดหวังในตำแหน่งงาน ซึ่งต้องมีสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร นอกจากนี้ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior indicator) ที่ต้องการในแต่ละสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

กรมเจ้าท่า (2557, เว็บไซต์) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยผู้บังคับบัญชากำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งผู้รับการพัฒนา และใช้เกณฑ์นั้นมาประเมินความสามารถในปัจจุบันของผู้ได้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เป็นรายบุคคล โดยนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในปัจจุบันมาเทียบกับเกณฑ์ที่คาดหวังเพื่อหาช่องว่าง (Gap) ซึ่งหากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในปัจจุบันมากกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังนั้นคือ “จุดแข็ง” แต่หากความสามารถในปัจจุบันน้อยกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังนั้นคือ “จุดอ่อน” (โอกาสการพัฒนา) และหาความจำเป็นของผู้รับการพัฒนา โดยแหล่งข้อมูลในการกำหนดประเด็นการพัฒนา พิจารณา ได้จากหลายแหล่ง เช่น ผลรายงานตนเอง (Self report) การสังเกตโดยตรงของผู้บังคับบัญชา (Direct report) ผลการประเมินปฏิบัติราชการ ผลการสำรวจองค์กรต่าง ๆ และผลประเมินความพึงพอใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ซึ่งเป็นขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งนโยบาย วิสัยทัศน์และภารกิจของกรมเจ้าท่า

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (2559, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการในที่นี้ขอเรียกว่า กำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่ง - ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งงานก่อน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกว่า “KSAs” เกณฑ์ดังกล่าวกำหนดได้จากวิสัยทัศน์และภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job description ซึ่งเป็นขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นด้วยการกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งสามารถนำข้อมูลมาจากคำบรรยาย

ลักษณะงาน (Job description) ซึ่งข้อมูลส่วนที่จะนำมากำหนดคือในส่วนของคุณลักษณะพิเศษของแต่ละตำแหน่งซึ่งกองฝึกอบรมได้จัดทำตัวอย่างรายการและคำอธิบายรายละเอียดมาตรฐานความสามารถของตำแหน่งแนบไว้ในภาคผนวกของคู่มือฉบับนี้แล้ว

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งงานก่อน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกว่า “KSAs” เกณฑ์ดังกล่าวกำหนดได้จากวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ซึ่งเป็นขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นด้วย การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งสามารถนำข้อมูลมาจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ซึ่งข้อมูลส่วนที่จะนำมากำหนด คือ ในส่วนของคุณลักษณะพิเศษของแต่ละตำแหน่ง ทั้งนี้สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการจัดทำรายการสมรรถนะข้าราชการ (Competency) และระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังของแต่ละตำแหน่งไว้แล้ว ดังตารางแสดงระดับคาดหวังขององค์กรในแต่ละตำแหน่งงาน/สายงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจากวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

2. การประเมินสมรรถนะตนเอง

มีนักวิชาการและหน่วยงานกล่าวถึงการประเมินสมรรถนะตนเองในขั้นตอนการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไว้ ดังนี้

อาทร ใช้กิจจา (2552, หน้า 11) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินตนเองนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องตรวจสอบการทำงานของตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับจากงานที่ทำ ฝึกอบรม การพัฒนา รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับจากงานที่ทำ การฝึกอบรม การพัฒนา

รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองที่จำเป็นในการพัฒนานอกจากนั้นจะต้องประเมินความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความซื่อสัตย์

กรมที่ดิน (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินตนเองนี้ บุคลากรจะต้องพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา และการฝึกอบรม รวมทั้งการสำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะต้องพัฒนา โดยการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันของตนเอง ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานจะต้องพิจารณาอย่างซื่อสัตย์ และครอบคลุมถึงทักษะและความรู้ความสามารถ (Competencies) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นจริงและสามารถวัดเป็นตัวเลขได้ จากนั้นตัวบุคลากรเองควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนทั้งระยะสั้น (1 - 3 ปี) และ ระยะยาว (3 ปีขึ้นไป) และแนวทางที่ตนจะไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน เป็นต้น

กรมประมง (2555, เว็บไซต์) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินตนเองนี้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบประสิทธิภาพในงานที่ทำ การฝึกอบรม และการพัฒนา รวมทั้งการสำรวจตนเองถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนที่จำเป็นต้องพัฒนา นอกจากนี้จะต้องประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะของตนเองโดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเองที่เหมาะสม

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ขั้นการประเมินตนเอง (Conduction self-assessment) ในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจจุดอ่อน - จุดแข็ง ของตนเองโดยใช้การประเมินสมรรถนะตนเองในด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งครูและบุคลากรการศึกษา ต้องทำความเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาตนเอง วิธีการประเมินตนเองตามเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน ดังนี้

1. วิธีการประเมินตนเอง เพื่อค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งของคนที่จำเป็นต้องพัฒนา โดยการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis) ระหว่างความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน โดยตรวจสอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงทักษะ ความรู้ ความ สามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดสมรรถนะที่ต้องพัฒนาผลประเมินจะมี 3 ลักษณะ คือ 1) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (จุดแข็ง, Strength) 2) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (จุดอ่อน, Weakness) และ 3) ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่ากับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (มาตรฐาน, Standard)

2. วิธีการประเมินตนเอง ประยุกต์ใช้ แนวทางการประเมินตามคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) ปี พ.ศ. 2553 ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด แบบประเมินสมรรถนะครู ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับการปฏิบัติ 5 ตัวเลือก ในการประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ โดยใช้วิธีประเมินแบบ 180 องศา คือ 1) ครูผู้สอน : ประเมินตนเอง 2) เพื่อนครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน : ประเมินครูผู้สอน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา : ประเมินครูผู้สอน

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินตนเองบุคลากรต้องสำรวจสมรรถนะ (ความรู้ ความสามารถ และทักษะ) ของตนเพื่อค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งของตนที่จำเป็นต้องพัฒนาและตรวจสอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดสมรรถนะที่ต้องพัฒนา

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะตนเอง หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน ครูประเมินระดับสมรรถนะของตนอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ และครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง

3. การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา

มีนักวิชาการและหน่วยงานกล่าวถึงการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชาในขั้นตอนการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไว้ ดังนี้

อาทร ใช้กิจจา (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างานต้องหารือร่วมกันถึงแผนในการพัฒนาตนเองที่ได้ร่วมกันจัดทำขึ้น วิธีการเครื่องมือในการพัฒนา รวมทั้งเป้าหมายและระยะเวลาในการดำเนินการให้มีความเหมาะสม

กรมที่ดิน (2555, หน้า 10) กล่าวว่า การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำผลการประเมินปรึกษาผู้บังคับบัญชาเป็นขั้นตอนที่บุคลากรตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ถึงแผนพัฒนาตนเองที่ได้จัดทำขึ้น โดยการนำผลการประเมินมาพูดคุยหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน จุดแข็งและจุดอ่อนของตน เพื่อกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่ต่ำกว่าความคาดหวังและพัฒนาจุดแข็ง รวมถึงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณที่

ต้องใช้ในการพัฒนา ถ้ามีและโอกาสในการเรียนรู้ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือได้ โดยผู้บังคับบัญชาอาจช่วยจัดทำแบบเพื่อจัดเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

กรมประมง (2555, เว็บไซต์) กล่าวว่า การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชานั้น ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานจะต้องหารือร่วมกันถึงแผนพัฒนาตนเองที่ได้จัดทำขึ้น รวมทั้งกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (2559, หน้า 35) กล่าวว่า การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเป็นการพูดคุยแผนการพัฒนากับบุคลากร หรือที่เรียกว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวมทั้งโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเครื่องมือการพัฒนาความสามารถที่กำหนดไว้ใน IDP

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเป็นการพูดคุยแผนการพัฒนากับบุคลากร หรือที่เรียกว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้รับทราบแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเครื่องมือการพัฒนาความสามารถที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครู โดยครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง

4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Written IDP) เป็นขั้นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองตามผลที่ได้จากการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาโดยการจัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง ได้แก่

1. การจัดทำร่างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองตามแบบฟอร์มโดยระบุเป้าหมายสมรรถนะ ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรืออาจรวมถึงความก้าวหน้าใน

สายงานอาชีพ การระบุวิธีการ/ กิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา และประเมินผลโดยดำเนินการหลังจากได้ผลการประเมินแล้ว ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องนำผลการประเมินมาพูดคุยกับหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยงานโดยตรง เพื่อปรึกษาหารือ และหาความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของตน ซึ่งจะต้องกำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาตนเอง และควรกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน จุดแข็งและจุดอ่อนของตน ระยะเวลาในการพัฒนางบประมาณที่ต้องใช้และโอกาสการเรียนรู้ที่หัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยงานและฝ่ายบริหารสามารถช่วยเหลือได้ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนทั้งระยะสั้น (1 - 3 ปี) และระยะยาว (3 ปีขึ้นไป) ตลอดจนวิธีการที่ตนเองจะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเบื้องต้นไว้ก่อน เช่น การต้องทำสิ่งใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การมอบหมายงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

2. หัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีการทบทวนแนวทางการพัฒนาและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผน หรือกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่ต่ำกว่าความคาดหวังรวมถึงระยะเวลาและวิธีการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรผู้นั้น หรือถ้าได้ผลประเมินที่ดี ผลประเมินที่ได้ความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่ากับหรือสูงกว่าความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงานมาตรฐาน (Standard) ควรให้การชี้แนะถึงลักษณะความคาดหวังที่ต้องการเพิ่มขึ้นในตำแหน่งงานเดิมหรือสูงขึ้นตลอดจนการสร้างความตระหนักที่ท้าทายของความก้าวหน้าในงาน (Career paths) ที่บุคลากรต้องมีการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 (2559, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) มีขั้นตอนดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และ ส่วนที่ 2 รายละเอียดการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาอันมีความสำคัญ วิธีการ/รูปแบบการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา การขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น งบประมาณ เอกสาร วิทยากร และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หากได้รับการพัฒนาในสมรรถนะนั้น ๆ

2. เมื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเองพร้อมแล้วให้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

3. เมื่อผู้บังคับบัญชาอนุมัติแผนพัฒนาตนเองแล้ว ให้ครูลงทะเบียนบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองผ่านเว็บไซต์

4. เมื่อได้รับการอนุมัติให้พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาแล้ว เมื่อผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรแล้วให้บันทึกข้อมูลเข้าระบบ

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (2559, หน้า 35) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จากผลการประเมินความสามารถของบุคลากรจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าความสามารถใดเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกจุดอ่อนนี้มาพัฒนาก่อน ไม่เกิน 3 ข้อ จากนั้นจึงกำหนดเครื่องมือในการพัฒนา (Development Tools) ข้อละไม่เกิน 3 เครื่องมือ นอกจากจะกำหนดเครื่องมือแล้วยังต้องกำหนดระยะเวลาการพัฒนาไว้ด้วย ตามแบบฟอร์มประเมินความสามารถรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อการพัฒนากุศลกร

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เป็นการสรุปผลและการนำไปปฏิบัติเป็นการสรุปข้อมูลที่บุคลากรได้ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีการทบทวนหรือปรับเปลี่ยนข้อมูลใหม่ให้ครบสมบูรณ์แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเองขึ้น แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อตกลงร่วมกัน จากนั้นบุคลากรต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาที่กำหนดและปรึกษาหารือ หรือรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาให้ทราบเป็นระยะ ๆ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครู โดยครูจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูได้รับงบประมาณที่ใช้ ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และ ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา

5. การติดตาม ประเมินผล และทบทวน

อาทร ไร่กิจจา (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การติดตามและทบทวนนั้น ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้ามีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเป็นระยะ เพื่อประเมินผลการดำเนินการ ทบทวนแผน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

กรมที่ดิน (2555, หน้า 10) กล่าวว่า การติดตามและทบทวนเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บุคลากรและผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกันดำเนินการ โดยบุคลากรควรทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่ได้กำหนดขึ้น ด้วยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุกหกเดือน เพื่อเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาตนเองแล้วดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น

กรมประมง (2555, เว็บไซต์) กล่าวว่า การติดตามและทบทวนนั้น ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานประชุมหารือร่วมกันทุก 6 เดือน เพื่อทบทวนแผนและปรับปรุงตามความเหมาะสม

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ขั้นตอนติดตามผลและทบทวนแผน (Follow-up) เป็นขั้นที่บุคลากรได้นำแผนไปปฏิบัติระยะหนึ่งแล้ว นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP และเป็นข้อมูลการปรับแผนพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นนั้นควรมีขึ้นโดยครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือน เพื่อเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับแผนพัฒนาตนเอง แล้วดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น

2. สำหรับการรายงานผล ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลนั้น ให้จัดทำปีละ 2 ครั้งตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินแล้ว ฝ่ายอำนวยการ / รองบริหารทั่วไป ต้องรวบรวมและประมวลผลข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการในสังกัดลงในแบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม (2559, หน้า 35) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร - ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นหลังจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ที่กำหนดขึ้นแล้ว โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการติดตามผลการพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดยให้นำแบบประเมินผลที่กองฝึกอบรมจัดทำไปใช้

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นการติดตามและทบทวน หลังจากทีบุคลากรได้นำแผนไปปฏิบัติระยะหนึ่งแล้ว ควรมีการทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้น โดยบุคลากรต้องพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือน เพื่อเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับแผนพัฒนาตนเองแล้วดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การติดตาม ประเมินผล และทบทวน หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นโดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน ครูจัดทำ

แผนพัฒนาตนเองโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงรายมือชื่อ และทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

2.3 ประโยชน์จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, เว็บไซต์) กล่าวว่า ประโยชน์ของแผนพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้
2. ทำให้รู้สมรรถนะเด่น และสมรรถนะที่บกพร่องของตน
3. ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการและความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง
4. ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มี

ประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย

6. ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 3) กล่าวว่า สำหรับประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเองอาจแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน และระดับองค์การโดยรวม ดังนี้

1. ระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาตนเองก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านการปรับปรุงงาน (To improve) 2) ด้านการพัฒนา (To develop) 3) ด้านการเตรียมความพร้อม (To prepare) IDP จะช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ ซึ่งจะพบว่าการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองนั้นมุ่งเน้นให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาผลงานที่ตนเองรับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้นทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ต่อไป นอกจากนี้การมีศักยภาพเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานได้มากขึ้นนั้น ทำให้มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือมีความพร้อมในการทำงานที่ต่างไปจากเดิม

2. ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน ที่ได้รับประโยชน์มากขึ้นหลายด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการทดแทนงาน (Work replacement) ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทักษะการทำงานหลากหลายด้านสามารถทดแทนกันและกันได้โดยเฉพาะในกรณีที่มีผู้ลาหยุดงานหรือลาออกไป
- 2) ผลงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น (Department performance) จากผลของของผู้ปฏิบัติที่เกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนางาน 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ของทั้งหัวหน้าและผู้ปฏิบัติที่มีผลจากหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานดี มีความสามารถ

3. ระดับองค์กรโดยรวมที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรที่เป็นไปตามเป้าหมาย 2) การสร้างแบรนด์หรือภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate branding) 3) ก่อให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีโอกาสสร้างผลงานไปสู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานอัยการสูงสุด (2559, หน้า 32) กล่าวถึงประโยชน์จากการวางแผนพัฒนารายบุคคลว่า เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งของบุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยสอดคล้องกับหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบรรลุมเป้าหมายในสายอาชีพ และเชื่อมโยงตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์กร โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นแผนปฏิบัติการในรายละเอียดที่จะพัฒนาศักยภาพสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ผลจากแผนดังกล่าวที่รวบรวมได้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ระดับบุคคล ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง สำหรับการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานของตนเอง
2. ระดับหน่วยงาน ใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาและเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

3. ระดับองค์กร ใช้ข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลนี้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพในแต่ละตำแหน่งสายงานและระดับ อีกทั้ง ในระยะยาวอาจใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้รองรับกับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต่อไป

กรมอนามัย (2559, หน้า 35) กล่าวว่า ประโยชน์ของ IDP แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร ดังนี้

1. ระดับรายบุคคล

1.1 ปรับปรุง (To improve) IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 พัฒนา (To develop) IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

1.3 เตรียมความพร้อม (To prepare) ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ระดับหน่วยงาน

2.1 การทดแทนงาน (Work replacement) บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น

2.2 ผลงานของหน่วยงาน (Department performance) การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของหน่วยงานระดับสำนัก/ กอง/ สำนักงาน ก็ดีขึ้นตามไปด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หัวหน้างานที่มีลูกน้องทำงานดี มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดี (ไม่ต้องเสียเวลามากในการจัดการงาน) ซึ่งถือเป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย หมายความว่าหากหัวหน้างานสามารถจัดการงานที่ทำได้เป็นอย่างดี จะทำให้มีเวลามากพอที่จะไปจัดการกับชีวิตส่วนตัวได้

3. ระดับองค์กร

3.1 ทำให้สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกรมโดยรวมด้วย

3.2 บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์การ

3.3 ช่วยให้บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรักและผูกพันกับองค์กร

3.4 ความสำเร็จเปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก

สรุปได้ว่า ประโยชน์จากการวางแผนพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) และนำไปใช้นั้นอาจมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการที่ทำให้ได้ผลไม่เต็มที่หรือไม่ได้ผลสำเร็จเลย ปัญหาและอุปสรรคของการใช้แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ในการพัฒนาสมรรถนะตนเองของผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การขาดทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้รับผิดชอบเรื่องนี้ต้องมีการศึกษาทั้ง แนวคิดขั้นตอนและหลักการปฏิบัติ ก่อนการจัดทำ IDP

2. การขาดระบบสื่อสารและขาดช่องทางถ่ายทอดแนวคิดที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องไม่ลืมว่าแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) นี้ ผู้ปฏิบัติงานสำคัญสุดซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงหลักปฏิบัติของ IDP ก็อาจเกิดปัญหาตามมาทั้งเรื่อง ความกลัว ความไม่เห็นด้วย จนทำให้เกิดการปฏิเสธและต่อต้านไม่ยอมรับแผนงานที่จัดทำขึ้น

3. ปัญหาจากผู้บริหารในการจัดทำและนำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ไปใช้ในการพัฒนางาน ทั้งด้านการขาดความตระหนักในสำคัญของ IDP ทำให้มีข้ออ้างด้านการไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณสนับสนุน และที่สำคัญ คือ ขาดการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน เพราะความสำเร็จของการจัดทำ IDP นอกจากการทำให้มีขึ้นแล้วต้องมีการทบทวนพัฒนาแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในช่วงปีแรก ๆ ของการจัดทำ และนำ IDP ไปใช้นั้นอย่าเพิ่งคาดหวังความสำเร็จมากนัก เพราะต้องอาศัยระยะเวลาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและติดตามผลของการใช้ IDP อย่างจริงจัง

มิตาพร สุริยา (2560, หน้า 77) สรุปไว้ว่า ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานขาดการตระหนักและเห็นความสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง
2. ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานยังขาดการมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำ IDP อย่างเต็มที่
3. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการ IDP ทั้งทางด้านหลักการ แนวทาง วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และการประเมินผล
4. บุคลากรของทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีไม่เพียงพอ
5. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังจัดกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานจริงที่รับผิดชอบ
6. ขาดความเที่ยงตรงในการประเมินผล

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลส่วนใหญ่มาจากการขาดทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) อย่างแท้จริง ขาดระบบสื่อสารและขาดช่องทางถ่ายทอดแนวคิดที่ถูกต้อง ผู้บริหารขาดการตระหนักและเห็นความสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ IDP ทำให้มีข้ออ้างด้านการไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณสนับสนุน และที่สำคัญคือขาดการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน

2.5 การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู

การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู หรือแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Individual development plan : IDPs) เป็นแผนปฏิบัติการสำหรับครูที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรมตามที่หน่วยงาน/ตำแหน่งหน้าที่ที่พึงประสงค์ โดยคาดหวังหรือเชื่อว่าบุคคลจะสามารถนำสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนานั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในตำแหน่ง/สายงานของตน ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ลักษณะสำคัญ และผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ชัชรินทร์ ชวนวัน, 2553, หน้า 20)

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2553, หน้า 21) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเองในด้านสมรรถนะที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) และสร้างสมรรถนะที่เป็นจุดแข็ง (Strength) ให้มากขึ้น
2. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) ใหม่ ๆ ที่ดีขึ้น สำหรับการพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะ/ความต้องการขององค์กรได้สูงสุด
3. เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้น/เพิ่มพูนความสนใจ แนวทางการพัฒนา สร้างความพึงพอใจ และสร้างกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะการทำงานมากขึ้นตามบทบาทหน้าที่
4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้ได้มาซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งหน้าที่ การเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น การพัฒนาฝึกอบรม หรือเปลี่ยนสายงาน ฯลฯ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นมาพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพงาน ผลผลิตของงานของสถานศึกษา/หน่วยงาน

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 5) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ประกอบ ด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานใน

ปัจจุบันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทั้ง กับตนเองและสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรต่อไปได้

2. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนาจุดอ่อนของตนเองและพยายามสร้างจุดแข็งที่ตนเองมีอยู่เพิ่มขึ้น

3. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่องานตามบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนเพิ่มพูนความสนใจการพัฒนางานเชิงวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

4. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาเป็นครูดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิทยฐานะสูงขึ้นโดยมีทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นในตำแหน่งงาน การเลื่อนระดับชั้น หรือเปลี่ยนสาขางาน และสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นมาพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเอง นำมาใช้ในการพัฒนางานในปัจจุบันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทั้ง กับตนเองและสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะโดยมุ่งพัฒนาจุดอ่อน ของตนเองและพยายามสร้างจุดแข็งที่ตนเองมีอยู่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาเป็นครูดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิทยฐานะสูงขึ้นโดยมีทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นในตำแหน่งงาน

ลักษณะสำคัญของแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2553, หน้า 22) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลที่จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency) ซึ่งต้องมีการกำหนดสมรรถนะ (Competency model) ขึ้นก่อน แล้วประเมินหาความแตกต่างระหว่างสมรรถนะที่ต้องการ (Expected competency) เปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริง (Actual competency) แล้วจึงนำผลความแตกต่าง (Gap analysis) หรือสมรรถนะส่วนที่ขาดมากำหนดกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ตนเอง ด้วยวิธีการ/รูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบหมาย

งาน การจัดฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยงแก่บุคคล เป็นต้น

2. แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเป็นการกำหนดหลักการจัดทำแผนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามที่จะดำเนินการพัฒนาให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องานที่ดีขึ้น รวมทั้งการสร้าง ความสัมพันธ์ ความร่วมมือในการทำงานที่ดีระหว่างสมาชิกอีกด้วย

3. แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเป็นข้อตกลงและตัดสินใจพัฒนาให้เกิดการยอมรับระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างานในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ทั้งนี้มักจะกำหนดอยู่ภายใต้กรอบของงบประมาณการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการพิจารณาไว้แล้วด้วย

4. แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเป็นการสร้างแผนที่ต้องทบทวนคำอธิบายตำแหน่งงาน (Job description) ให้มีความชัดเจนด้วย ซึ่งหากไม่สามารถอธิบายขอบข่ายตำแหน่งงาน บทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องแล้ว แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลก็เป็นเพียงแค่ข้อตกลงในการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่สามารถจะใช้แก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลที่สอดคล้องกับงานได้เลย

อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2555, หน้า 6) กล่าวถึง ลักษณะของแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. แผนพัฒนาตนเองที่จัดทำขึ้นเป็นแผนบนพื้นฐานของสมรรถนะ(Competency) ตามแนวการบริหารงานบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ โดยเป็นการประเมินหาความแตกต่างระหว่าง สมรรถนะที่ต้องการ (Expected competency) เปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริง (Actual competency) และนำผลความแตกต่างที่ได้จากการวิเคราะห์ (Gap analysis) มากำหนดกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นไปได้และได้ผลจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระและครูปฏิบัติภารกิจจะต้องร่วมกันกำหนดทั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ สายงาน ตลอดจนสมรรถนะด้านความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ชัดเจน การกำหนดแผนการพัฒนาตนเองเช่น การมอบหมายงาน การเข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้พี่เลี้ยง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้ให้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างไม่เป็นทางการ (Informal feedback) แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะและต่อเนื่อง

2. ในกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระและครูปฏิบัติการร่วมกันกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาและวิธีการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงานร่วมกันด้วย กระบวนการในการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกันของผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบของงบประมาณนั้นจะต้องดำเนินการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปยังบุคลากร และเมื่อดำเนินการตามนั้นแล้วต้องมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองของครูปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องตามการระบุเป้าหมายในการพัฒนาขีดสมรรถนะตนเองที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น (1-2 ปี) และระยะยาว (3 ปีขึ้นไป)

3. การสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (IDP) นั้นควรทออย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และควรทบทวนคำอธิบายตำแหน่งงาน (Job Description, JD) ให้มีความชัดเจนด้วย ซึ่งหากไม่สามารถการอธิบายขอบข่ายงานและบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจนแล้ว การสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองก็จะไม่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับงานได้ นอกจากนี้ควรมีการทบทวน ตรวจสอบและทำการปรับปรุงแผนพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นร่วมกันของหัวหน้ากลุ่มสาระและบุคลากรตามรอบ 6 เดือน ถึง 1 ปี

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของสมรรถนะ กำหนดหลักการจัดทำแผนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างาน เป็นข้อตกลงและตัดสินใจพัฒนาให้เกิดการยอมรับระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างาน และการสร้างแผนที่ต้องทบทวนคำอธิบายตำแหน่งงาน

ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

มีบุคคล 2 ส่วนที่จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ได้แก่ (จักรินทร์ ชวนวัน, 2553, หน้า 23)

1. ครู มีหน้าที่ดังนี้

1.1 จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยนำสมรรถนะที่เป็นจุดอ่อนหรือจำเป็นต่อการพัฒนามาจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

1.2 นำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไปขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อแนะนำหรือให้ข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนาตนเองไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ

2. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยตรง มีหน้าที่ดังนี้

2.1 ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะตนเองแก่ครูและบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

2.2 แนะนำบุคลากรทราบถึงเป้าหมายของงาน/สถานศึกษา/หน่วยงานที่ต้องการให้บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการ

2.3 ระบุถึงความสามารถหรือสมรรถนะที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองอย่างชัดเจน

2.4 กำกับ ดูแล สอน แนะนำ และกำหนดแนวทางที่จะพัฒนา หรือมอบหมายงานแก่บุคลากรผู้นั้นโดยตรง

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล คือ ครู มีหน้าที่จัดทำ และ นำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไปขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ดูแล

3. บริบทการดำเนินงานด้านการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 164 แห่ง โดยมีเป้าประสงค์ประการหนึ่งเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนารายบุคคล ตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้ครูสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และหน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2559, หน้า 11) ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้ครู แต่จากภาระงานที่มีมากทำให้ครูมีเวลาน้อยในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของตนเอง หรือครูบางคนอาจยังไม่เข้าใจขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงต้องให้คำปรึกษา หรือแนะแนวทางให้ นอกจากนี้บางโรงเรียนจะจัดทำคู่มือ หรือแบบฟอร์มไว้เพื่ออำนวยความสะดวกกับครูด้วย (นภดล จันน่วม, 2561, 25 พฤศจิกายน)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลพันธ์ (2550, หน้า 104) วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน 2) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ (2551, หน้า 56) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณะสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุข เขต 14 จากการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาตนเองภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากความต้องการในการพัฒนาตนเองค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านบริหาร วิชาการ และบริการ ในการเปรียบเทียบกลุ่มที่มีภูมิลำเนา อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ชนิดา คล้ายสกุล (2552, หน้า 85) วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาหารขอดคุณ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่เพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อายุมีผลต่อความ

ต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษามีความแตกต่างในด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรมและส่วนตำแหน่งมีผลต่อด้านภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน

ถาวร เสี่ยงเอียด และคณะ (2554, หน้า 108) วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ยังมีสภาพ และปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากและมีความต้องการในการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาตรฐานความรู้ในทุกด้าน 3) ครูและผู้บริหารที่อยู่ในจังหวัด ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษา และสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา และสังกัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาตรฐานความรู้ในทุกด้าน เพราะเห็นว่าการพัฒนาตนเองจะส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา และควรมีหน่วยงานกลางในการประสานการพัฒนาครูในท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยในท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การจัดอบรมควรจัดในช่วงปิดเทอม และควรจัดการอบรมในลักษณะปฏิบัติการ

ณัฐธิดา ปานโยมา (2555, หน้า 94) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การสร้างผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และ การศึกษาต่อ และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556, หน้า 84) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557, หน้า 116) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 3) วิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ การเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ และการวัดผลและประเมินผล คือ การศึกษาต่อ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา คือ การศึกษาคูงาน

สกุลาญจน์ แสนภูวา (2558, หน้า 69) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการสาขาศึกษาในศาลชั้นต้น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการสาขาศึกษาในศาลชั้นต้น จังหวัดขอนแก่น ด้านปัจจัยบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาองค์กร ปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนา ทั้งสี่ด้านนั้น เป็นปัจจัยภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เช่น งบประมาณ ตัวบุคลากร นโยบายขององค์กร ลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาบางส่วนนี้ล้วนเป็นปัญหาที่พบในกิจกรรมหรือวิธีการการพัฒนา แม้องค์กรจะหาวิธีการหรือรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาให้เกิดผล การพัฒนาให้มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับสมรรถนะหรือตำแหน่ง หรือความรู้ความสามารถของบุคลากร แต่สิ่งเหล่านี้ก็ยังคงเป็นปัญหาสำหรับองค์กรมากน้อยแตกต่างกันไป และการศึกษาครั้งนี้ได้มีการเสนอแนะแนวทางแก้ไขเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ

ควรสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาให้ครอบคลุมตลอดหลักสูตรต่อเนื่องและทั่วถึง 2) ด้านนโยบายองค์การ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภท ทุกตำแหน่งมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องการขอรับทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท และการฝึกอบรม เป็นต้น

จิรนนท์ บุญกุล (2559, หน้า 82) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน และการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 93) วิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา ความดีความชอบตามลำดับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน สามารถวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมายและ

ขอบข่ายงานได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการออกแบบการวิจัย การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการและการจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฟรนช์ (French, 2001, p. 148) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความต้องการในการอบรมพัฒนาผู้สอนในระบบวิทยาลัยเทคนิควิสคอนซิน โดยสำรวจความต้องการการพัฒนาของครูไม่ประจำ (ครูจ้างสอน) ที่สอนในระบบวิทยาลัยเทคนิคที่รัฐคอนซิน ที่ต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพและวิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและค้นหาบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ในการเริ่มหรือขยายการฝึกอบรมให้กับกลุ่มนักการศึกษาผู้ใหญ่ที่กำลังเติบโตขึ้น เป็นการเตรียมข้อมูลที่จำเป็นในเรื่อง อายุ เพศ การศึกษา และอื่น ๆ ของกลุ่มคนที่ไม่มีประสบการณ์ เพื่อเตรียมการจัดปฐมนิเทศ และให้โอกาสในการอบรมในเวลาที่เหมาะสมและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และการจัดลำดับหัวข้อความสำคัญและความต้องการ การอบรมจากมากที่สุดในขั้นน้อยที่สุด

เบอร์เกอร์อน (Bergeron, 2005, pp.77-103) ศึกษาเรื่อง Transforming teacher practice: An analysis of the impact prescribed staff development in differentiated instruction ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไปจนถึงวิธีการที่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาซึ่งงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ของเนื้อหาการสอนที่ซับซ้อนกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตลอดจนขบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของวิชาชีพโดยสื่อที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาในการศึกษานี้คือ การกระตุ้นการเรียนรู้ทุก ๆ เดือนโดยครูทั้ง 11 คนที่เข้าร่วมศึกษาจะมีการได้รับความรู้ใหม่โดยการแบ่งปันความรู้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดกันมีขบวนการเรียนรู้แบบป้อนกลับและมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการสอนที่แตกต่างกันไปในทุก ๆ เดือน โดยการศึกษามุ่งเน้นไปที่การทำกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าร่วมโดยให้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีการวางแผนการสอนโดยการประชุมเดือนละครั้งแต่ครั้งจะมีผู้เข้าสังเกตการณ์จะทำหน้าที่คล้ายผู้ใช้คำแนะนำจากการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันช่วยให้มีขบวนการเปลี่ยนแปลงในการฝึกปฏิบัติและการได้รับความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการจำเป็นหลาย ๆ ด้านของผู้เรียนจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวพบว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนา

แมคคอลลัม (McCollum, 2005, pp.144 - 147) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองและการแสดงออกโดยตนเองของพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยสำรวจจากพนักงาน 14 คน ที่ทำงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำจากภายในพัฒนาความคิดและความรู้สึกของผู้นำ ตระหนักถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้นำ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคล กลุ่มควบคุมเป็นพนักงาน 14 คน ภายใน 8 เดือน มีการทำ pretest-

posttest เรียนรู้มาตรฐานโปรแกรมการพัฒนาตนเอง รายละเอียดของแบบฝึกหัดภาวะผู้นำ วัดพฤติกรรมทั้ง 5 ของภาวะผู้นำ ได้แก่ ความท้าทายของกระบวนการคลอใจให้เปลี่ยนวิสัยทัศน์ ความสามารถอื่น ๆ ในการแสดงพฤติกรรมอำนาจ รูปแบบวิถีทาง และการให้กำลังใจ การส่งเสริมความกล้าหาญ ผลลัพธ์ของบทเรียนบ่งบอกถึงแต่ละคนสามารถพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ความเจริญในหน้าที่การงานเป็นประสบการณ์ของพนักงานทุกระดับภายในองค์กร เป็นการบ่งชี้พลังอำนาจของเทคโนโลยีสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำโดยตลอดขององค์กร ตามทฤษฎีผลลัพธ์ของการเรียน คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำอาจจะพัฒนาง่ายกว่าประสบการณ์แต่ก่อนซึ่งแสดงออกมา นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจผลลัพธ์ตามความเป็นจริงของความคิดและความรู้สึกรวมกันขึ้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุด เพื่อเข้าใจการพัฒนาภาวะผู้นำ

เฮเซล (Hazel, 2010, Abstract) ศึกษาการใช้การวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อพัฒนาอาชีพกับนักวิจัยที่อยู่ในทะเลทรายซาฮารา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่จะช่วยให้พวกเขาเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าการพัฒนาอาชีพของพวกเขา และเป็นที่ประสบความสำเร็จในการช่วยให้พวกเขารู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดการการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าของพวกเขา

ไครเซีย (Krycia, 2010, Abstract) ศึกษาโดยใช้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นสื่อสำหรับการฝึกและการสื่อสาร การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างคือยามฝั่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่วนใหญ่คิดว่าแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่ได้นำมาใช้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าผู้บังคับบัญชานำมาใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือที่สามารถพัฒนาทักษะส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูเป็นกระบวนการสำหรับครูที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ตามที่หน่วยงาน/ตำแหน่งหน้าที่ที่พึงประสงค์ โดยคาดหวัง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) การประเมินสมรรถนะตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) การติดตาม ประเมินผล และทบทวน ผู้วิจัยจึงนำการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1,631 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2559, หน้า 40)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 322 คน ได้มาโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณิทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973, p.125) ที่ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตร ได้แก่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

กำหนดให้เท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{1,631}{1 + 1,631 (0.05^2)}$$

$$= 321.22$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าวได้ 321.22 ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 322 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากจำนวนประชากรโดยจำแนกตามอำเภอ แสดงดังตาราง 2 แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery method) กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาในอำเภอตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บางชัย	137	27
2. บางไทร	207	41
3. บางบาล	193	38
4. บางปะหัน	384	76
5. ผักไห่	178	35
6. ลาดบัวหลวง	288	57
7. เสนา	244	48
รวม	1,631	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษา สภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมี เนื้อหาแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการประจักษ์ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านการ ติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพ และปัญหา การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้ สอดคล้องกัน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 (แสดงในภาคผนวก ง)

5. นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient Alpha) (Cronbach, 1970, p.161) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยการส่งไปรษณีย์ และส่งด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 27 สิงหาคม - 31 กันยายน พ.ศ. 2561

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ต (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบ F
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 322 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	61	18.94
หญิง	261	81.06
รวม	322	100.00
2. อายุ		
20 - 30 ปี	33	10.25
31 - 40 ปี	134	41.61
41 - 50 ปี	69	21.43
51 - 60 ปี	86	26.71
รวม	322	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	65	20.18
5 - 10 ปี	174	54.04
มากกว่า 10 ปี	83	25.78
รวม	322	100.00
4. ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1 - 120 คน)	150	46.58
สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 600 คน)	109	33.85
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601 - 1,500 คน)	63	19.57
รวม	322	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 81.06 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.41 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 174 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.04 และ เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.58

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

การวิเคราะห์สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง 3) ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) ด้านการติดตามประเมินผล และทบทวน แสดงผลดังตาราง 4 - 9

**ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม**

สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ	3.94	0.33	มาก	3
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	3.89	0.35	มาก	5
3. ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.91	0.33	มาก	4
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	3.99	0.27	มาก	1
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	3.96	0.31	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.94	0.24	มาก	-

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และ ทบทวน ($\bar{X} = 3.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนด
มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ

ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ
1. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความ คาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการ เนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้	4.32	0.56	มาก	1
2. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุ ความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	3.97	0.59	มาก	2
3. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจากวิสัยทัศน์ และภารกิจของสถานศึกษาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	3.79	0.65	มาก	4
4. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้อง กับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description ในแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล	3.90	0.56	มาก	3
5. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละ เกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	3.72	0.62	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.94	0.33	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐาน
ความสามารถที่ต้องการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่
ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการ
สร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัด
กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม

เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง

ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ
1. ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา	3.88	0.61	มาก	2
2. ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน	3.85	0.52	มาก	3
3. ครูประเมินระดับสมรรถนะของตนอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน	3.83	0.52	มาก	4
4. ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ	3.82	0.55	มาก	5
5. ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง	4.10	0.55	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.89	0.35	มาก	-

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ครู

ประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประชมร่วมกับผู้บังคับบัญชา

ด้านการประชมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ	4.02	0.59	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ	3.85	0.69	มาก	6
3. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง	3.86	0.53	มาก	5
4. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู	3.84	0.58	มาก	7
5. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู	3.99	0.54	มาก	2
6. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม	3.88	0.56	มาก	4
7. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง	3.89	0.53	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.91	0.33	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประชมร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคล

ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ
1. ครูจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาใน แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	3.97	0.57	มาก	5
2. ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	3.94	0.48	มาก	6
3. ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	3.85	0.52	มาก	9
4. ครูได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล	3.93	0.46	มาก	7
5. ครูได้รับงบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	3.92	0.45	มาก	8
6. ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล	4.18	0.50	มาก	1
7. ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	4.13	0.52	มาก	2
8. ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	3.99	0.61	มาก	3
9. ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา	3.98	0.51	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.99	0.27	มาก	-

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ
1. ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง	4.04	0.58	มาก	1
2. ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น	3.98	0.47	มาก	2
3. ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้น โดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน	3.91	0.44	มาก	4
4. ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงรายมือชื่อและทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา	3.96	0.47	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	3.90	0.38	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.96	0.31	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม

ประเมินผล และทบทวน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กร และพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

การวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง 3) ด้านการประจักษ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ 5) ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แสดงผลดังตาราง 10 - 15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม

ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ	1.65	0.34	น้อย	1
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	1.55	0.38	น้อย	4
3. ด้านการประจักษ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1.64	0.41	น้อย	2
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	1.58	0.35	น้อย	3
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	1.54	0.43	น้อย	5
รวมเฉลี่ย	1.60	0.29	น้อย	-

จากตาราง 10 พบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ ($\bar{X} = 1.65$) รองลงมา คือ ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และ ทบทวน ($\bar{X} = 1.54$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ

ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	ลำดับ
1. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้	1.31	0.57	น้อยที่สุด	5
2. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	1.87	0.47	น้อย	1
3. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจากวิสัยทัศน์ และภารกิจของสถานศึกษาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	1.70	0.68	น้อย	3
4. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	1.75	0.61	น้อย	2
5. ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	1.62	0.61	น้อย	4
รวมเฉลี่ย	1.65	0.34	น้อย	-

จากตาราง 11 พบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 1.87$) รองลงมา คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 1.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการสื่อสารที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 1.31$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง

ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	ลำดับ
1. ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา	1.61	0.57	น้อย	2
2. ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน	1.65	0.56	น้อย	1
3. ครูประเมินระดับสมรรถนะของตนอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน	1.58	0.51	น้อย	3
4. ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ	1.52	0.52	น้อย	4
5. ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง	1.40	0.59	น้อยที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	1.55	0.38	น้อย	-

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน ($\bar{X} = 1.65$) รองลงมา คือ ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา ($\bar{X} = 1.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง ($\bar{X} = 1.40$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประชุม
ร่วมกับผู้บังคับบัญชา

ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	ลำดับ
1. ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคล ที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ	1.81	0.52	น้อย	1
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่นการ เขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนา ให้ไปสู่ความสำเร็จ	1.73	0.74	น้อย	2
3. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่ สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง	1.64	0.62	น้อย	3
4. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่ เหมาะสมกับความต้องการของครู	1.60	0.64	น้อย	5
5. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา สมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู	1.63	0.59	น้อย	4
6. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดงบประมาณในการพัฒนา สมรรถนะที่เหมาะสม	1.58	0.60	น้อย	6
7. ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็น หลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง	1.56	0.61	น้อย	7
รวมเฉลี่ย	1.65	0.41	น้อย	-

จากตาราง 13 พบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประชุมร่วมกับ
ผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} =$
1.81) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่นการเขียนเป้าหมาย และ
การกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 1.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 1.56$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคล

ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	ลำดับ
1. ครูจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาใน แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	1.63	0.59	น้อย	4
2. ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	1.72	0.58	น้อย	2
3. ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	1.69	1.22	น้อย	3
4. ครูได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล	1.59	0.53	น้อย	5
5. ครูได้รับงบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	1.57	0.56	น้อย	6
6. ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล	1.30	0.55	น้อยที่สุด	9
7. ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	1.78	0.49	น้อย	1
8. ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล	1.54	0.60	น้อย	7
9. ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา	1.43	0.64	น้อยที่สุด	8
รวมเฉลี่ย	1.58	0.35	น้อย	-

จากตาราง 14 พบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนา
รายบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 1.78$) รองลงมา คือ ครู

กำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 1.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ($\bar{X} = 1.30$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	ลำดับ
1. ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง	1.57	0.59	น้อย	2
2. ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น	1.64	0.59	น้อย	1
3. ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้น โดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน	1.55	0.56	น้อย	3
4. ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงรายชื่อและทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา	1.49	0.55	น้อยที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	1.45	0.50	น้อยที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	1.54	0.43	น้อย	-

จากตาราง 15 พบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 1.64$) รองลงมา คือ ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กร

และพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง ($\bar{X} = 1.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.45$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แสดงผลดังตาราง 16 - 35

ตาราง 16 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ

สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถ ที่ต้องการ	4.03	0.34	3.92	0.32	2.34	0.02*
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	3.88	0.37	3.90	0.34	-0.44	0.66
3. ด้านการประจักษ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.37	3.90	0.32	0.64	0.52
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	4.03	0.29	3.98	0.27	1.30	0.19
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	4.01	0.24	3.95	0.32	1.34	0.18
รวมเฉลี่ย	3.97	0.24	3.93	0.24	1.31	0.19

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ มากกว่าครูเพศหญิง

ตาราง 17 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ

สภาพการวางแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคลของครู	อายุ								F	Sig.
	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐาน										
ความสามารถที่ต้องการ	4.05	0.32	3.95	0.34	3.88	0.33	3.93	0.29	2.02	0.11
2. ด้านการประเมิน										
สมรรถนะตนเอง	4.03	0.27	3.92	0.37	3.81	0.36	3.86	0.31	3.83	0.01*
3. ด้านการประจุมร่วมกับ										
ผู้บังคับบัญชา	4.00	0.40	3.94	0.32	3.84	0.37	3.86	0.28	2.91	0.04*
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนา										
รายบุคคล	4.07	0.27	4.01	0.25	3.93	0.30	3.97	0.27	2.86	0.04*
5. ด้านการติดตาม										
ประเมินผล และทบทวน	4.05	0.23	3.95	0.30	3.93	0.35	3.97	0.31	1.36	0.26
รวมเฉลี่ย	4.04	0.19	3.95	0.23	3.88	0.29	3.92	0.23	4.05	0.01*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา และ ด้านการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 17 - 20

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.04	3.95	3.88	3.92
20 - 30 ปี	4.04		.0880	.1662*	0.1243
31 - 40 ปี	3.95			.0781	.0363
41 - 50 ปี	3.88				-.1662*
51 ปีขึ้นไป	3.92				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.03	3.92	3.81	3.86
20 - 30 ปี	4.03		.1064	.2245*	.1675
31 - 40 ปี	3.92			.1181	.0611
41 - 50 ปี	3.81				-.0570
51 ปีขึ้นไป	3.86				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง มากกว่าครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมนกับผู้งักบับัญชา จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.00	3.94	3.84	3.86
20 - 30 ปี	4.00		.0630	.1638*	.1422
31 - 40 ปี	3.94			.1008	.0792
41 - 50 ปี	3.84				-.0216
51 ปีขึ้นไป	3.86				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประจุมร่วมนกับผู้งักบับัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประจุมร่วมนกับผู้งักบับัญชา มากกว่าครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ้ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.07	4.01	3.93	3.97
20 - 30 ปี	4.07		.0616	.1482*	.1064
31 - 40 ปี	4.01			.0865	.0447
41 - 50 ปี	3.93				-.0418
51 ปีขึ้นไป	3.97				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ
20 - 30 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากกว่า
ครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตาราง 22 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐาน								
ความสามารถที่ต้องการ	4.06	0.26	3.95	0.33	3.82	0.32	10.19	0.00*
2. ด้านการประเมิน								
สมรรถนะตนเอง	4.02	0.30	3.93	0.34	3.72	0.33	16.930	0.00*
3. ด้านการประจุมร่วกับ								
ผู้บังคับบัญชา	4.02	0.33	3.94	0.31	3.75	0.32	14.92	0.00*
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนา								
รายบุคคล	4.08	0.25	4.01	0.24	3.86	0.32	13.75	0.00*
5. ด้านการติดตาม								
ประเมินผล และทบทวน	4.12	0.23	3.96	0.26	3.83	0.39	17.49	0.00*
รวมเฉลี่ย	4.06	0.19	3.96	0.22	3.80	0.27	26.03	0.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่าสถานศึกษาใดมีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 22 - 27

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ้ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.06	3.96	3.80
น้อยกว่า 5 ปี	4.06		.1017*	.2609*
5 - 10 ปี	3.96			.1592*
มากกว่า 10 ปี	3.80			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.06	3.95	3.82
น้อยกว่า 5 ปี	4.06		.1090	.2344*
5 - 10 ปี	3.95			.1253*
มากกว่า 10 ปี	3.82			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
 รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
 ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.02	3.93	3.72
น้อยกว่า 5 ปี	4.02		.0897	.2980*
5 - 10 ปี	3.93			.2083*
มากกว่า 10 ปี	3.72			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
 รายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
 ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.02	3.94	3.75
น้อยกว่า 5 ปี	4.02		.0868	.2716*
5 - 10 ปี	3.94			.1847*
มากกว่า 10 ปี	3.75			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประจุมร่วกับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประจุมร่วกับผู้บังคับบัญชา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.08	4.01	3.86
น้อยกว่า 5 ปี	4.08		.0629	.2121*
5 - 10 ปี	4.01			.1493*
มากกว่า 10 ปี	3.86			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.12	3.96	3.83
น้อยกว่า 5 ปี	4.12		.1602*	.2887*
5 - 10 ปี	3.96			.1284*
มากกว่า 10 ปี	3.83			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 29 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของ
สถานศึกษา

สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ ต้องการ	4.05	0.30	3.87	0.33	3.80	0.30	17.45	0.00*
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	4.03	0.29	3.80	0.37	3.73	0.33	24.85	0.00*
3. ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	4.01	0.32	3.84	0.34	3.76	0.28	16.57	0.00*
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	4.09	0.21	3.92	0.30	3.87	0.26	22.96	0.00*
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	4.06	0.21	3.90	0.36	3.83	0.33	16.53	0.00*
รวม	4.05	0.17	3.87	0.27	3.80	0.22	36.55	0.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในภาพรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่าสถานศึกษาใดมีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 29 - 34

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.05	3.87	3.80
ขนาดเล็ก	4.05		.1785*	.2471*
ขนาดกลาง	3.87			.0686
ขนาดใหญ่	3.80			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.05	3.87	3.80
ขนาดเล็ก	4.05		.1738*	.2422*
ขนาดกลาง	3.87			0.0684
ขนาดใหญ่	3.80			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.03	3.80	3.73
ขนาดเล็ก	4.03		.2230*	.2965*
ขนาดกลาง	3.80			.0735
ขนาดใหญ่	3.73			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
ของครู ด้านการประจุมร่วมนักผู้บังคับบัญชา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.01	3.84	3.76
ขนาดเล็ก	4.01		.1655*	.2476*
ขนาดกลาง	3.84			.0821
ขนาดใหญ่	3.76			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมนักผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้าน
การประจุมร่วมนักผู้บังคับบัญชา มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
ของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	3.92	3.87
ขนาดเล็ก	4.09		.1701*	.2237*
ขนาดกลาง	3.92			.0535
ขนาดใหญ่	3.87			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากกว่า ครูในสถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.06	3.90	3.83
ขนาดเล็ก	4.06		.1601*	.2256*
ขนาดกลาง	3.90			.0655
ขนาดใหญ่	3.83			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่า ครูในสถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา

การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แสดงผลดังตาราง 36 - 53

ตาราง 36 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ

ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถ ที่ต้องการ	1.69	0.35	1.64	0.33	1.09	0.28
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	1.52	0.39	1.56	0.38	-0.69	0.49
3. ด้านการประจักษ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1.67	0.35	1.65	0.42	0.43	0.67
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	1.63	0.27	1.57	0.36	1.19	0.24
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	1.60	0.41	1.53	0.43	1.20	0.23
รวมเฉลี่ย	1.62	0.25	1.59	0.29	0.84	0.40

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลใน
ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามอายุ

ปัญหาการวางแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคลของครู	อายุ								F	Sig.
	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐาน										
ความสามารถที่ต้องการ	1.68	0.41	1.69	0.34	1.60	0.30	1.62	0.32	1.33	0.26
2. ด้านการประเมิน										
สมรรถนะตนเอง	1.64	0.37	1.57	0.39	1.53	0.36	1.51	0.40	1.05	0.37
3. ด้านการประจุมร่วกับ										
ผู้บังคับบัญชา	1.75	0.34	1.68	0.41	1.63	0.40	1.59	0.42	1.44	0.23
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนา										
รายบุคคล	1.69	0.20	1.63	0.38	1.56	0.32	1.49	0.33	4.17	0.01*
5. ด้านการติดตาม										
ประเมินผล และทบทวน	1.72	0.46	1.61	0.39	1.42	0.44	1.47	0.42	5.99	0.00*
รวมเฉลี่ย	1.70	0.26	1.63	0.30	1.55	0.24	1.54	0.30	4.06	0.01*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 37 - 39

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.72	1.61	1.42	1.47
20 - 30 ปี	1.72		.0653	.1502	.1603*
31 - 40 ปี	1.61			.0849	.0950
41 - 50 ปี	1.42				.0102
51 ปีขึ้นไป	1.47				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.69	1.63	1.56	1.49
20 - 30 ปี	1.69		.0617	.1299	.2019*
31 - 40 ปี	1.63			.0681	.1402*
41 - 50 ปี	1.56				.0720
51 ปีขึ้นไป	1.49				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากกว่าครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.72	1.61	1.42	1.47
20 - 30 ปี	1.72		.1152	.3038*	.2514*
31 - 40 ปี	1.61			.1886	.1362
41 - 50 ปี	1.42				-.0524
51 ปีขึ้นไป	1.47				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่าครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตาราง 41 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐาน								
ความสามารถที่ต้องการ	1.68	0.34	1.66	0.36	1.60	0.28	1.12	0.33
2. ด้านการประเมิน								
สมรรถนะตนเอง	1.66	0.35	1.53	0.39	1.51	0.37	3.33	0.04*
3. ด้านการประจุมร่วกับ								
ผู้บังคับบัญชา	1.72	0.39	1.69	0.43	1.52	0.35	6.06	0.00*
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนา								
รายบุคคล	1.65	0.28	1.62	0.38	1.45	0.29	8.40	0.00*
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และ								
ทบทวน	1.69	0.42	1.55	0.43	1.40	0.38	8.58	0.00*
รวมเฉลี่ย	1.68	0.25	1.61	0.32	1.50	0.22	8.15	0.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ด้านการประจุมร่วกับผู้บังคับบัญชา ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ ด้านการติดตามประเมินผล และทบทวน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 42 - 46

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ้ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		1.69	1.55	1.40
น้อยกว่า 5 ปี	1.69		.0705	.1819*
5 - 10 ปี	1.55			.1114*
มากกว่า 10 ปี	1.40			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		1.66	1.53	1.51
น้อยกว่า 5 ปี	1.66		.1263	.1500*
5 - 10 ปี	1.53			.0238
มากกว่า 10 ปี	1.51			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง

รายบุคคลของครู ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		1.72	1.69	1.52
น้อยกว่า 5 ปี	1.72		.0359	.2016*
5 - 10 ปี	1.69			.1657*
มากกว่า 10 ปี	1.52			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		1.65	1.62	1.45
น้อยกว่า 5 ปี	1.65		.0272	.1954*
5 - 10 ปี	1.62			.1682*
มากกว่า 10 ปี	1.45			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		1.69	1.55	1.40
น้อยกว่า 5 ปี	1.69		.1387	.2844*
5 - 10 ปี	1.55			.1458*
มากกว่า 10 ปี	1.40			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 47 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของ
สถานศึกษา

ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ ต้องการ	1.78	0.37	1.53	0.26	1.55	0.26	23.02	0.00*
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	1.65	0.41	1.47	0.33	1.45	0.35	10.27	0.00*
3. ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1.80	0.42	1.56	0.37	1.47	0.32	20.84	0.00*
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	1.70	0.33	1.52	0.35	1.41	0.26	20.63	0.00*
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	1.65	0.42	1.50	0.42	1.34	0.37	13.06	0.00*
รวม	1.72	0.30	1.52	0.24	1.44	0.21	30.65	0.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในภาพรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่าสถานศึกษาคู่ใดมีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 46 - 51

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.72	1.52	1.44
ขนาดเล็ก	1.72		.1977*	.2715*
ขนาดกลาง	1.52			.0738
ขนาดใหญ่	1.44			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.78	1.53	1.55
ขนาดเล็ก	1.78		.2434*	.2313*
ขนาดกลาง	1.53			-.0121
ขนาดใหญ่	1.55			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.65	1.47	1.45
ขนาดเล็ก	1.65		.1823*	.1980*
ขนาดกลาง	1.47			.0158
ขนาดใหญ่	1.45			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมนกับผู้งักบับัญชา ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.80	1.56	1.47
ขนาดเล็ก	1.80		.2379*	.3268*
ขนาดกลาง	1.56			.0889
ขนาดใหญ่	1.47			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการประจุมร่วมนกับผู้งักบับัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการประจุมร่วมนกับผู้งักบับัญชา มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.70	1.52	1.41
ขนาดเล็ก	1.70		.1788*	.2933*
ขนาดกลาง	1.52			.1145
ขนาดใหญ่	1.41			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		1.65	1.50	1.34
ขนาดเล็ก	1.65		.1461*	.3078*
ขนาดกลาง	1.50			.1617*
ขนาดใหญ่	1.34			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 322 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1.1 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

1.1.2 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง รองลงมา คือ ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ

1.1.3 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ รองลงมา คือ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู

1.1.4 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล รองลงมา คือ ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

1.1.5 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล

และทบทวน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง รองลงมา คือ ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

1.2 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ รองลงมา คือ ด้านการประจักษ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

1.2.1 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล รองลงมา คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้

1.2.2 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน รองลงมา คือ ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง

1.2.3 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง

1.2.4 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล รองลงมา คือ ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

1.2.5 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น รองลงมา คือ ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ด้านการประจุมร่วมนกับผู้น้บ้ค้บ้บ้ช้ช้ และ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี

2.1.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

2.1.4 ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในภาพรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

2.2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ด้านการประจุมร่วมนกับผู้น้บ้ค้บ้บ้ช้ช้ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ ด้านการติดตามประเมินผล และทบทวน แตกต่างกัน โดย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

2.2.4 ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในภาพรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวมมากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1.1 สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร เสงี่ยม และคณะ (2554, หน้า 108) เรื่อง สภาพ ปัญหา และความต้องการใน การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้ประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) และเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินนโยบายโครงการพัฒนาครูแบบครบวงจรขึ้น และจัดให้ครูลงทะเบียนของหลักสูตรอบรมที่ผ่านการรับรองจากสถาบันครูพัฒนา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ครูผู้สอนได้พิจารณาเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองและความต้องการของสถานศึกษาเป็นหลัก ครูทุกคนจึงต้องวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ส่วนประเด็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล อาจเนื่องมาจาก ครูต้องเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อทำเป็นรูปเล่ม โดยจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล กำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณที่ใช้ จัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสม ประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ แล้วต้องเสนอแผนพัฒนาตนเองต่อผู้บังคับบัญชา และประเด็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง อาจเนื่องมาจาก ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานมากจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ไม่สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามทุกด้านก็ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร เสงี่ยม และคณะ (2554, หน้า 108) เรื่อง สภาพ ปัญหา และความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม พบว่า ปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีปัญหาอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นการวิจัยของสถานศึกษาต่างพื้นที่กันซึ่งอาจมีนโยบายต่างกัน และเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งปัจจุบันอาจได้รับการแก้ปัญหา และพัฒนาแล้ว ในส่วนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 นั้นให้ความสำคัญกับการ วางแผนพัฒนารายบุคคล ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะ หลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะตาม กลุ่มสาระ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้ครูสามารถรู้ จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้อง กับความต้องการจำเป็นของตนเอง และหน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2559, หน้า 11) และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้ครู แต่จากภาระงานที่มีมากทำให้ครูมี เวลาน้อยในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของตนเอง หรือครูบางคนอาจยังไม่เข้าใจขั้นตอน การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้คำปรึกษา หรือแนะแนวทาง ให้ นอกจากนี้บางโรงเรียนจะจัดทำคู่มือ หรือแบบฟอร์มไว้เพื่ออำนวยความสะดวกกับครูด้วย (นภดล จันนุ้ม, 2561, 25 พฤศจิกายน) จากการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด และผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุ ประสบการณ์ใน การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550, หน้า 104) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ บุญกุล (2559, หน้า 82) เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุทำให้ครูมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณา ครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี เนื่องจากครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี เป็นครูที่เข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน จึงพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ส่วนครูที่มี อายุ 41 - 50 ปี ปฏิบัติงานมานานกว่า มีวิถีสถานะมากกว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอาจน้อยลงไป

2.1.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550, หน้า 104) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอาจน้อยลงไป

2.1.3 ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพันธ์ ชีสารพัฒน์ (2557, หน้า 116) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่างกัน ซึ่งพบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนขนาดเล็กย่อมต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.2.1 ครูที่มีอายุ ต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีประสบการณ์ในการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลน้อยกว่าครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เมื่อมีประสบการณ์น้อยกว่าจึงรู้เทคนิคขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลน้อยกว่า ทำให้เจอปัญหาได้มากกว่า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้คำปรึกษา หรือแนะแนวทางให้ สอดคล้องกับ นกคณ จันนุ้ม (2561, 25 พฤศจิกายน) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้คำปรึกษา หรือแนะแนวทางให้ นอกจากนี้บางโรงเรียนจะจัดทำคู่มือ หรือแบบฟอร์มไว้เพื่ออำนวยความสะดวกกับครูด้วย

2.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 93) เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ครูมีประสบการณ์ในการทำแผนพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี เพราะครูที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลมานานกว่า มีความชำนาญมากกว่า จึงมีปัญหาน้อยกว่า

2.2.3 ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 93) เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจ เนื่องจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรที่จำกัดมากกว่า เช่น จำนวนครูมีน้อยกว่า ทำให้ครูมีภาระงานมาก ไม่มีงบประมาณเข้ามาสนับสนุน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรม และจัดทำคู่มือการวางแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลของครู ซึ่งแนะนำเทคนิคการกำหนด เกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลที่ครูควรรู้ และควรให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะกับครูอยู่เสมอ

1.2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรม และจัดทำ คู่มือการวางแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลของครู เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินโอกาส หรือความ ต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ คำแนะนำและข้อเสนอแนะกับครูอยู่เสมอ

1.3 ด้านการประชมร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษากับ ครูอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการกำกับ ติดตาม และสอบถาม เพื่อการพัฒนางานที่ดีขึ้น

1.4 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำ จัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการวางแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลของครู ที่เหมาะสม และสามารถใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมเจ้าท่า. (2557). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก
<http://www.md.go.th/intranet/index.php/docman-pmqa/--22/-individual-development-plan-idp-2558/1074--individual-development-plan-idp/file>.
- กรมที่ดิน. (2555). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลกรมที่ดิน ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ :
ผู้แต่ง.
- กรมประมง. (2555). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก
<http://www.fisheries.go.th/extrain/files/1326345344.pdf>.
- กรมอนามัย. (2559). แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2553). การประเมินเพื่อพัฒนาครู. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก
https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=18528&Key=news_research.
- จิรนนท์ บุญกุล. (2559). แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
วิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1. วารสารวิชาการแพรวกาพสนธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1 (3), 116 - 132.
- ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อาหารยอดคุณ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2553). รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

ฐิติ บุญประกอบ. (2553). แผนพัฒนารายบุคคลกับกลยุทธ์องค์กรในเส้นทางเดียวกัน.

ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก http://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/32/ContentFile443.pdf.

ณัฐธิดา ปานโยมา. (2555). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ถาวร เสี่ยงเอียด และคณะ. (2554, กรกฎาคม - ธันวาคม). สภาพ ปัญหา และความต้องการใน
การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 34 (3-4), 108 - 116.

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ :
กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.

นภคณ จันทน์ม. (2561, 25 พฤศจิกายน). ผู้อำนวยการ. โรงเรียนราษฎร์นรนิมิต. สัมภาษณ์.

นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2548). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :
เนติกุลการพิมพ์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระเล็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมพ์วิสาข์ สารประสพ. (2558). แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล. ปทุมธานี : โรงเรียนวัดเขียนเขต.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2547). การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา
และการเลือกสรร. นนทบุรี : ผู้แต่ง.

รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณะสุขที่ปฏิบัติงาน
ในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุข เขต 14. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- วรเดช จันทรศร. (2543). การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย : ปัญหาอุปสรรคและแนวโน้ม. กรุงเทพฯ : สหยาบไล้และการพิมพ์.
- วรณารณ แสงมณี. (2545). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ระเบียงทองการพิมพ์.
- ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มิตาพร สุริยา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 19 (2), 70 - 80.
- สกุลกาญจน์ แสนภูวา. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลชั้นต้น จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ. (2555). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของข้าราชการฝ่ายอัยการ. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก <http://www.nidtep.go.th/competency/book.htm>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2559). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. (2559). แนวทางการประเมินสมรรถนะและจัดแผนพัฒนารายบุคคล ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ ID Plan และ TEPE Online. ลำพูน : ผู้แต่ง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2559). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม. (2559). แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สุนิษา กลึงพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุนีย์ วงษ์บุบผา. (2558). **แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล**. ลพบุรี : โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 100 (บ้านคันทนาหิม).
- เสนาะ ดิยาวัว. (2545). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2555, มกราคม - มิถุนายน). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan, IDP) เพื่อการบริหารโรงเรียนและสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ. **วารสารบริหารการศึกษา มศว.**, 16, 2 - 11.
- อาทร ไร่กิจจา. (2552). **ผลกระทบของแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน**. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2550). **กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อำนาจ ศรีแสง. (2556). การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2559, จาก http://drjirawat.com/file/paper_pdf/pdf1327744680.pdf.
- Bereron, R.A. (2005). Transforming teacher practice: An analysis of the impact prescribed staff development in differentiated instruction. **Dissertation Abstracts International**, 64 (8), 2712-A.
- Flippo, E.B. (1984). **Personnel management**. Singapore : Singapore National.
- French, A. A. (2001, January). Training and development needs of adjunct instructors in the Wisconsin Technical College System. **Dissertation Abstracts International**, 61 (1), 148 - 158.
- Hazel, Mc.C. (2010). **Using personal development planning (PDP) for career development with research scientists based in Sub-Saharan Africa**. Retrieved January 21, 2017, From http://repository.liv.ac.uk/2973/4/McCulloughHaz_Aug2010_2973.pdf.
- Krysia, V. P. (2010). **Using the individual development plan as a vehicle for coaching and communication**. Retrieved January 21, 2017, From http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=od_theses_msod.
- Lunenburg, F.C. & Allan C. O. (2000). **Educational administration : Concepts and practice** (3rd ed.). Belmont : Wadsworth.

- McCollum, A. (2005). Factors that influence effective staff development : A descriptive study of two Connecticut public high school. **Dissertation Abstracts International**, 64 (5), 1605-A.
- Webb, D.L. (1987). **Personnel administration in education**. Columbus : Merrill.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An introductory analysis** (3rd ed.). New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ดร.ปณณา ชนะวรุษ | อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 2. ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดลาดกระโง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 3. ว่าที่ร้อยตรี ดร.คุณาวุฒิ เดชเสถียร | ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กลุ่มสกุลอุทิศ)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 |
| 4. ดร.อินดล เดชเสถียร | ผู้อำนวยการ โรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสุวรรณสนิทวงศ์พิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 |
| 5. นายนรินทร์ เข้าวประสิทธิ์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 |

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๕๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ปฤษฎา ชนวรรษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรณิชา ขาวหงษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ รุ่งแผน

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรณิชา ขาวหงษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนันท์ สूरชาติรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๕๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อัจฉรา คหิณฑพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรณิษา ขาวหงษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ รู้แผน

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรณิษา ขาวหงษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนันท์ สุธาตรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๕๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.คุณาวุฒิ เดชเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรณิษา ขาวหงษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ รู้แผน

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรณิษา ขาวหงษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนันท์ สุธาตรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๕๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อินดล เดชเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรณิษา ขาวหงษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรณิษา ขาวหงษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนันท์ สุธาตรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๕๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายรินทร์ เชาวประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรณิชา ขาวหงษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนพัฒนาดนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรณิชา ขาวหงษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนันท์ สุธาตรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๙ /ว๑๖

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวพรณิษา ขาวหงษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนนท์ สุรชาติรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้วิจัย

พรณิษา ชาวหงษา

(นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)

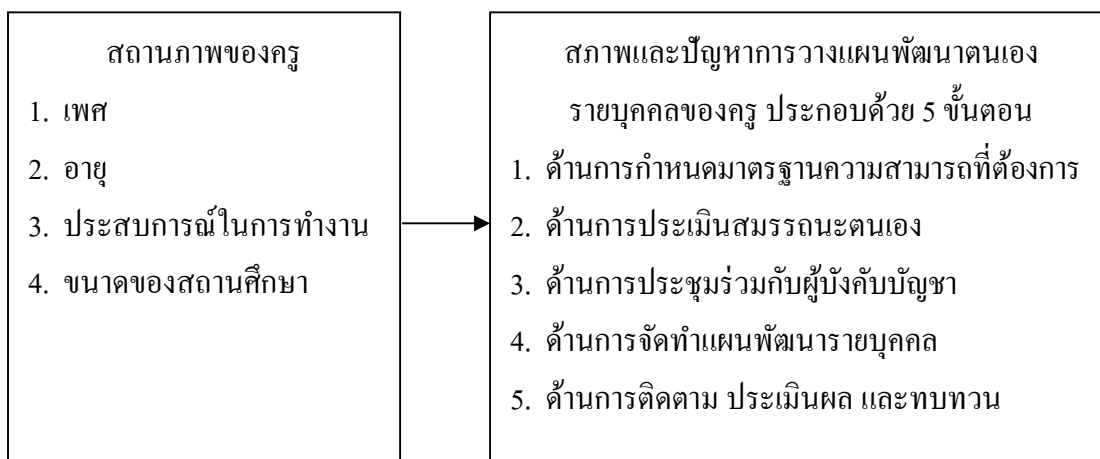
การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์
ดังนี้

- เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
- เพื่อเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม
เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่า
แนวทางดังกล่าวเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีหรือไม่โดยมีกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์
เฉพาะ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู หมายถึง แผนปฏิบัติการสำหรับครูที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรมตามที่หน่วยงาน/ตำแหน่งหน้าที่ที่พึงประสงค์ โดยคาดหวัง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ การประเมินสมรรถนะตนเอง การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-PLAN) และ การติดตาม ประเมินผล และทบทวน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจากวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

1.2 การประเมินสมรรถนะตนเอง หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา ประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับ

บทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน ประเมินระดับสมรรถนะของตนอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน ใช้เครื่องมือการประเมินตนเองที่เหมาะสม และประเมินสมรรถนะตนเองตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง

1.3 การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยหาโอกาสพบกับผู้บังคับบัญชาเพื่อพูดคุย ปรึกษาหารือถึงแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่นการเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง กำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู กำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู กำหนดงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง

1.4 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-PLAN) หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา กำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนา กำหนดระยะเวลาในการพัฒนา ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดงบประมาณที่ใช้ เตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง กำหนดวิทยากรที่เหมาะสม ประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา

1.5 การติดตาม ประเมินผล และทบทวน หมายถึง การดำเนินงานวางแผนพัฒนารายบุคคลของครูโดยติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง ติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น ทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นโดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน และจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อ และทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา

2. สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู หมายถึง ระดับการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาครูแต่ละคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล หมายถึง ระดับการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาครูแต่ละคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งวัดได้จาก แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพของครู หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการ ทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
 - +1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎี
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี
 - 1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี
2. กรุณาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นในช่องข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ				
1.1 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตาม ความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการ เนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้				
1.2 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุ ความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษ ส่วนบุคคลในแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคล				
1.3 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจาก วิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษาในแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.4 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
1.5 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
2. การประเมินสมรรถนะตนเอง				
2.1 ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบันเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา				
2.2 ครูประเมิน โอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน				
2.3 ครูประเมินระดับสมรรถนะของคนอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน				
2.4 ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ				
2.5 ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง				
3. การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา				
3.1 ครูหาโอกาสพบกับผู้บังคับบัญชาเพื่อพูดคุย ปรึกษาหารือถึงแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น				
3.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ				
3.3 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง				
3.4 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู				
3.5 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู				
3.6 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.7 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง				
4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-PLAN)				
4.1 ครูจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.2 ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.3 ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.4 ครูขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.5 ครูกำหนดงบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.6 ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.7 ครูกำหนดวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.8 ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล				
4.9 ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา				
5. การติดตาม ประเมินผล และทบทวน				
5.1 ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง				
5.2 ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น				
5.3 ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นโดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน				
5.4 ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงรายชื่อ และทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา				

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาในการพิจารณาแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอแสดงความนับถือ

พรณิษา ชาวหงษา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเอง
รายบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้ว ขอความกรุณาตอบให้สมบูรณ์และตรงกับความคิด
เห็นของท่านมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบ
แบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพรณิษา ชาวหงษา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20 - 30 ปี

☐ 2. 31 - 40 ปี

☐ 3. 41 - 50 ปี

☐ 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี

☐ 2. 5 - 10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

☐ 1. สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1 - 120 คน)

☐ 2. สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 600 คน)

☐ 3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 601 - 1,500 คน)

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใดโดย
ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ/ระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ/ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ/ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ/ระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ/ระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6 ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล										
4.7 ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล										
4.8 ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล										
4.9 ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา										
5. การติดตาม ประเมินผล และทบทวน										
5.1 ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผลการประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุดแข็ง										
5.2 ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุดแข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น										
5.3 ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้น โดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำไปสู่การปรับปรุงแผน										
5.4 ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงรายมือชื่อ และทำสำเนาเก็บไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา										
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา										

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1. การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ								
1.1 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.2 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.3 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการจากวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.4 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานหรือ Job Description ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.5 ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
2. การประเมินสมรรถนะตนเอง								
2.1 ครูประเมินระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของตนเองในปัจจุบัน เพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จำเป็นต้องพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2.2 ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2.3 ครูประเมินระดับสมรรถนะของตนเองอย่างตรงไปตรงมา โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2.4 ครูใช้แบบประเมินตนเองที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2.5 ครูประเมินสมรรถนะตนเอง ตามหลักการสมรรถนะเพื่อหาค่าความแตกต่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3. การประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา								
3.1 ครูหาโอกาสพบกับผู้บังคับบัญชาเพื่อพูดคุยปรึกษาหารือถึงแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น (แก้ไขภาษา)	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
3.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การเขียนเป้าหมาย และการกำหนดสมรรถนะที่ครูต้องการพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.3 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันทบทวนแนวทางพัฒนาไปสู่สมรรถนะที่ต้องการอยู่เสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.4 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
3.5 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.6 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.7 ครูและผู้บังคับบัญชาร่วมกันลงชื่อไว้เพื่อเป็นข้อตกลง และเป็นหลักฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-PLAN)								
4.1 ครูจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.2 ครูกำหนดวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.3 ครูกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.4 ครูขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (แก้ไขภาษา)	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
4.5 ครูกำหนดงบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (แก้ไขภาษา)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.6 ครูเตรียมเอกสารที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.7 ครูกำหนดวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (แก้ไขภาษา)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.8 ครูประเมินประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4.9 ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
5. การติดตาม ประเมินผล และทบทวน								
5.1 ครูติดตาม ประเมินผล และทบทวนผล การประเมินตนเอง และกำหนดกิจกรรมการ พัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่าความความคาดหวัง ขององค์กรและพัฒนาสมรรถนะที่เสริมสร้างจุด แข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5.2 ครูติดตามและพัฒนาตนเองตามแผน อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาจุด แข็งของตนให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5.3 ครูทบทวนแผนพัฒนาตนเองที่กำหนด ขึ้น โดยรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่าง น้อยทุก 6 เดือนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและ นำไปสู่การปรับปรุงแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5.4 ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองโดยให้ ผู้บังคับบัญชาลงรายมือชื่อ และทำสำเนาเก็บไว้ ที่ฝ่ายบุคคลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการ จัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1.1	4.2333	.43018	30
b1.2	4.2333	.67891	30
b1.3	4.5333	.50742	30
b1.4	4.3333	.60648	30
b1.5	4.4000	.62146	30
b2.1	4.2667	.44978	30
b2.2	4.2333	.56832	30
b2.3	4.2333	.43018	30
b2.4	4.2000	.48423	30
b2.5	4.2333	.56832	30
b3.1	4.1333	.50742	30
b3.2	4.3000	.46609	30
b3.3	4.2667	.58329	30
b3.4	4.3667	.55605	30
b3.5	4.2667	.58329	30
b3.6	4.4333	.67891	30
b3.7	4.2667	.73968	30
b4.1	4.2333	.67891	30
b4.2	4.3333	.66089	30
b4.3	4.3000	.53498	30
b4.4	4.2667	.58329	30
b4.5	4.2333	.62606	30
b4.6	4.2667	.63968	30
b4.7	4.1000	.66176	30
b4.8	4.2333	.62606	30
b4.9	4.2667	.63968	30
b5.1	4.2333	.62606	30
b5.2	4.2000	.71438	30
b5.3	4.2333	.72793	30
b5.4	4.1333	.62881	30
b5.5	4.0333	.18257	30

2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1.1	1.4333	.50401	30
c1.2	2.0333	.49013	30
c1.3	2.0667	.69149	30
c1.4	1.7333	.58329	30
c1.5	1.5667	.62606	30
c2.1	1.6667	.71116	30
c2.2	1.6000	.49827	30
c2.3	1.5333	.50742	30
c2.4	1.5667	.50401	30
c2.5	1.6000	.62146	30
c3.1	1.9000	.40258	30
c3.2	1.6667	.80230	30
c3.3	1.9000	.60743	30
c3.4	1.6333	.66868	30
c3.5	1.6333	.61495	30
c3.6	1.5000	.50855	30
c3.7	1.6000	.56324	30
c4.1	1.7333	.73968	30
c4.2	1.7667	.56832	30
c4.3	1.6000	.49827	30
c4.4	1.5333	.50742	30
c4.5	1.4333	.50401	30
c4.6	1.5667	.67891	30
c4.7	1.8667	.43417	30
c4.8	1.6333	.66868	30
c4.9	1.4000	.56324	30
c5.1	1.6000	.56324	30
c5.2	1.5667	.50401	30
c5.3	1.5000	.62972	30
c5.4	1.4333	.56832	30
c5.5	1.3667	.49013	30

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	พรณิษา ชาวหงษา
วัน เดือน ปีเกิด	15 กรกฎาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	17/1 หมู่ 6 ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนราษฎร์นirmanิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดป่าไผ่ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตวาสุกรี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา